

Politique de prévention et d'intervention relative à la discrimination, au harcèlement et à la violence en milieu de travail

Principe théologique

L'Église Unie du Canada croit que toutes les personnes sont créées à l'image de Dieu et que toutes méritent les mêmes droits et libertés.

Les politiques, pratiques et procédures de l'Église Unie du Canada incarnent nos croyances et créent un climat de travail qui est fondé sur le respect, la protection et le soutien mutuels ainsi que sur l'autonomisation, et est exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence.

Politique

L'Église Unie du Canada s'est engagée à assurer des milieux sûrs pour le travail, le culte et l'étude, exempts de discrimination, de harcèlement et de violence.

L'Église ne tolérera aucun comportement de discrimination, de harcèlement ou de violence de la part de quiconque, y compris, entre autres, de ses membres, de ses sympathisantes et de ses sympathisants, des membres de son personnel laïque ou de son personnel ministériel, et des membres élus ou bénévoles.

Toute plainte pour discrimination, harcèlement ou violence déposée à l'égard de quiconque au sein de l'Église – qu'il s'agisse de membres du personnel laïque ou du personnel ministériel, de membres élus ou de bénévoles – sera prise au sérieux et traitée dans un esprit de compassion et de justice. Toute personne a le droit de participer aux processus prévus dans le cadre de cette politique, en toute bonne foi, sans subir de représailles ou de menaces de représailles si elle décide de s'en prévaloir.

La discrimination, la violence et le harcèlement en milieu de travail sont interdits par l'Église et par les lois fédérales, territoriales et provinciales. Chaque province et territoire dispose d'une législation qui protège les droits de la personne, et elle s'applique au sein de l'Église. Rien dans la présente politique ne vise à empêcher une personne de porter plainte en vertu de la législation en vigueur sur les droits de la personne. Dans de nombreuses provinces et territoires, des règles du droit obligent chaque employeur à mettre en place des politiques destinées à garantir un milieu sûr et exempt de harcèlement, de discrimination et de violence.

La présente politique s'applique à toutes les communautés de foi et paroisses, aux bureaux du Conseil général et des conseils régionaux ainsi qu'aux autres organisations de l'Église qui l'adoptent. Les communautés de foi peuvent choisir de l'utiliser ou d'élaborer leur propre politique sur mesure à condition que celle-ci soit conforme à la législation provinciale ou territoriale relative à la discrimination, au harcèlement et à la violence.

Les critiques constructives, l'évaluation ou le suivi du rendement, la mise en place de normes de rendement, de mesures correctives ou disciplinaires, ou de changements organisationnels pour des raisons de service ne constituent pas du harcèlement.

Il incombe à chacun de réagir à tout problème de discrimination, de harcèlement ou de violence en milieu de travail et de faire part de ses préoccupations à cet égard.

Définitions

La **discrimination** comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des motifs énoncés dans la législation relative aux droits de la personne, qui annule ou entrave l'égalité des chances en matière d'emploi ou l'égalité des conditions d'emploi. La discrimination comprend les propos ou les actes indésirables concernant les caractéristiques propres à une personne telles que la race, le sexe, l'orientation sexuelle et l'âge.

C'est l'effet du comportement en question qui détermine si celui-ci est discriminatoire, et non l'intention qui en est à l'origine. La discrimination est interdite et constitue une violation de la législation relative aux droits de la personne établie dans chaque province et territoire et au sein de l'Église.

Il existe deux formes de discrimination : la discrimination directe et la discrimination systémique.

La discrimination directe est une action, un comportement ou une pratique qui consiste à traiter une personne de manière injuste pour l'un des motifs interdits. La discrimination peut être ouverte et admise, ou au contraire, dissimulée et niée. Faire des blagues ou des remarques sur le handicap d'une personne, imiter l'accent de quelqu'un, sa manière de parler ou une autre particularité, faire des remarques insistantes ou inappropriées au sujet de la grossesse ou de l'accouchement, ou sur l'âge ou l'orientation sexuelle sont des exemples de discrimination ouverte.

