

Politique sur la création de milieux de travail respectueux et sécuritaires

**Lutte contre la discrimination, le harcèlement (y compris
l'intimidation), la violence et l'inconduite sexuelle**

Septembre 2024



L'Église Unie du Canada/The United Church of Canada

L'Église Unie du Canada/The United Church of Canada
Politique sur la création de milieux de travail respectueux et sécuritaires (septembre 2024)



© 2024

L'Église Unie du Canada | The United Church of Canada

Le contenu de cette ressource est autorisé sous la Licence d'attribution non commerciale sans œuvre dérivée (by-nc-nd) de Creative Common. Pour consulter un exemplaire de cette licence, visitez le <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ca/legalcode.fr>. Toute reproduction doit inclure l'avis de droits d'auteur de l'Église Unie et la licence de Creative Commons.

Les textes bibliques sont tirés de La Nouvelle Bible en français courant © Société biblique française, Paris 2019. Avec l'autorisation de la Société biblique canadienne. Utilisés avec permission. Tous droits réservés.

La recherche de la propriété des droits d'auteurs concernant le matériel ci-inclus a été faite avec soin. L'éditeur acceptera avec gratitude toute information lui permettant de rectifier une référence ou un crédit dans les éditions à venir.

Approuvé par l'exécutif du Conseil général – 2024

L'Église Unie du Canada/The United Church of Canada
3250 Bloor St. West, Suite 200
Toronto, ON Canada M8X 2Y4
1-800-268-3781

<https://egliseunie.ca/>

Cette publication a été rendue possible grâce à Mission et Service

Table des matières

| | | |
|------|--|----|
| 1.0 | Énoncé de politique | 2 |
| 2.0 | Déclaration théologique | 2 |
| 3.0 | Objectifs | 3 |
| 4.0 | Champ d'application | 3 |
| 5.0 | Définitions | 4 |
| 6.0 | Rôles et responsabilités | 4 |
| 7.0 | Confidentialité | 6 |
| 8.0 | Exigences en matière de signalement..... | 7 |
| 9.0 | Délais de dépôt des plaintes | 7 |
| 10.0 | Plaintes anonymes..... | 8 |
| 11.0 | Validité des plaintes | 9 |
| 12.0 | Avis à la personne mise en cause..... | 9 |
| 13.0 | Obligations au titre de la politique | 10 |
| 14.0 | Implication de la police | 10 |
| 15.0 | Maltraitance sexuelle d'enfants et implication de la police..... | 11 |
| 16.0 | Plaintes vexatoires..... | 11 |
| 17.0 | Plaintes de discrimination systémique..... | 11 |
| 18.0 | Résolution informelle | 12 |
| 19.0 | Procédure officielle de résolution des plaintes | 12 |
| 20.0 | Résultats..... | 13 |
| 21.0 | Réexamen..... | 13 |
| 22.0 | Appel officiel..... | 14 |
| 23.0 | Communautés autochtones | 14 |
| 24.0 | Plaintes internationales | 14 |
| 25.0 | Évaluation et responsabilité | 14 |
| | Annexes | 15 |
| | Annexe A : Législation applicable* | 16 |
| | Annexe B : Définitions | 17 |
| | Annexe C : Informations relatives au traitement des plaintes | 21 |
| | Annexe D : Instances responsables..... | 23 |

1.0 Énoncé de politique

- 1.1 L'Église Unie du Canada est attachée aux principes de respect, de dignité et d'inclusivité et souhaite offrir un milieu sécuritaire et accueillant à l'ensemble de son personnel et des personnes affiliées. La présente politique a été établie en conformité avec les exigences énoncées dans la loi pour établir un cadre qui priorise la sécurité et le bien-être tout en respectant les normes et règlements en vigueur.
- 1.2 Les communautés de foi ou les autres entités affiliées peuvent choisir d'adopter la présente politique ou d'élaborer leur propre politique. Le cas échéant, ladite politique doit s'aligner sur celle de l'Église Unie du Canada de sorte que la procédure puisse être appliquée de manière cohérente. Dans les communautés de foi ou les autres entités affiliées qui n'ont pas élaboré leur propre politique, la présente politique sera appliquée par défaut.

2.0 Déclaration théologique

- 2.1 L'Église Unie du Canada croit que Dieu souhaite que toute vie puisse prospérer à l'abri de l'oppression et de l'injustice et que tous les êtres humains, créés à son image, puissent connaître le respect mutuel, la sollicitude, la protection et l'autonomie.
- 2.2 L'Église Unie du Canada s'engage à offrir des environnements de travail, de culte et d'étude sûrs, exempts de discrimination, de harcèlement (y compris l'intimidation), de violence et de toute forme d'inconduite sexuelle. Ces actions contrarient le désir de Dieu de voir les fidèles vivre leur vie dans sa plénitude et elles ne seront donc pas tolérées par l'Église Unie.
- 2.3 L'Église Unie du Canada est appelée à créer des espaces plus sûrs, à s'engager dans la guérison et à rétablir des relations justes dans les situations où les normes n'ont pas été respectées. Jésus a enseigné la voie divine de la réciprocité et du respect, appelant chacune et chacun à créer et à entretenir des relations vivifiantes fondées sur la dignité.

3.0 Objectifs

3.1 Les objectifs fondamentaux de la présente politique sont les suivants :

- garantir le respect de la législation applicable ;
- protéger la sécurité et les droits des personnes à qui s'applique la présente politique ;
- sensibiliser et former les personnes pour qu'elles sachent reconnaître les actes qui relèvent de la discrimination, du harcèlement (y compris l'intimidation), de la violence ou d'une forme ou une autre d'inconduite sexuelle ;
- établir clairement le devoir de signaler tout acte qui correspond aux définitions qui y figurent ;
- permettre aux leaders (voir la section 6.1 pour une définition du terme « leader ») de se familiariser avec les devoirs qu'elle leur impose.

3.2 Deux politiques couvraient auparavant la discrimination, le harcèlement (y compris l'intimidation), la violence et l'inconduite sexuelle au sein de l'Église Unie du Canada. Dans un souci de rationalisation, les deux politiques ont été réunies en une seule. S'il y a lieu, les informations qui concernent uniquement ou spécifiquement les cas d'inconduite sexuelle seront signalées comme telles dans le présent document.

4.0 Champ d'application

4.1 La présente politique s'applique aux groupes suivants :

- le personnel ministériel, soit les membres de l'ordre ministériel, y compris ceux et celles qui sont à la retraite, qui n'exercent pas leurs fonctions pour une autre raison (par ex., les personnes ayant une invalidité de longue durée) ou qui sont en détachement dans une autre entité, les agentes et agents pastoraux laïques, les candidates et candidats nommés, les pasteures ou pasteurs engagés dans le processus d'admission ayant été nommés, les diacres suppléants et les pasteures et pasteurs suppléants ;
- le personnel du Conseil général et des conseils régionaux ;
- le personnel et les bénévoles des communautés de foi qui ont adopté la présente politique et de celles qui n'ont pas élaboré leur propre politique et où, par défaut, la présente politique s'applique ;
- les personnes qui participent à des activités autorisées par l'Église Unie du Canada ou menées en son sein (par ex., un groupe d'étude biblique, un camp d'été affilié, un événement de collecte de fonds, des activités de gouvernance, etc.) ;
- les organisations affiliées qui ont choisi d'adopter la présente politique.

4.2 Les tâches, les activités, les obligations et les travaux autorisés par l'Église Unie du Canada peuvent être réalisés dans un milieu de travail, de culte ou d'étude physique ou par l'intermédiaire de communautés, de plateformes ou de réseaux virtuels comme Teams ou Zoom. La présente politique s'applique aussi aux communications électroniques, y compris, sans s'y limiter, la messagerie électronique, le téléphone, le fax et les médias sociaux.