On entend par discrimination systémique les pratiques, systèmes et structures bien ancrés et institutionnels qui ont pour effet de limiter les droits d'une personne ou d'un groupe à certaines possibilités, ou d'exclure une personne ou un groupe de la participation en raison d'un motif interdit. C'est une forme de discrimination qui découle de politiques ou de pratiques institutionnelles apparemment neutres, qui est renforcée par les structures institutionnelles et les dynamiques de pouvoir et se traduit par un traitement différentiel et injuste des membres de certains groupes. Il n'y a pas de discrimination systémique lorsque l'exigence, la qualification ou le critère est appliqué de bonne foi et est légitime dans le contexte, ou autorisé par la loi.

Le harcèlement comprend les commentaires ou les comportements inappropriés ou déplacés lorsqu'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'un tel comportement provoque un sentiment d'insécurité, de l'embarras, ou soit de nature à choquer ou à humilier une personne. Le harcèlement est une forme de discrimination. Le harcèlement découle généralement d'une série d'incidents, mais un seul incident peut faire l'objet d'une plainte pour harcèlement.

Un comportement de harcèlement peut se manifester par écrit, verbalement, par voie électronique, de manière physique, par un geste ou par un signe, ou par toute combinaison de ces éléments. Une plainte pour harcèlement peut être déposée en raison d'une interaction inappropriée entre collègues, entre cadres et employés, ou entre employés et membres, sympathisantes ou sympathisants ou bénévoles d'une communauté de foi. (La liste n'est pas exhaustive).

Le harcèlement peut prendre la forme de blagues ou d'insinuations, d'insultes verbales, de farces, de bizutages, de comportements inappropriés en ligne, d'invitations importunes, de remarques sur l'apparence ou l'habillement, d'attentes impossibles à satisfaire, d'une négativité constante ou d'un comportement nuisible.

Le harcèlement racial est un comportement indésirable, injuste ou malsain lié à la race et fondé sur des motifs interdits. Le harcèlement racial comprend les comportements concernant la race, la couleur, l'ascendance, le lieu de naissance, l'appartenance ethnique, le lieu d'origine ou la croyance d'une personne.

Les manifestations du harcèlement racial sont notamment les injures, les insultes à caractère racial, les blagues racistes, les moqueries, les insultes ou le traitement différentiel en raison de l'identité raciale; la dévalorisation d'une personne d'un groupe donné; les remarques négatives du fait de la race, de la couleur, de la citoyenneté, de la provenance, de l'ascendance, de l'origine ethnique ou de la croyance.

Le racisme individuel peut aller du harcèlement racial ciblé et de la discrimination ouverte aux micro-agressions, qui peuvent englober des incidents subtils se répétant régulièrement, par exemple les brimades constantes, les humiliations et le dénigrement à l'égard de membres de groupes marginalisés.

On entend par racisme systémique ou institutionnel les modes de comportement, de politiques et de pratiques qui font partie des structures sociales ou administratives d'une organisation et qui créent ou perpétuent une position de désavantage relatif pour les personnes racialisées. Ces comportements, ces politiques et ces pratiques semblent souvent neutres, mais elles ont pour effet d'exclure les personnes racialisées.

Les micro-agressions sont les humiliations et les brimades que subissent au quotidien les groupes marginalisés de la part de personnes qui, parfois, ignorent qu'elles sont insultantes ou condescendantes. Les micro-agressions peuvent être ouvertes ou subtiles et comprendre des commentaires relevant de la discrimination et déguisés en compliments.

Le harcèlement sexuel est le fait, pour une personne, de se livrer à un comportement qui consiste à faire des remarques ou des gestes déplacés en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression du genre, alors qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'une sollicitation ou d'une avance à caractère sexuel lorsque la personne qui en est à l'origine est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage

ou une promotion à la personne ciblée, et qu'elle sait ou devrait savoir que la sollicitation ou l'avance est importune.

L'Église a une politique en matière d'inconduite sexuelle qui peut s'appliquer si la personne plaignante se trouve dans une position vulnérable et que la personne mise en cause est en position de confiance auprès de la personne plaignante. Les plaintes dont il est jugé, après enquête, qu'elles entrent dans le champ d'application de la politique et des procédures de prévention et d'intervention en matière d'inconduite sexuelle de l'Église Unie du Canada seront traitées conformément au processus décrit dans ladite politique.

Le harcèlement sexuel peut comprendre les commentaires importuns, les blagues, les sous-entendus, les propositions ou les railleries, l'attention persistante non sollicitée, les attouchements de nature sexuelle ou une agression sexuelle.

La violence est une utilisation ou une tentative d'utilisation de la force physique contre une collègue ou un collègue dans un milieu de travail, laquelle cause ou est susceptible de causer des blessures. Le terme comprend aussi tout énoncé ou comportement susceptible d'être raisonnablement interprété comme une menace de recours à la force physique.

La violence domestique concerne la violence entre deux personnes qui ont ou ont eu par le passé une relation personnelle de nature intime, par exemple deux conjoints, partenaires ou personnes qui se fréquentent.

L'organisation prendra toutes les mesures raisonnables de protection si une situation de violence domestique est susceptible d'exposer une personne à des blessures physiques sur le lieu de travail ou de menacer sa sécurité et celle des autres, et si l'organisation est au courant ou devrait raisonnablement être au courant de la situation. Les précautions raisonnables seront décidées au cas par cas et peuvent comprendre l'élaboration d'un plan de sécurité individuel pour la personne concernée.

L'organisation réévaluera les risques de violence aussi souvent que nécessaire et mettra en œuvre certaines mesures afin de gérer les risques cernés. Les mesures en question peuvent comprendre des protocoles de sécurité, la mise en œuvre de politiques et de procédures supplémentaires et la prestation d'une formation sur les moyens de réagir à une situation violente ou potentiellement violente.

Le milieu de travail désigne tout lieu, permanent ou temporaire, où un employé exerce une fonction liée à son travail.

[Procédure de réponse aux plaintes dans les communautés de foi ou d'autres ministères](#)

La présente procédure doit être suivie si la partie défenderesse, c'est-à-dire la ou les personnes présumées avoir agi de manière discriminatoire, avoir harcelé ou avoir commis un acte de violence envers une autre personne – travaillent pour une communauté de foi ou un autre ministère, ou sont responsables devant l'une ou l'autre de ces instances. Si les personnes mises

en cause travaillent pour un conseil régional ou pour le Bureau du Conseil régional ou sont responsables devant l'une ou l'autre de ces instances, veuillez consulter la section suivante.

Si vous êtes victime ou témoin de violence, appelez le 9-1-1. Une fois que toutes les personnes sont en sécurité et que les soins médicaux sont fournis ou demandés, la ministre ou le ministre exécutif du conseil régional ou sa représentante ou son représentant doit être informé de l'incident.

Si une intervention urgente est nécessaire, la ministre ou le ministre exécutif du conseil régional alertera, à titre de mesure provisoire, la communauté de foi de façon à ce qu'elle prenne des mesures pour s'assurer que la personne plaignante est en sécurité et ne subit pas d'autres discriminations, harcèlements ou violences. Dans certaines situations, il pourrait falloir mettre la personne mise en cause en congé administratif payé.