4.3 Les milieux mentionnés peuvent ou non correspondre aux définitions conventionnelles du « milieu de travail ». Aux fins de la présente politique, le terme « milieu » désigne à la fois le lieu où sont réalisés les tâches, les activités, les obligations ou les travaux autorisés par l'Église Unie du Canada et le moyen par lequel ils le sont.

4.4 La présente politique a été conçue pour clarifier les attentes en regard d'une conduite respectueuse et appuyer les procédures de signalement et de traitement des plaintes. En règle générale, il est attendu que la personne concernée ait recours aux procédures internes mises à sa disposition avant de s'adresser à une entité externe (comme une commission des droits de la personne, par exemple). La personne plaignante qui envisage de recourir à une entité externe au lieu d'utiliser les méthodes internes devrait prendre contact directement avec cette entité afin d'obtenir des conseils et un soutien concernant la meilleure marche à suivre.

4.5 Quelle que soit l'option privilégiée, il n'est pas nécessaire d'obtenir une représentation juridique pour traiter une plainte déposée au titre de la présente politique. Si la personne plaignante ou la personne mise en cause choisit de recourir à une assistance juridique pour traiter ou répondre à une plainte, les frais encourus seront à sa charge.

4.6 Les plaintes qui n'entrent pas dans le champ d'application de la présente politique pourraient relever d'une autre politique, notamment le *Code de conduite éthique* pour le personnel ou les *Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel*, tel que décrit dans le *Manuel*. Pour en savoir plus au sujet de ces politiques ainsi que des procédures de signalement et de suivi, veuillez suivre les liens indiqués ici ([Le Manuel](#)).

5.0 Définitions

5.1 La législation applicable ainsi que les définitions des termes pertinents peuvent varier selon la juridiction. Les définitions qui figurent dans la présente politique ne sont pas exhaustives et ne sont données qu'à titre indicatif. Les personnes sont invitées à examiner les textes législatifs les plus récents en vigueur dans leur juridiction en suivant les liens indiqués à l'annexe A. Il est à noter que dans le cas où les définitions indiquées dans la présente politique sont contraires ou ne correspondent pas à la législation applicable, la définition qui figure dans la législation applicable est utilisée.

5.2 On trouvera ci-après une liste de termes qui présentent un intérêt dans le contexte de la présente politique. Les définitions de ces termes figurent à l'annexe B.

| | | |
|-------------------------------------|---|------------------------|
| Voies de fait | Discrimination | Harcèlement racial |
| Intimidation d'enfants | Violence domestique | Maltraitance sexuelle |
| Consentement | Harcèlement | Harcèlement sexuel |
| Consentement des personnes mineures | | Violence entre |
| partenaires intimes | Inconduite sexuelle | Discrimination directe |
| | Violence latérale | Discrimination |
| systemique | | |
| | Inconduite sexuelle (contexte pastoral) | Violence |

6.0 Rôles et responsabilités

6.1 Aux fins de la présente politique, le terme « leaders » est utilisé pour décrire les personnes ayant la responsabilité de garantir un milieu sécuritaire et respectueux. Il peut s'agir par exemple :

- de membres du personnel (responsables, directeurs ou directrices, ministres exécutifs ou ministres exécutives, etc.) ;

- de guides spirituels (pasteures ou pasteurs, notamment) ;
- de bénévoles (les personnes qui assurent la présidence du Comité du ministère et du personnel ou celle du conseil d'une communauté de foi, notamment) ;
- de responsables de programmes (moniteurs ou monitrices, enseignants et enseignantes à l'école du dimanche, chefs de chœur, etc.).

- 6.2 Les leaders de l'Église Unie du Canada ont les responsabilités suivantes :
- 6.2.1 S'assurer que les procédures qui figurent dans la présente politique et ses programmes connexes (les programmes d'orientation et de formation, par exemple) sont respectées et que les parties prenantes (voir la définition à la section 6.6) disposent des informations dont elles ont besoin ;
 - 6.2.2 Promouvoir un milieu exempt de discrimination, de violence, de harcèlement (y compris l'intimidation) et de toute forme d'inconduite sexuelle ;
 - 6.2.3 Servir de modèles en adoptant un comportement respectueux et responsable ;
 - 6.2.4 Élaborer des normes permettant de limiter les cas de discrimination, de harcèlement (y compris l'intimidation) et de violence et toute forme d'inconduite sexuelle dans les milieux dont ils ou elles sont responsables ;
 - 6.2.5 Évaluer ces milieux chaque année pour s'assurer que les risques susceptibles de donner lieu à des situations de discrimination, de harcèlement (y compris l'intimidation), de violence ou à toute forme d'inconduite sexuelle sont gérés ;
 - 6.2.6 Intervenir et enquêter rapidement et de manière appropriée en cas de faits ou de plaintes et prendre les mesures correctives qui s'imposent, selon qu'il convient ;
 - 6.2.7 Mettre en place des mesures pour protéger les parties prenantes contre les actes de violence domestique ou de violence entre partenaires intimes susceptibles de survenir dans un milieu de l'Église Unie lorsqu'elles ou ils sont informés de gestes de cette nature ;
 - 6.2.8 Veiller à ce que la présente politique soit affichée dans un endroit visible dans l'environnement physique ou qu'elle soit transmise par des moyens virtuels, selon qu'il convient.
- 6.3 Les leaders ont le devoir d'agir sans délai si elles ou ils sont témoins d'une situation potentiellement dangereuse ou sont informés d'allégations, y compris d'allégations de violence domestique ou de violence entre partenaires intimes.
- 6.4 Les leaders ont la responsabilité de résoudre sans délai les problèmes potentiels avant qu'ils ne s'aggravent.
- 6.5 Pour garantir la neutralité et la confidentialité, les leaders doivent demander à une tierce personne impartiale d'enquêter sur les allégations de discrimination, de harcèlement (y compris l'intimidation), de violence ou d'inconduite sexuelle ciblant une leader ou un leader, conformément à ce qui est indiqué à l'annexe D du présent document.
- 6.6 Aux fins de la présente politique, le terme « partie prenante » désigne les personnes à qui s'applique la présente politique. Il peut s'agir, par exemple, de membres du personnel, de bénévoles, de pasteurs ou de pasteuses ou de membres d'une communauté de foi.
- 6.7 Les parties prenantes ont des responsabilités importantes s'agissant de garantir leur sûreté et leur bien-être et ceux des personnes qu'elles côtoient dans leur environnement. Elles ont notamment les responsabilités suivantes :
- 6.7.1 Connaître la présente politique et ses procédures connexes et s'y conformer ;
 - 6.7.2 Traiter avec respect et dignité toutes les personnes qu'elles côtoient dans les

environnements de l'Église Unie ;

- 6.7.3 Participer aux séances d'orientation et de formation en lien avec la présente politique ;
- 6.7.4 S'abstenir de tout comportement discriminatoire, violent ou menaçant, y compris l'intimidation, et de toute forme d'inconduite sexuelle ;
- 6.7.5 Signaler promptement tout acte de discrimination, de harcèlement (y compris l'intimidation), de violence ou toute forme d'inconduite sexuelle dont elles sont victimes ou témoins ;
- 6.7.6 Coopérer aux enquêtes et résoudre les cas de discrimination, de harcèlement (y compris l'intimidation), de violence et d'inconduite sexuelle sous toutes ses formes.
- 6.8 Les parties prenantes ont aussi le devoir d'avertir les leaders de l'existence d'une ordonnance restrictive ou d'une situation sans rapport avec l'Église qui est susceptible de donner lieu à des actes de violence (violence domestique ou violence entre partenaires intimes) ou de harcèlement dans un milieu de l'Église Unie du Canada.
- 6.9 L'application d'une politique de cette nature exige qu'une diversité de personnes collaborent pour s'assurer que les problèmes sont signalés et résolus :
- **Personne plaignante** : personne qui dépose la plainte en son nom ou au nom d'une autre personne.
 - **Experte-conseil ou expert-conseil** : personne formée pour connaître la présente politique pouvant être engagée par l'Église Unie pour aider la personne plaignante ou la personne mise en cause à se familiariser avec la procédure de plainte.
 - **Enquêteuse ou enquêteur** : prestataire indépendant chargé de mener les enquêtes que lui confie l'instance responsable.
 - **Leader** : personne ayant la responsabilité de garantir aux parties prenantes un milieu sécuritaire et respectueux.
 - **Personne ou entité mise en cause** : personne, instance ou groupe nommé dans la plainte.
 - **Instance responsable** : personne ou groupe de personnes ayant l'autorité de gérer les problèmes qui lui sont transmis.
 - **Personnel d'appui** : membre du personnel de l'Église Unie du Canada* chargé de vérifier le compte de messagerie utilisé pour répondre aux plaintes et de s'assurer que les plaintes reçues par cet intermédiaire sont traitées. Le coordonnateur ou la coordonnatrice de programme – Relations pastorales et procédures de rétablissement* appuie les procédures lorsque la personne mise en cause appartient au personnel ministériel.
 - **Partie prenante** : toute personne à qui s'applique la présente politique.