Options de résolution officieuse

- C1. Si la personne plaignante est en mesure de le faire et si c'est pratique et sûr, elle doit communiquer directement avec la personne mise en cause. La personne plaignante doit lui dire que son comportement ou son commentaire est inacceptable et qu'elle le vit comme une discrimination ou un harcèlement, et lui demander de cesser. La formule peut fonctionner par exemple lorsque la personne plaignante croit que la partie mise en cause n'est pas consciente de l'impact de ses actions ou de sa conduite.
- C2. La personne plaignante peut demander une assistance et venir avec une autre personne à la rencontre avec la partie défenderesse. La personne plaignante peut se faire accompagner par une personne de son choix à toute rencontre ou procédure faisant partie de cette politique.
- C3. Si la personne plaignante estime qu'il n'est pas pratique ou sûr pour elle de communiquer elle-même directement avec la partie défenderesse, elle peut discuter de manière confidentielle de l'(des) incident(s) avec une personne avec laquelle elle se sent à l'aise. L'Église Unie du Canada dispose d'expertes ou d'experts-conseils formés à analyser l'expérience vécue par la personne plaignante et les options qui s'offrent à elle. La personne plaignante peut également s'adresser à un membre du Comité du personnel et du ministère de la communauté de foi, ou à la responsable ou au responsable des relations pastorales du bureau du conseil régional.
- C4. Voici d'autres options à envisager avant de déposer une plainte officielle :
 - conversation facilitée avec l'aide d'un tiers accepté par les deux parties ou d'un facilitateur ou d'une facilitatrice de résolution de conflits;
 - médiation;
 - encadrement en matière de gestion de conflits dans le cadre du Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) par l'intermédiaire de Morneau Shepell.

Avant que toute option de résolution officieuse ne soit mise en œuvre, les deux parties doivent être d'accord sur le fait qu'il est possible de recourir à une telle option.

Procédures de plainte officielle

- C5. Si, pour une raison ou une autre, l'affaire n'est pas réglée, ou s'il est déterminé que les activités de résolution officielle ne conviennent pas dans les circonstances, la partie plaignante doit soumettre une plainte détaillée par écrit qui contient la date et le moment de l'incident, les noms des témoins éventuels et une description de l'(des)incident(s). Une experte ou un expert-conseil peut apporter une aide dans ce processus.
- C6. La partie plaignante transmet la plainte à la ministre ou au ministre exécutif du conseil régional dans lequel l'incident qui est à l'origine de la plainte a eu lieu. Si la plainte ne contient pas suffisamment de détails, d'autres renseignements peuvent être demandés.
- Remarque : Si la plainte concerne la ministre ou le ministre exécutif du conseil régional, un employé, un bénévole ou une personne responsable devant le conseil régional ou le Conseil général, veuillez consulter les procédures dans la section suivante.
- C7. La plainte est transmise le plus rapidement possible à la partie défenderesse, c'est-à-dire à la personne visée par la plainte. Il peut être demandé à un expert-conseil de transmettre la plainte. La partie défenderesse a la possibilité de répondre à la plainte par écrit, mais cela n'est pas obligatoire.
- C8. Si la plainte concerne un membre ou un membre du personnel ministériel, la ministre ou le ministre exécutif du conseil régional consulte et conseille la personne chargée de la coordination au Bureau de la vocation.
- C9. Des soins pastoraux sont rendus accessibles aux deux parties. Si une partie ou les deux travaillent avec une experte ou un expert-conseil, celle-ci ou celui-ci discutera de la manière dont elles peuvent avoir accès aux soins pastoraux. Dans d'autres cas, c'est la ministre ou le ministre exécutif du conseil régional qui fera l'offre de soins pastoraux.
- C10. La ministre ou le ministre exécutif du conseil régional évalue la plainte et la réponse, le cas échéant, et détermine les mesures à prendre compte tenu de la situation. Il ou elle étudie la plainte pour voir si celle-ci révèle l'existence de problèmes systémiques plus généraux auxquels il faut s'attaquer. Il peut être justifié, si la personne mise en cause est un membre ou un membre du personnel ministériel, de renvoyer l'affaire au Bureau de la vocation pour examen par le Comité d'intervention.
- C11. Avec le consentement des parties, l'affaire peut être renvoyée à un tiers neutre, par exemple une facilitatrice ou un facilitateur de résolution des conflits, qui travaillera avec l'une ou l'autre des parties en vue de parvenir à une résolution mutuellement acceptable par diverses méthodes : médiation, réunion de conciliation non punitive, conversation facilitée ou autre procédure de résolution des conflits.
- C12. Si la plainte n'est toujours pas résolue ou si la ministre ou le ministre exécutif du conseil régional détermine qu'une procédure non conventionnelle ou un renvoi au Bureau de la vocation ne convient pas, une enquêteuse ou un enquêteur est chargé d'examiner la plainte. Une liste d'enquêteuses et d'enquêteurs qualifiés est disponible. Ils font enquête et formulent des conclusions. Au besoin, d'autres enquêteuses ou enquêteurs qualifiés dont le nom ne figure pas sur la liste peuvent être désignés pour enquêter sur une plainte.

- C13. La ministre ou le ministre exécutif du conseil régional informe le ministère d'où émane la plainte qu'une plainte a été reçue et l'informe du processus qui sera utilisé pour la résoudre. L'exécutif ou le sous-exécutif du conseil régional est également informé.
- C14. L'enquêteuse ou l'enquêteur prend les dispositions nécessaires pour interroger les parties et les témoins éventuels. Si possible, les entretiens ont lieu en personne, mais ils peuvent être menés par téléphone ou à l'aide d'autres technologies.
- C15. L'enquêteuse ou l'enquêteur rédige un rapport renfermant ses conclusions et, si on lui demande, des recommandations. Le rapport est transmis à la ministre ou au ministre exécutif du conseil régional, qui communique ensuite la résolution et les recommandations, s'il y a lieu, aux parties ainsi qu'à l'instance de gouvernance du ministère afin qu'elle prenne des mesures en se fondant sur le rapport.
- C16. Si les conclusions appuient les allégations contenues dans la plainte, et si la partie défenderesse est une employée ou un employé, des mesures correctives appropriées seront prises. Elles peuvent comprendre des mesures de discipline progressive à l'encontre de la partie défenderesse, mesures pouvant aller jusqu'au licenciement. Si la partie défenderesse est une bénévole ou un bénévole, les mesures correctives pourraient comprendre des sanctions liées à ses rôles et à ses responsabilités au sein de la communauté de foi ainsi qu'à son affiliation. Les mesures correctives pourraient également comprendre une formation à suivre par la partie défenderesse ou le ministère. Une révision de la politique, l'éducation, la formation ou des procédures au sein de l'organisation peuvent également faire partie des mesures correctives. Toute mesure corrective se fonde sur les conclusions de l'enquête, la nature de la plainte et tous les éléments pertinents, et tient compte de toute mesure disciplinaire antérieure.
- C17. Si l'enquêteuse ou l'enquêteur conclut que la plainte n'est pas fondée, aucune autre mesure n'est prise.
- C18. La confidentialité des conclusions d'une enquête est maintenue, sauf dans la mesure nécessaire pour mettre en œuvre ou justifier les mesures correctives ou disciplinaires prises, ou si la loi l'exige. Lorsque des mesures correctives ou disciplinaires sont prises à l'encontre de la partie plaignante ou de la partie défenderesse, l'autre partie est informée que des mesures ont été prises, mais elle ne reçoit pas de détails sur les mesures en question.
- C19. Toutes les procédures doivent être mises en œuvre en temps opportun, dans la plupart des cas dans un délai de trois mois. Il y a cependant des exceptions et, dans les affaires qui exigent plus de temps, les parties sont informées du retard et, le cas échéant, des raisons de ce retard.

Procédure de réponse aux plaintes : conseils régionaux et Bureau du Conseil général

La présente procédure doit être suivie lorsque la partie défenderesse, c'est-à-dire la ou les personnes présumées avoir eu un comportement discriminatoire ou de harcèlement ou commis des actes de violence envers une autre personne, travaille pour un conseil régional ou pour le Bureau du Conseil général ou sont responsables devant ces instances. Si la partie défenderesse travaille pour une communauté de foi ou un autre ministère de l'Église ou est responsable devant ces instances, veuillez consulter la section précédente.