*Les intitulés des postes et les responsabilités associées peuvent être modifiés de temps à autre en fonction des besoins de l'organisation.

Pour plus d'information au sujet de ces différents rôles, veuillez consulter l'annexe C.

7.0 Confidentialité

- 7.1 Toutes les informations en lien avec des cas de discrimination, de harcèlement (y

compris l'intimidation), de violence ou d'inconduite sexuelle seront traitées de manière strictement confidentielle. Cela comprend notamment les détails relatifs à la plainte, l'identité de la personne plaignante, de la personne mise en cause et des témoins, et l'ensemble des documents connexes.

- 7.2 L'accès aux informations relatives à la plainte et à l'enquête, le cas échéant, sera restreint aux seules personnes qui ont besoin de les connaître pour s'acquitter de leurs fonctions. Ces informations seront uniquement divulguées lorsqu'il est nécessaire de le faire pour effectuer un suivi approprié ou lorsque la loi l'exige.
- 7.3 L'identité de la personne plaignante sera divulguée à la personne mise en cause, à moins que des raisons impérieuses de sécurité n'imposent l'anonymat.
- 7.4 Il est attendu de toutes les parties impliquées dans une plainte qu'elles préservent la confidentialité des informations et qu'elles s'assurent que les systèmes qu'elles utilisent pour les communiquer et les stocker satisfont les normes de sécurité les plus strictes. Cette attente s'applique à toutes les instances responsables concernées, y compris les communautés de foi, qui pourraient devoir répondre à des plaintes pour des faits survenus dans leur environnement.

8.0 Exigences en matière de signalement

- 8.1 Si une personne subit des violences ou est témoin de violences dans le milieu et que la sécurité des personnes impliquées est en jeu, elle doit immédiatement contacter la police ou les services d'urgence en signalant le 911. Une fois passé le danger immédiat, l'incident doit être signalé aux leaders.
- 8.2 Les plaintes reçues au titre de la présente politique doivent recenser le comportement qui relève des définitions de la discrimination, du harcèlement (y compris l'intimidation), de la violence ou de l'inconduite sexuelle figurant dans la législation. Pour plus d'informations, veuillez consulter la section 5.0, qui porte sur les définitions.
- 8.3 Le document de la plainte devrait inclure le plus d'informations possible au sujet du ou des incidents de discrimination, de harcèlement (y compris l'intimidation), de violence ou d'inconduite sexuelle, y compris les noms de la victime présumée, de la personne mise en cause et des témoins, et les dates, les heures et les lieux où se sont produits les faits, ou les moyens par lesquels ils se sont produits (par courriel, sur les médias sociaux ou en personne, par exemple).
- 8.4 La plainte doit indiquer comment la personne qui dépose la plainte et la personne nommée dans la plainte sont liées par l'Église Unie du Canada. La présente politique ne s'applique pas s'il n'existe pas de lien formel entre les deux personnes à travers l'Église Unie.
- 8.5 La personne plaignante est celle qui dépose la plainte. Elle peut le faire en son nom ou au nom d'une autre personne. Si elle dépose une plainte au nom d'une autre personne, elle doit indiquer le nom de la victime présumée et avoir été témoin (visuellement ou auditivement) des faits signalés ou disposer de preuves directes. Les faits en question peuvent par exemple lui avoir été directement rapportés par la victime présumée. La mère ou le père ou la tutrice ou le tuteur d'un enfant ayant présumément été victime d'une inconduite sexuelle de la part d'une personne à qui s'applique la présente politique peut signaler les faits en son nom. La personne identifiée comme étant la victime dans la plainte se verra offrir la possibilité de participer à l'enquête et de devenir la personne plaignante à tout moment.

8.6 Les plaintes fondées sur des rumeurs ne sont pas considérées comme valides. Les rumeurs sont les informations que l'on entend mais dont on ne sait pas si elles sont vraies. On considère par exemple comme une rumeur le fait d'être informé d'un incident présumé par une tierce partie, et non par la ou les personnes directement impliquées. Une personne qui dépose une plainte fondée sur des rumeurs sera avisée qu'elle ne pourra pas être traitée.

9.0 Délais de dépôt des plaintes

9.1 Il n'y a pas de délai pour déposer une plainte relative à une inconduite sexuelle. On considère en effet que des obstacles peuvent affecter la capacité de la personne plaignante à signaler l'incident en temps voulu. Lorsqu'elle reçoit une plainte de cette nature, l'Église Unie s'efforce de faire en sorte qu'une procédure rigoureuse soit rapidement engagée.

9.2 Cette disposition s'applique également lorsqu'il s'est écoulé un certain temps et que la victime des mauvais traitements a atteint l'âge adulte. La personne qui procède au signalement est encouragée à consigner les détails pertinents ou les motifs raisonnables de suspicion ainsi que les dates et les heures des faits allégués.

9.3 Il est possible de déposer une plainte historique lorsque la personne mise en cause est décédée. Les plaintes de cette nature sont traitées en fonction des informations disponibles. Des recommandations seront transmises à l'instance responsable pour déterminer les prochaines étapes qu'il convient de suivre.

9.4 Les plaintes portant sur des actes de discrimination, de harcèlement (y compris l'intimidation) ou de violence qui ne sont pas de nature sexuelle doivent être déposées au cours de l'année qui suit le ou les derniers faits connus. Cependant, dans certaines circonstances exceptionnelles, les plaintes reçues une fois ce délai écoulé seront examinées, à condition que le retard soit justifié par un motif raisonnable et que l'instance responsable l'accepte.

9.5 Une fois la procédure de plainte engagée, la personne plaignante doit déposer la plainte officielle dans les 30 jours suivant le premier contact.

10.0 Plaintes anonymes

10.1 Dans certaines situations, une personne qui souhaite dénoncer une situation préoccupante peut préférer le faire anonymement par crainte de représailles.

10.2 En règle générale, il est plus difficile d'assurer un suivi efficace des plaintes déposées anonymement puisqu'on ne peut interroger la personne plaignante et que les informations disponibles sont limitées. En cas de réception d'une plainte anonyme, l'instance responsable déterminera les autres méthodes qu'il est possible d'utiliser pour recueillir des informations, vérifier la validité de la plainte et assurer un suivi approprié.

10.3 La ou les victimes présumées identifiées dans la plainte anonyme seront avisées et on leur demandera de devenir la ou les personnes plaignantes. La plainte ne pourra pas être traitée en l'absence d'une personne plaignante.

10.4 Si l'identité de la victime présumée nommée dans une plainte anonyme ne peut être confirmée et que les informations figurant dans le document ne peuvent être étayées, la plainte ne pourra pas être maintenue. Les plaintes de cette nature ne

sont pas transmises aux personnes mises en cause.