Si vous êtes victime ou témoin d'actes de violence, appelez le 9-1-1. Une fois que tout le monde est en sécurité et que les soins médicaux sont fournis ou demandés, la personne responsable des ressources humaines, au Bureau du Conseil général, doit être informée de l'incident.

Si une intervention urgente est nécessaire, la directrice ou le directeur des ressources humaines prendra des mesures provisoires afin de s'assurer que la partie plaignante est en sécurité et ne subit pas d'autres discriminations, harcèlements ou violences. Dans certaines circonstances, les mesures provisoires pourraient comprendre le placement de la personne mise en cause en congé administratif payé.

Options de résolution officieuse des plaintes

- R1. Lorsque la personne plaignante est en mesure de le faire, et si c'est pratique et sûr, elle doit communiquer directement avec la partie défenderesse. La personne plaignante doit lui dire que son comportement est inacceptable et qu'elle le vit comme de la discrimination ou du harcèlement, et lui demander de cesser. La formule peut fonctionner par exemple lorsque la personne plaignante croit que la partie défenderesse n'est pas consciente de l'impact de ses actions ou de son comportement.
- R2. La personne plaignante peut demander une assistance et venir avec une autre personne à la rencontre avec la partie défenderesse. La personne plaignante peut se faire accompagner par une personne de son choix à toute rencontre ou procédure faisant partie de cette politique.
- R3. Si la personne plaignante estime qu'il n'est pas pratique ou sûr pour elle de communiquer elle-même directement avec la partie défenderesse, elle peut discuter de manière confidentielle de l'(des) incident(s) avec une personne avec laquelle elle se sent à l'aise. L'Église Unie du Canada dispose d'experts-conseils formés à analyser l'expérience vécue par la personne plaignante et les options qui s'offrent à elle. La personne plaignante peut également s'adresser à sa superviseuse ou à son superviseur, ou à l'une ou à l'un de ses collègues.
- R4. Voici d'autres options à envisager avant de déposer une plainte officielle :
 - conversation facilitée avec l'aide d'un tiers accepté par les deux parties ou une facilitatrice ou un facilitateur de résolution des conflits;
 - médiation;

- encadrement en matière de résolution des conflits dans le cadre du Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) par l'intermédiaire de Morneau Shepell.

Avant que toute option de résolution officielle ne soit mise en œuvre, les deux parties doivent convenir qu'il est possible de recourir à une telle option.

Procédures de plainte officielle

- R5. Si, pour une raison ou une autre, l'affaire n'est pas réglée, ou s'il est déterminé que les activités de résolution officielle ne conviennent pas dans les circonstances, la personne plaignante doit soumettre une plainte détaillée par écrit qui contient la date et le moment de l'(des)incident(s), les noms des témoins éventuels et une description de l'(des)incident(s). Une experte-conseil ou un expert-conseil peut apporter une aide dans ce processus. La directrice ou le directeur gestionnaire des ressources humaines du Bureau du Conseil général peut orienter la personne plaignante vers l'experte-conseil ou l'expert-conseil.
- R6. La personne plaignante transmet sa plainte à la gestionnaire ou au gestionnaire des ressources humaines du Bureau du Conseil général. Si la plainte ne contient pas suffisamment de détails, d'autres renseignements peuvent être demandés.

Remarque : Si la plainte vise la directrice ou le directeur des ressources humaines, la plainte est acheminée au ministre exécutif, Unité des ministères et de l'emploi.

- R7. La plainte est transmise le plus rapidement possible à la partie défenderesse, c'est-à-dire à la personne visée par la plainte. Il peut être demandé à une experte-conseil ou à un expert-conseil de transmettre la plainte. La partie défenderesse a la possibilité de répondre à la plainte par écrit, mais cela n'est pas obligatoire.
- R8. Si la plainte met en cause un membre ou un membre du personnel ministériel, la directrice ou le directeur des ressources humaines conseille et consulte la personne chargée de la coordination au Bureau de la vocation.
- R9. Si les parties à la plainte sont des employés, le Programme d'aide aux employés et à leur famille de Morneau Shepell fournit des conseils et du soutien. Si l'une des parties ne fait pas partie de l'effectif ou n'a pas accès au Programme d'aide aux employés et à leur famille et si elle souhaite recevoir des soins pastoraux, elle pourra les recevoir à la demande.
- R10. La directrice ou le directeur des ressources humaines évalue la plainte et la réponse, le cas échéant, et détermine les mesures à prendre compte tenu de la situation. Elle ou il étudie la plainte pour voir si celle-ci révèle l'existence de problèmes systémiques plus généraux auxquels il faut s'attaquer.
- R11. Avec le consentement des parties, l'affaire peut être renvoyée à un tiers neutre, par exemple une facilitatrice ou un facilitateur de résolution des conflits, qui travaillera

avec l'une ou l'autre des parties en vue de parvenir à une résolution mutuellement acceptable par diverses méthodes : médiation, réunion de conciliation non punitive, conversation facilitée ou autre procédure de résolution des conflits.

- R12. Si la plainte n'est toujours pas résolue ou s'il y a constat qu'une procédure non conventionnelle ne convient pas, une enquêtrice ou un enquêteur est chargé d'examiner la plainte.
- R13. La directrice ou le directeur des ressources humaines informe la personne qui dirige ou supervise la partie défenderesse qu'une plainte a été reçue et l'avise du processus qui sera suivi pour travailler à sa résolution. Si la plainte vise la modératrice ou le modérateur ou un ou plusieurs membres de la direction du personnel, ce qui comprend les ministres exécutifs des conseils régionaux et le groupe de gestion du Conseil général, la secrétaire générale ou le secrétaire général en sera informé. Si la plainte vise la secrétaire générale ou le secrétaire général, la ministre ou le ministre exécutif, Unité des ministères et de l'emploi, en informera le Comité d'accompagnement de la secrétaire générale ou du secrétaire général.
- R14. L'enquêtrice ou l'enquêteur prend les dispositions nécessaires pour interroger les parties et les témoins éventuels. Si possible, les entretiens ont lieu en personne, mais ils peuvent être menés par téléphone ou à l'aide d'autres technologies.
- R15. L'enquêtrice ou l'enquêteur rédige un rapport renfermant ses conclusions et, si on lui demande, des recommandations. Le rapport est transmis à la directrice ou au directeur des ressources humaines, qui communique ensuite les résultats de l'enquête à la personne compétente comme il est prévu à l'article 13 et discute des conclusions et de la suite à donner avec cette personne.
- R16. Si les conclusions appuient les allégations contenues dans la plainte, et si la partie défenderesse est une employée ou un employé, des mesures correctives appropriées seront prises. Elles peuvent comprendre des mesures de discipline progressive à l'endroit de la partie défenderesse pouvant aller jusqu'au licenciement. Si la partie défenderesse est une bénévoles ou un bénévoles, les mesures correctives pourraient comprendre des sanctions liées à ses rôles et à ses responsabilités au sein des bureaux du Conseil général ou des conseils régionaux, et de sa communauté de foi, ainsi que des sanctions touchant son affiliation. Les mesures correctives pourraient également comprendre une formation dispensée à la partie défenderesse et au ministère. Une révision de la politique, l'éducation, la formation ou des procédures au sein de l'organisation peuvent également faire partie des mesures correctives. Toute mesure corrective se fonde sur les conclusions de l'enquête, la nature de la plainte et tous les éléments pertinents, et tient compte de toute mesure disciplinaire antérieure.
- R17. Si l'enquêtrice ou l'enquêteur conclut que la plainte n'est pas fondée, aucune autre mesure n'est prise.
- R18. La confidentialité des conclusions d'une enquête est maintenue, sauf dans la mesure nécessaire pour mettre en œuvre ou justifier les mesures correctives ou

disciplinaires prises, ou si la loi l'exige. Lorsque des mesures correctives ou disciplinaires sont prises à l'encontre de la partie plaignante ou de la partie défenderesse, l'autre partie est informée que des mesures ont été prises, mais elle ne reçoit pas de détails sur les mesures en question.