10.5 Les plaintes anonymes peuvent être soumises par les moyens suivants :

- En ligne, sur le portail sécurisé accessible à l'adresse suivante : clearviewconnects.com.
- Par téléphone (téléphoniste ou boîte vocale) au 1-866-805-2859.
- Par courrier postal à l'adresse suivante (boîte postale confidentielle) : ClearView, B.P. 11017, Toronto, ON, M1E 1N0.

11.0 Validité des plaintes

- 11.1 Les plaintes reçues seront examinées pour en déterminer la validité. Les éléments suivants seront considérés :
- 11.1.1 Les gestes qui font l'objet d'une plainte correspondent-ils aux définitions de la discrimination, du harcèlement (y compris l'intimidation), de la violence ou de l'inconduite sexuelle données dans la législation ?
 - 11.1.2 Existe-t-il un lien formel entre la personne plaignante et la personne mise en cause à travers l'Église Unie du Canada ?
 - 11.1.3 Si la plainte concerne des faits de discrimination, de harcèlement (y compris l'intimidation) ou de violence, les faits les plus récents se sont-ils produits dans les 12 derniers mois (consultez la section 9.0 pour plus d'informations sur les délais de dépôt des plaintes) ?
 - 11.1.4 S'il s'agit d'une plainte anonyme, le signalement contient-il suffisamment d'informations pour assurer un suivi ?

La personne plaignante sera avisée si la plainte ne satisfait pas à ces critères et informée, le cas échéant, des autres mécanismes auxquels elle peut recourir pour formuler ses préoccupations.

12.0 Avis à la personne mise en cause

- 12.1 Les principes de justice naturelle et d'équité procédurale exigent que la personne mise en cause dans une plainte soit informée de l'identité de la personne plaignante afin de pouvoir y répondre en toute connaissance de cause. Elle a aussi le droit de connaître la nature de la plainte et d'être mise au courant des informations fournies.
- 12.2 La plupart des mécanismes de résolution des plaintes utilisés par l'Église Unie du Canada exigent que ces informations soient communiquées. À titre d'exemple, la médiation, la conversation facilitée, la conduite d'une enquête ou la transmission pour suivi d'un signalement aux autorités exigent que soient divulgués les noms de la personne plaignante et de la personne mise en cause et les faits signalés.
- 12.3 Par conséquent, une fois la validité de la plainte établie, les informations y figurant (y compris le nom de la personne plaignante) seront transmises à la personne mise en cause. Dans certains cas exceptionnels, notamment lorsqu'il existe des raisons de croire qu'il n'est pas sécuritaire de le faire, l'identité de la personne plaignante ne sera pas divulguée à la personne mise en cause.
- 12.4 Le cas échéant, d'autres moyens pourront être employés pour recueillir des informations (examen des documents, collecte de déclarations de témoins, etc.). Une fois les informations recueillies, les prochaines étapes de l'enquête seront déterminées au cas par cas en ayant recours au besoin à des services de consultation juridique.
- 12.5 Les personnes impliquées dans une plainte ne devraient subir aucune forme de représailles de la part de l'instance responsable ou des personnes associées à la plainte. Les personnes impliquées dans une plainte sont notamment celles qui déposent une plainte, celles dont le nom apparaît dans une plainte et celles qui sont associées à une personne ou à une procédure liée à une plainte.

12.6

Les personnes impliquées dans une plainte seront informées qu'elles ne doivent pas contacter les autres personnes citées dans la procédure ou communiquer avec elles. Si elles le font, elles doivent en aviser leur experte-conseil ou leur expert-conseil, qui transmettra rapidement cette information. Le non-respect de ces attentes peut entraîner des mesures supplémentaires pouvant aller jusqu'à la suspension, le congé administratif ou l'intervention des autorités lorsque la sécurité est en jeu.

13.0 Obligations au titre de la politique

13.1 Dans certains cas, les personnes peuvent ne pas savoir si la présente politique s'applique à leur situation. Elles sont encouragées à consulter la politique et la législation applicable pour les aider à déterminer les prochaines étapes. Elles peuvent également contacter un expert-conseil ou une experte-conseil et poser des questions générales sur la façon dont la politique est appliquée.

13.2 Les expertes-conseils ou les experts-conseils ayant été informés de faits particuliers qui correspondent aux définitions figurant dans la présente politique ont l'obligation de transmettre l'information aux leaders, même si la personne plaignante décide de ne pas aller de l'avant avec la plainte. Les personnes qui envisagent de déposer une plainte seront informées de cette obligation au début de la discussion.

13.3 Il est important que toutes les parties comprennent qu'une fois qu'une plainte détaillée est déposée au titre de la présente politique, les leaders ont l'obligation de s'assurer qu'un suivi approprié est fait, même si la personne plaignante est réticente à ce que des mesures officielles soient prises.

13.4 Une enquête peut également être ouverte si l'Église Unie du Canada est informée d'une situation qui relève la présente politique et n'a pas fait l'objet d'un signalement officiel. Une leader ou un leader peut par exemple être témoin d'un incident de discrimination, de harcèlement (y compris l'intimidation), de violence ou d'une forme ou une autre d'inconduite sexuelle, ou en être informé par une tierce partie qui dispose de preuves directes.

14.0 Implication de la police

14.1 Lorsque les faits signalés sont susceptibles d'être considérés comme étant de nature criminelle, l'information doit être transmise à l'autorité ou l'organisme compétent ou à la police, conformément aux indications figurant dans la législation provinciale ou territoriale de la juridiction dans laquelle les faits se sont présumément produits. La victime présumée devrait être encouragée à le faire en son propre nom. Si elle omet de le faire, l'instance responsable prendra contact avec l'autorité ou l'organisme compétent pour faire le signalement. La personne qui signale les faits doit maintenir la confidentialité des informations, sauf si la loi exige leur divulgation.

14.2 Si l'autorité qui reçoit le signalement décide d'ouvrir une enquête, les représentantes et les représentants de l'Église Unie du Canada devront s'abstenir d'entreprendre simultanément une enquête interne.

14.3 Si la personne mise en cause entretient une relation de responsabilité avec l'Église Unie du Canada, la personne plaignante doit signaler les faits à l'autorité ou l'organisme compétent ou à la police, selon qu'il convient, ainsi qu'à l'Église Unie.

- 14.4 Une fois complété le travail de l'autorité ou de l'organisme compétent ou de la police, l'instance responsable pourra décider de mener une enquête interne ou de prendre d'autres mesures.

15.0 Maltraitance sexuelle d'enfants et implication de la police

- 15.1 La maltraitance sexuelle d'enfants comprend notamment les agressions sexuelles, les contacts sexuels, les incitations aux contacts sexuels, l'exploitation sexuelle, le proxénétisme et les actes d'indécence commis à l'endroit d'un enfant de moins de 16 ans ou de moins de 18 ans si la personne concernée est en situation d'autorité ou de confiance par rapport à l'enfant. Les personnes en position de confiance comprennent, entre autres, les membres du personnel ministériel ou du corps enseignant et les monitrices ou les moniteurs.
- 15.2 Le *Code criminel du Canada* prévoit des exceptions relatives à l'âge du consentement en cas de proximité d'âge entre les deux parties et en l'absence d'une relation de confiance, d'autorité ou de dépendance ou d'une autre forme d'exploitation.
- 15.3 En cas de suspicion d'inconduite sexuelle impliquant une personne mineure, la personne qui en est informée doit rapporter immédiatement à l'autorité ou l'organisme compétent ainsi qu'aux forces de police de la juridiction les faits allégués et les informations sur lesquelles ils sont fondés. Le signalement peut également être transmis à l'instance responsable, qui déclenchera les procédures internes de résolution de la plainte une fois que les autorités auront terminé leur examen.

16.0 Plaintes vexatoires

- 16.1 La plainte vexatoire ou la plainte de mauvaise foi est fondée sur des informations dont la personne plaignante sait qu'elles sont fausses, ou formulée à des fins autres que le signalement d'une préoccupation légitime en lien avec la présente politique. La plainte vexatoire, qui peut être rejetée à toutes les étapes de la procédure, est susceptible d'entraîner une pénalité pour la personne qui la soumet. L'instance responsable est chargée de déterminer si une plainte doit être considérée comme vexatoire.

17.0 Plaintes de discrimination systémique

- 17.1 La procédure relative aux plaintes de discrimination systémique s'applique lorsque la plainte concerne une politique ou une procédure jugée discriminatoire plutôt qu'une personne. Dans ce cas, l'instance responsable est considérée comme l'entité mise en cause.
- 17.2 Pour éviter les conflits d'intérêts ou les perceptions de partialité, la plainte peut, dans certaines circonstances, être portée à l'attention de l'une des personnes suivantes :
- la présidente ou le président de l'instance dirigeante de la communauté de foi ;
 - la ministre exécutive ou le ministre exécutif du conseil régional ;
 - la secrétaire générale ou le secrétaire général.
- 17.3 Des efforts raisonnables seront faits pour résoudre les plaintes de discrimination systémique reçues. Il peut être envisagé de recourir à une résolution informelle, dont la modification de la politique ou de la procédure concernée, l'offre de formation, etc. Pour plus d'informations, veuillez consulter la section F du [Manuel](#), qui porte sur les initiatives et les changements.
- 17.4 Si la situation ne peut être résolue par ces moyens, une plainte officielle peut être soumise au conseil régional (si elle concerne une communauté de foi) ou au Secrétaire général (si elle concerne une structure confessionnelle ou des politiques jugées

discriminatoires).

- 17.5 Il se peut que le délai de trois mois fixé pour la résolution d'une plainte doive être prolongé dans ce type de situation.

18.0 Résolution informelle des plaintes

- 18.1 Dans certaines circonstances, une personne peut souhaiter poser une question ou partager une préoccupation sans qu'il soit nécessaire de passer par la procédure officielle de plainte. La personne peut s'adresser de manière informelle à l'instance responsable ou à une leader ou un leader ou envoyer un courriel au compte de messagerie utilisé pour répondre aux plaintes et demander des conseils sur les prochaines étapes qu'il convient de suivre pour résoudre le problème.
- 18.2 Lorsqu'il est pratique et sécuritaire de le faire, des options de résolution informelle peuvent être explorées, comme la médiation, les conversations en présence d'une facilitatrice ou d'un facilitateur en résolution de conflit ou les séances de coaching en matière de conflit. Les deux parties doivent accepter d'y participer. En règle générale, les stratégies de résolution informelle sont efficaces lorsque la personne qui fait part de ses préoccupations croit que la personne mise en cause n'est pas consciente des répercussions de ses actions ou de sa conduite.
- 18.3 Le personnel d'appui du Bureau de la vocation peut donner d'excellents conseils sur la résolution des situations impliquant des membres du personnel ministériel à ce niveau. Ce type de démarche offre l'occasion de réunir les parties pour qu'elles échangent et apprennent l'une de l'autre.
- 18.4 Selon la situation et la nature de la plainte, plusieurs tentatives de résolution informelle peuvent être faites. Si la plainte ne peut être traitée par ces moyens, la personne plaignante peut choisir de déposer une plainte officielle.
- 18.5 Il n'est pas obligatoire d'avoir recours à une méthode de résolution informelle avant de déposer officiellement une plainte, mais la raison pour laquelle la résolution informelle n'a pas été tentée ou n'a pas abouti devrait être indiquée dans le document de la plainte.

19.0 Procédure officielle de résolution des plaintes

- 19.1 L'Église Unie du Canada examinera promptement les plaintes reçues au titre de la présente politique. Les procédures de résolution des plaintes peuvent varier selon la situation et le rôle que joue la personne mise en cause au sein de l'Église Unie. Pour plus d'informations, veuillez consulter les [procédures relatives à la création de milieux de travail sécuritaires et respectueux](#) qui complètent la présente politique.
- 19.2 Selon les circonstances et les informations recueillies, une enquête officielle peut être ouverte. Dans un souci de neutralité, les enquêtes seront menées par une tierce partie ayant une expérience dans la tenue d'enquêtes de cette nature.
- 19.3 Les résultats de l'enquête seront transmis par écrit à l'instance responsable. Le rapport détaillera les conclusions de fait et indiquera si les allégations sont fondées ou non. Il peut aussi être demandé à l'enquêteuse ou à l'enquêteur de formuler des recommandations sur les prochaines étapes qu'il convient de suivre en s'appuyant sur

son expertise et son expérience, sa connaissance de la législation applicable et l'objectivité que lui confère le fait d'être une prestataire ou un prestataire externe.

19.4

L'instance responsable décidera d'accepter ou non les conclusions et les recommandations issues de l'enquête et fixera les prochaines étapes qu'il convient de suivre pour résoudre le problème. Pour plus d'informations sur la façon dont sont établies les conclusions impliquant le personnel ministériel, veuillez consulter la ressource intitulée [Bureau de la vocation : structure et responsabilités](#) (annexe A : Procédure pour répondre aux préoccupations concernant le personnel ministériel) et la section J du [Manuel](#), qui porte sur la supervision, la résolution de conflits et la discipline.

19.5 La personne plaignante et la personne mise en cause seront informées du résultat des procédures de résolution de la plainte. Si une enquête officielle a eu lieu, elles recevront toutes deux de la part de l'instance responsable un compte rendu écrit détaillant les conclusions et les résultats. Pour des raisons de confidentialité, le rapport d'enquête ne sera pas transmis intégralement.

20.0 Résultats

20.1 Les résultats seront déterminés par l'instance responsable selon les circonstances et en fonction des conclusions obtenues dans le cadre de la procédure de résolution de la plainte. Chaque situation est unique et doit faire l'objet d'une décision fondée sur les besoins des parties et de l'organisation.

20.2 La décision concernant le suivi peut comprendre l'une ou l'autre des options suivantes :

- Classement sans suite de la plainte
- Offre de formation
- Démarche de résolution de conflit entre les parties avec l'aide d'une facilitatrice ou d'un facilitateur
- Offre de médiation
- Mesures de gestion de la performance (option spécifique aux membres du personnel)
- Mesures disciplinaires allant jusqu'à la résiliation du contrat (option spécifique aux membres du personnel)

20.3 Une fois la plainte traitée, l'Église Unie veillera à rétablir les relations rompues dans le respect et la sollicitude. Elle peut notamment favoriser la compréhension et la réconciliation en offrant aux personnes un espace sûr où elles peuvent exprimer leurs pensées, leurs sentiments et leurs points de vue. D'autres pratiques réparatrices peuvent être encouragées en fonction de la situation et des personnes impliquées.

20.4 Pour plus d'informations sur les résultats officiels impliquant le personnel ministériel, veuillez consulter les ressources dont il est question à la section 19.4. Pour des informations sur le personnel du Bureau du Conseil général ou des bureaux des conseils régionaux, veuillez consulter le [portail sur les politiques relatives aux ressources humaines](#) de l'Église Unie du Canada sur l'intranet (Narhex).

21.0 Réexamen

21.1 Les parties à l'enquête peuvent demander qu'une décision finale soit réexaminée par l'instance responsable dans les 30 jours calendaires suivant la date de la décision. La demande de réexamen doit inclure :

- les raisons qui justifient un réexamen ;
- les observations à l'appui d'un réexamen (preuves ou faits susceptibles d'infléchir la décision finale qui n'ont pas pu être présentés avant, argument évoquant des irrégularités dans la procédure ou autres éléments susceptibles d'affecter le résultat).

21.2 Les nouvelles preuves, comme les faits ou les activités qui se sont produits après la fin de l'enquête, ne seront pas considérées et devront faire l'objet d'une nouvelle plainte.

21.3 L'instance responsable dispose de 30 jours calendaires pour répondre à la demande de réexamen. Les décisions prises à cette étape sont considérées comme définitives.