R19. Toutes les procédures doivent être mises en œuvre en temps opportun, dans la plupart des cas dans un délai de trois mois. Il y a cependant des exceptions et, dans les affaires qui exigent plus de temps, les parties sont informées du retard et, le cas échéant, des raisons de ce retard.

Répondre à des plaintes pour discrimination systémique

Une plainte dans laquelle il est allégué qu'une politique ou une procédure est discriminatoire doit d'abord être portée à l'attention de la personne qui préside l'instance de gouvernance de la communauté de foi ou de la ministre ou du ministre exécutif du conseil régional, ou de la secrétaire ou du secrétaire général (selon le lieu où le problème systémique est vécu).

À la réception d'une plainte pour discrimination systémique, des efforts raisonnables seront faits pour la résoudre si c'est possible. La résolution officieuse peut comprendre la modification d'une politique ou d'une procédure sur entente, ou la présentation d'une proposition (voir *Le Manuel*, Section F, Initiatives et changements).

Si l'affaire ne peut être résolue par ces méthodes, une plainte officielle peut être déposée auprès du conseil régional à l'encontre d'une communauté de foi ou auprès de l'exécutif du Conseil général si la plainte concerne des structures ou des politiques institutionnelles présumées discriminatoires.

Veuillez noter que le délai de trois mois au cours duquel les plaintes concernant des personnes sont généralement résolues ne s'applique pas aux plaintes pour discrimination systémique.

Notes afférentes à la Politique

Mesures d'accommodement : L'organisation tiendra compte des besoins spéciaux de toute personne participant au processus au sein de l'Église afin de lui assurer un plein accès et une pleine participation. Les mesures d'accommodement pourraient comprendre la remise des documents sur médias substituts, des rencontres à l'extérieur des locaux et en dehors des heures de travail, l'interprétation et la traduction.

Les plaintes de mauvaise foi, vexatoires ou frivoles peuvent elles-mêmes enfreindre la présente politique. Une plainte de mauvaise foi est une plainte que la personne plaignante sait être non fondée ou qui est émise dans un but autre que celui d'obtenir un recours satisfaisant. Les instances concernées peuvent décider de refuser de traiter de telles affaires à n'importe quelle étape de la plainte ou du processus d'enquête. Toute personne ayant déposé une telle plainte s'expose elle-même à diverses sanctions du même type que celles qui peuvent être

prises si une personne défenderesse est reconnue coupable de discrimination ou de harcèlement à l'encontre d'une autre personne.

Confidentialité : La confidentialité touchant les plaintes est maintenue dans la mesure du possible, compte tenu des circonstances qui sont à l'origine de la plainte et sous réserve de l'obligation qu'a l'Église de mener une enquête approfondie. Les renseignements obtenus au sujet d'un incident ou d'une plainte de harcèlement au travail, y compris ceux permettant d'identifier toute personne concernée, ne sont pas divulgués, sauf si la divulgation est nécessaire pour faire enquête ou prendre des mesures correctives à propos de l'incident ou de la plainte, ou à moins que la loi ne l'exige.

Absence de représailles : Toute personne qui s'inquiète d'une situation ou formule une plainte a le droit de déposer ladite plainte en vertu de la présente politique sans risquer de subir des représailles ou des menaces de représailles.

Dossiers et documents : Tous les dossiers et documents se rapportant à la plainte, y compris à l'enquête et à la conclusion, sont conservés de manière confidentielle conformément aux politiques de conservation de l'Église.

Examen : Cette politique sera examinée au besoin et au moins une fois par an.