22.0 Appel officiel

22.1 Il peut être fait appel d'une décision impliquant un membre ou un membre du personnel ministériel prise au titre de la présente politique, conformément aux dispositions qui figurent à la section J.10 du [Manuel](#).

23.0 Communautés autochtones

23.1 Les étapes décrites ci-dessus s'appliquent également aux plaintes déposées au sein d'une communauté autochtone. Une attention particulière doit cependant être accordée à la cohérence des consultations et des gestes de réconciliation avec les pratiques et les attentes autochtones.

23.2 Dans la mesure du possible, les personnes qui appuient la démarche de résolution de la plainte, comme les expertes-conseils ou experts-conseils et les enquêteuses ou enquêteurs, devraient connaître la culture autochtone ou avoir suivi une formation sur les différences culturelles.

24.0 Plaintes internationales

24.1 L'unité de l'Église en mission sera avisée de toute plainte internationale. Si la personne mise en cause ne fait pas partie de l'Église, l'instance responsable est le ministre ou le ministre exécutif. Si la personne mise en cause fait partie du personnel, les procédures décrites dans la présente politique s'appliquent.

24.2 L'instance responsable déterminera la législation applicable et travaillera en collaboration avec les ressources humaines de l'organisation d'où émane la plainte pour décider des prochaines étapes à suivre.

24.3 En l'absence d'une législation clairement applicable, c'est la législation en vigueur dans la juridiction de résidence de la personne mise en cause qui s'applique.

25.0 Évaluation et responsabilité

25.1 Un débriefage peut être réalisé une fois la plainte résolue pour revoir la procédure et les résultats obtenus. Des suggestions peuvent être faites à des fins d'améliorations.

25.2 Conformément aux exigences législatives, la présente politique doit être révisée annuellement et communiquée aux parties prenantes. L'efficacité de la politique relative à la discrimination, au harcèlement (y compris l'intimidation), à la violence et à l'inconduite sexuelle et des procédures associées est évaluée chaque année par les leaders.

- 25.3 Les signalements et les enquêtes portant sur des faits de discrimination, de harcèlement (y compris l'intimidation) ou de violence ou sur une forme ou une autre d'inconduite sexuelle doivent être conservés dans les archives pendant une durée minimum de cinq ans.

Annexes

A : Législation applicable

- Lois ou règlements sur la santé et la sécurité au travail, le cas échéant
- Loi sur les droits de la personne ou code des droits de la personne

B : Définitions

C : Informations relatives au traitement des plaintes

D : Instances responsables

Annexe A : Législation applicable*

| Province | Législation applicable |
|---------------------------|--|
| Colombie-Britannique | <u>Occupational Health and Safety Regulation, BC Reg 296/97</u> <u>Workers Compensation Act</u> <u>Human Rights Code</u> |
| Alberta | <u>Occupational Health and Safety Act</u> <u>Alberta Human Rights Act</u> |
| Saskatchewan | <u>The Saskatchewan Employment Act</u> <u>The Saskatchewan Human Rights Code, 2018</u> |
| Manitoba | <u>Règlement sur la sécurité et la santé au travail (R.M. 217/2006)</u> <u>Code des droits de la personne</u> |
| Ontario | <u>Loi sur la santé et la sécurité au travail</u> <u>Code des droits de la personne</u> |
| Nouveau-Brunswick | <u>Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail</u> <u>Règlement général - Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (R-91-191)</u> <u>Loi sur les droits de la personne</u> |
| Île-du-Prince-Édouard | <u>Occupational Health and Safety Act - General Regulations, PEI Reg EC180/87 and Workplace Harassment Regulations, PEI Reg EC710/19</u> <u>Human Rights Act</u> <u>Employment Standards Act</u> |
| Terre-Neuve-et-Labrador | <u>Occupational Health and Safety Regulations, 2012, NLR 5/12</u> <u>Human Rights Act, 2010</u> |
| Nouvelle-Écosse | <u>Violence in the Workplace Regulations, NS Reg. 209/2007</u> <u>Human Rights Act</u> |
| Yukon | <u>Loi sur les droits de la personne</u> |
| Territoires du Nord-Ouest | <u>Loi sur les droits de la personne</u> <u>Règlement sur la santé et la sécurité au travail (R-039-2015)</u> |
| Nunavut | <u>Loi sur les droits de la personne</u> <u>Règlement sur la santé et la sécurité au travail (R-003-2016)</u> |

*Veuillez noter que cette liste n'est pas exhaustive. Toute législation figurant dans l'annexe A peut être modifiée et n'a pas vocation à servir de base à un avis juridique. Veuillez consulter la législation provinciale ou territoriale en vigueur.

Annexe B : Définitions

Voies de fait : Aux alinéas 1 et 2 de l'article 265 du *Code criminel du Canada*, les voies de fait (agressions sexuelles comprises) sont définies de la manière suivante :

- 1) Commet des voies de fait, ou se livre à une attaque ou une agression, quiconque, selon le cas :
 - a) d'une manière intentionnelle, emploie la force, directement ou indirectement, contre une autre personne sans son consentement ;
 - b) tente ou menace, par un acte ou un geste, d'employer la force contre une autre personne, s'il est en mesure actuelle, ou s'il porte cette personne à croire, pour des motifs raisonnables, qu'il est alors en mesure actuelle d'accomplir son dessein ;
 - c) en portant ostensiblement une arme ou une imitation, aborde ou importune une autre personne ou mendie.
- 2) Le présent article s'applique à toutes les espèces de voies de fait, y compris les agressions sexuelles, les agressions sexuelles armées, menaces à une tierce personne ou infliction de lésions corporelles et les agressions sexuelles graves.

Les rapports sexuels avec des personnes mineures de moins de 16 ans, l'inceste, la bestialité et la grossière indécence sont aussi considérés comme des agressions sexuelles.

Intimidation : L'intimidation fait référence à des actions répétées et excessives exercées par une ou plusieurs personnes contre une ou plusieurs parties prenantes et qui visent à blesser, dégrader, humilier ou offenser. Dans certaines juridictions, l'intimidation est considérée comme une forme de harcèlement. Elle peut dans certains cas impliquer un déséquilibre de pouvoir lorsque la personne qui la pratique est en position de contrôle ou d'autorité par rapport à la personne qui la subit. Cette dynamique peut donner lieu à des attaques persistantes et ciblées visant à asseoir la domination de l'intimidateur ou de l'intimidatrice.

Consentement : Le consentement consiste en l'accord volontaire à se livrer à une activité donnée par une personne qui est en position de faire un tel choix. Ne constitue pas un consentement le fait pour la personne de se soumettre ou de ne pas résister en raison :

- de l'emploi de la force envers la personne plaignante ou une autre personne ;
- des menaces d'emploi de la force ou de la crainte de cet emploi ;
- de l'exercice de l'autorité ;
- de la fraude ;
- ou parce que la personne mise en cause est en situation de confiance par rapport à la personne plaignante.

Consentement des personnes mineures : Dans le *Code criminel du Canada*, l'âge du consentement aux activités sexuelles est de 16 ans.

- Les personnes de moins de 18 ans ne peuvent consentir à des relations sexuelles lorsque l'autre partie consentante est en position d'autorité ou de confiance ou lorsque la personne de moins de 18 ans est en situation de dépendance envers cette personne (par ex., enseignant ou enseignante, pasteur

ou pasteure, coach, etc.).

- La loi contient des exceptions de proximité d'âge. Une jeune personne de 14 ans peut légalement consentir à des activités sexuelles avec une autre personne dans la mesure où celle-ci est de moins de 5 ans son aînée et qu'il n'y a aucune relation de confiance, d'autorité ou de dépendance ni aucune forme d'exploitation de la jeune personne.
- Une jeune personne de 12 ou 13 ans peut consentir à des activités sexuelles avec une autre personne dans la mesure où celle-ci est de moins de 2 ans son aînée et qu'il n'y a aucune relation de confiance, d'autorité ou de dépendance ni aucune forme d'exploitation de la jeune personne.

Les provinces et les territoires se sont aussi dotés de leurs propres lois pour protéger les enfants contre la maltraitance sexuelle et les autres formes d'exploitation. Pour en savoir plus, consultez la page sur [les lois et politiques provinciales et territoriales sur la protection des enfants – 2018](#).

Discrimination : 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 dans les milieux de travail de l'Église Unie du Canada.

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 des dispositions relatives aux droits de la personne applicables dans les différentes juridictions ainsi qu'au sein de l'Église Unie.

Discrimination (directe) : La discrimination directe est une action, un comportement ou une pratique qui consiste à traiter une personne de manière différente sur la base d'un motif interdit. 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 directe.

Discrimination (systémique) : La discrimination systémique désigne les politiques ou les pratiques qui semblent neutres, mais qui ont un effet discriminatoire sur les personnes selon un ou plusieurs motifs énoncés dans les codes des droits de la personne.

Les motifs interdits peuvent varier d'une juridiction à l'autre et faire l'objet de modifications législatives. Les personnes sont invitées à examiner la législation applicable dans leurs juridictions respectives.

Violence domestique ou violence entre partenaires intimes : 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 des conjointes ou conjoints, des partenaires ou des personnes qui se fréquentent.

Des mesures raisonnables de protection doivent être prises si une situation de violence domestique est susceptible d'exposer une personne à des blessures physiques dans un milieu de travail de l'Église Unie 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 sont déterminées au cas par cas et peuvent comprendre l'élaboration d'un plan de sécurité individuel pour la personne concernée.

Harcèlement : 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 ou de l'embarras ou qu'il soit de nature à choquer ou à humilier une personne. Le harcèlement est une forme de discrimination. Il découle généralement d'une série d'incidents, mais un incident unique peut faire l'objet d'une plainte.

Un comportement de harcèlement peut se manifester par écrit, verbalement, par voie électronique, de manière physique, par un geste, un signe ou toute combinaison de ces éléments. Une plainte pour harcèlement peut être déposée en raison d'une interaction inappropriée entre collègues, entre des cadres et des membres du personnel ou entre des membres du personnel et des membres, sympathisantes ou sympathisants ou bénévoles d'une communauté de foi (liste non 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, de commentaires toujours négatifs ou de comportements nuisibles.

La définition du harcèlement peut varier d'une juridiction à l'autre et faire l'objet de modifications législatives. Elle peut par ailleurs comprendre l'intimidation sur le lieu de travail. Le cas échéant, ce comportement est traité comme étant du harcèlement aux fins de la présente politique et il n'est pas toléré.

Les critiques constructives, l'évaluation ou le suivi du rendement et la mise en place de normes de rendement, de mesures correctives ou disciplinaires ou de changements organisationnels liés à des motifs opérationnels ne constituent pas du harcèlement.

Harcèlement (racial) : Le harcèlement racial est un comportement indésirable, injuste ou malsain lié à la race et fondé sur des motifs interdits. Il comprend les comportements visant la race, la couleur de la peau, 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, le traitement différentiel en raison de l'identité raciale, la dévalorisation d'une personne faisant partie d'un groupe donné et les remarques négatives du fait de la race, de la couleur de la peau, 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 de personnes faisant partie de groupes marginalisés.

On entend par racisme systémique ou institutionnel les modes de comportement, politiques et 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 racisées. Ces comportements, politiques et pratiques semblent souvent neutres, mais elles ont pour effet d'exclure les personnes racisées.

Harcèlement (sexuel) : Le harcèlement sexuel 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'on sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Le harcèlement sexuel peut également 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.

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

Maltraitance sexuelle d'enfants : La maltraitance sexuelle d'enfants comprend les agressions sexuelles, les contacts sexuels, les incitations aux contacts sexuels, l'exploitation sexuelle, le proxénétisme et les actes d'indécence commis à l'endroit d'un enfant de moins de 16 ans ou de 18 ans si la personne mise en cause est en position de confiance ou d'autorité.

Inconduite sexuelle : L'inconduite sexuelle est un comportement dégradant, fondé sur l'exploitation sexuelle, qui se manifeste par des blagues, des attouchements non désirés, des activités sexuelles imposées de force ou des menaces d'imposer de telles activités. L'inconduite sexuelle peut se produire notamment, mais non exclusivement, en personne, par message texte, par courriel ou par l'intermédiaire des médias sociaux ou d'autres plateformes web.

L'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, l'inconduite sexuelle dans un contexte pastoral et la maltraitance sexuelle d'enfants sont autant de formes d'inconduite sexuelle qui, souvent, sont avant tout des moyens employés par une personne pour exercer son pouvoir sur une autre personne.

Inconduite sexuelle (contexte pastoral) : L'inconduite sexuelle dans un contexte pastoral est un acte de nature sexuelle (harcèlement sexuel, maltraitance sexuelle ou autre activité ou conduite de cet ordre) commis par une personne désignée comme membre du personnel ministériel qui profite de la vulnérabilité d'une autre personne placée sous ses soins pastoraux, y compris lorsque cette personne a initié l'acte ou qu'elle a donné son consentement. Toutefois, si la pasteure ou le pasteur est victime de gestes déplacés commis par une personne qui reçoit ses soins pastoraux, il s'agit d'une inconduite sexuelle, et non d'une inconduite sexuelle en contexte pastoral. Les deux types d'inconduites sont couverts par la présente politique. Pour constituer une inconduite sexuelle en contexte pastoral, l'acte dont il est question doit avoir été commis par une membre ou un membre du personnel ministériel.

Violence : La violence est une utilisation de la force physique contre une personne entraînant ou pouvant entraîner des blessures. Le terme comprend aussi toute tentative d'utilisation de la force physique et tout énoncé ou comportement susceptible d'être raisonnablement interprété comme une menace de recours à la force physique.

Les risques de violence seront réévalués aussi souvent que nécessaire, et des mesures seront mises en œuvre afin de gérer les risques cernés. Il peut s'agir d'instaurer des protocoles de sécurité ou des politiques ou procédures supplémentaires ou encore de donner une formation sur les moyens de réagir dans les situations violentes ou potentiellement violentes.

Violence (latérale) : La violence latérale se définit comme un comportement préjudiciable dirigé contre des personnes ou des groupes qui se trouvent au même niveau hiérarchique au sein d'une organisation ou d'un groupe culturel.

La violence latérale peut prendre diverses formes, par exemple les commérages, les critiques blessantes, le dénigrement, l'exclusion et les insultes verbales. Elle englobe les remarques apparemment anodines et les comportements franchement hostiles.

Ce sont les dynamiques de pouvoir impliquées qui permettent de distinguer la violence latérale

de l'intimidation. Alors que l'intimidation implique généralement un déséquilibre de pouvoir entre la victime et la personne responsable, la violence latérale survient entre des pairs ayant un statut équivalent.

Annexe C : Informations relatives au traitement des plaintes

Personne plaignante/personne mise en cause : La *personne plaignante* est celle qui dépose la plainte. Elle peut le faire en son nom ou au nom d'une autre personne. La *personne mise en cause* est celle qui est nommée dans la plainte.

Experte-conseil ou expert-conseil : L'experte-conseil ou l'expert-conseil est une personne formée qui est engagée par l'Église Unie du Canada pour aider la personne plaignante ou la personne mise en cause à se familiariser avec la procédure de plainte. Il est attendu qu'il ou elle s'assure que la personne est informée des éléments suivants :

- le contenu de la présente politique et la façon dont elle s'applique à sa situation ;
- l'obligation qu'elle a de signaler les plaintes dont elle est informée qui correspondent aux définitions figurant dans la présente politique ;
- le droit qu'elle a d'être représentée à ses frais par un avocat ou une avocate ;
- la possibilité qu'elle a de se faire accompagner par une personne de confiance, à condition qu'elle soit neutre et qu'elle ne soit pas directement impliquée dans la situation ;
- la possibilité de bénéficier de soins pastoraux ou d'autres types d'aide (par. ex., le Programme d'aide aux employés).

L'experte-conseil ou l'expert-conseil aide à rédiger la plainte ou la réponse et facilite les échanges tout au long de la procédure.

Enquêtrice ou enquêteur : L'enquêtrice ou l'enquêteur est une prestataire ou un prestataire indépendant qui mène l'enquête qui lui est confiée par l'instance responsable. Avant d'entreprendre l'enquête, il ou elle doit présenter un plan pour s'assurer que tous les éléments sont couverts. La portée de l'enquête peut d'ailleurs changer selon les informations recueillies. Il ou elle peut également formuler des recommandations sur les prochaines étapes, le cas échéant, en s'appuyant sur son expertise, son expérience, ses connaissances des exigences législatives et les normes énoncées dans la présente politique. L'enquêtrice ou l'enquêteur doit tenir informés de l'évolution des circonstances le personnel d'appui du Bureau de la vocation et l'instance responsable.

Personnel d'appui du Bureau de la vocation : Un employé ou une employée du Bureau du Conseil général de l'Église Unie du Canada vérifie régulièrement le compte de messagerie utilisé pour répondre aux plaintes et s'assure que les plaintes qui sont reçues par cet intermédiaire sont traitées. Le personnel du Bureau de la vocation participe également au recrutement des expertes-conseils ou experts-conseils ou des enquêtrices ou enquêteurs nécessaires. Il peut aussi aider l'instance responsable à interpréter et à appliquer la présente politique. Le *coordonnateur* ou la *coordonnatrice de programme – Relations pastorales et procédures de rétablissement** appuie les procédures impliquant des membres du personnel ministériel en collaboration avec le Comité d'intervention et le Comité des mesures de rétablissement, et applique les ordres prescrits par ces groupes de travail. Le personnel d'appui n'a pas de rôle décisionnel dans les procédures.

*Les intitulés des postes sont susceptibles d'être modifiés selon les besoins de l'organisation.

Instance responsable : La personne ou le groupe de personnes ayant l'autorité de traiter les plaintes qui lui sont transmises. L'instance responsable se voit transmettre les informations recueillies au sujet d'une plainte et prend les décisions concernant sa résolution. L'instance responsable change selon le poste occupé par la personne mise en cause. Pour plus

d'informations sur les instances responsables, veuillez consulter l'annexe D de la présente politique.

Si, pour quelque raison que ce soit, l'instance responsable ne peut agir, notamment en raison d'un conflit d'intérêts ou d'une perception de partialité, elle doit cerner le problème et solliciter de l'aide pour déterminer qui agira à sa place. Dans cette situation, l'instance dirigeante d'une communauté de foi doit adopter une motion visant à soumettre l'affaire au conseil régional et faire inscrire cette décision dans le procès-verbal de la réunion.

Personne de confiance : La personne plaignante ou la personne mise en cause peuvent désigner une personne de leur choix pour les accompagner pendant la procédure d'enquête. Les personnes choisies doivent être neutres et impartiales et elles ne doivent pas être directement impliquées dans la situation qui fait l'objet d'une plainte. Les expertes-conseils et experts-conseils veilleront à confirmer cette information auprès de la personne qu'ils ou elles conseillent.

Annexe D : Instances responsables

L'instance responsable dépend du poste qu'occupe la partie mise en cause dans l'Église Unie du Canada. La procédure de traitement peut varier légèrement selon l'instance qui reçoit la plainte. On trouvera dans le tableau ci-dessous une liste des différentes instances responsables et des procédures employées par chacune.

| Personne ou entité mise en cause | Instance responsable recevant la plainte | Procédure employée |
|--|---|--|
| <p>Membre du personnel laïque, membre, sympathisante ou sympathisant, membre du personnel célébrant laïque agréé ou bénévole</p> | <p>Communauté de foi</p> | <p>Les plaintes sont reçues par la présidence du conseil ou du Comité du ministère et du personnel, selon le rôle de la personne mise en cause.</p> <p>En cas de conflit d'intérêt ou de perception de partialité, le problème doit être dûment cerné et l'affaire soumise au niveau hiérarchique suivant en vue de sa résolution.</p> <p>Dans cette situation, l'instance dirigeante de la communauté de foi doit adopter une motion visant à soumettre l'affaire au conseil régional et faire inscrire cette décision dans le procès-verbal de la réunion.</p> |
| <p>Pasteur ou pasteure, diacre ou membre du personnel laïque de l'Église Unie</p> | <p>Bureau de la vocation</p> | <p>Les plaintes sont reçues par le Bureau de la vocation et évaluées par le Comité d'intervention.</p> <p>Les rapports d'enquête sont transmis pour examen et décision au Comité des mesures de rétablissement.</p> <p>Les décisions qui sont prises sont communiquées au conseil régional et à la communauté de foi, selon qu'il convient.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Présidence du Comité du ministère et du personnel ou d'un conseil ou d'un comité d'une communauté de foi, une agente ou un agent paroissial laïque, une bénévole ou un bénévole ou toute personne responsable devant un conseil régional</p> | <p>Ministre exécutif ou ministre exécutive du conseil régional</p> | <p>La procédure de réponse aux plaintes peut être intégralement gérée par le conseil régional, y compris la recherche d'expertes-conseils ou d'experts-conseils et la désignation d'un enquêteur ou d'une enquêteuse, mais le conseil peut aussi solliciter une aide tout au long de la procédure.</p> |
| <p>Membre du personnel d'un conseil régional</p> | <p>Responsable des ressources humaines</p> | <p>Les plaintes reçues sont examinées par la personne responsable des ressources humaines, les superviseurs ou superviseuses de la personne plaignante et de la personne mise en cause et le Conseil général, le cas échéant. Un plan sera établi pour répondre à la plainte. On y déterminera notamment si une</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | <p>enquête officielle est nécessaire ou si d'autres mesures doivent être prises. L'enquête peut être faite en interne ou par une enquêteuse ou un enquêteur externe, selon les circonstances.</p> <p>L'issue des plaintes concernant des membres du personnel ministériel qui travaillent pour un conseil régional est transmise au Bureau de la vocation, qui peut décider de prendre d'autres mesures.</p> <p>Si la plainte concerne une situation dans laquelle une membre ou un membre du personnel ministériel offrait des soins pastoraux, le Bureau de la vocation sera la seule entité chargée de son traitement.</p> |
| Membre du personnel du Bureau du Conseil général | Responsable des ressources humaines | <p>Si la personne mise en cause fait partie du personnel d'un conseil régional, les étapes décrites ci-dessus seront suivies, la seule exception étant celle énoncée ci-après :</p> <p><i>« La personne plaignante et la personne mise en cause peuvent se voir offrir les services d'une experte-conseil ou d'un expert-conseil qui les aidera à comprendre la politique et les procédures. Cependant, les membres du personnel du Bureau du Conseil régional communiqueront directement avec les personnes concernées pour recueillir des informations, informer sur les prochaines étapes et transmettre l'issue de la procédure. »</i></p> |
| Directeurs ou directrices Ministres exécutifs ou ministres exécutives | Cadre dirigeant ou cadre dirigeante à qui ils ou elles font rapport | Une enquêteuse ou un enquêteur externe sera engagé s'il est jugé nécessaire de mener une enquête. |
| Modérateur ou modératrice | Secrétaire général ou secrétaire générale | Une enquêteuse ou un enquêteur externe sera engagé s'il est jugé nécessaire de mener une enquête. |
| Secrétaire général ou secrétaire générale | Comité d'accompagnement de la secrétaire ou du | Une enquêteuse ou un enquêteur externe sera engagé s'il est jugé nécessaire de mener une enquête. |

| | | |
|--|--------------------|--|
| | secrétaire général | |
|--|--------------------|--|