

ANGLICAN COMMUNION
SAFE CHURCH COMMISSION



Lignes directrices

Lignes directrices pour améliorer la sécurité de tous — en particulier, celle des enfants, des jeunes personnes et des adultes vulnérables — au sein des provinces de la Communion anglicane

© The Anglican Consultative Council (Conseil Consultatif anglican) 2019

Tout droit d'auteur réservé. Sauf dans les cas prévus en vertu de la loi britannique de 1988 sur le droit d'auteur, les dessins et modèles [*Copyright, Designs and Patents Act 1988* (UK)], toute reproduction même partielle par un quelconque processus sans l'autorisation écrite du Secrétaire général de la Communion anglicane est interdite.

Veillez adresser toutes demandes de renseignements à l'adresse suivante :

The Secretary General of Anglican Communion

St Andrew's House

16 Tavistock Crescent

Londres W11 1AP

Royaume-Uni

secretary.general@anglicancommunion.org

Sommaire

INTRODUCTION	
À propos de ces lignes directrices	4
SECTION 1	
Offre de soutien dans les cas d'abus	7
SECTION 2	
Application de réponses efficaces face aux abus	15
SECTION 3	
Adoption et promotion de normes pour la pratique du ministère.....	20
SECTION 4	
Évaluation de l'aptitude au ministère	24
SECTION 5	
Promotion d'une culture de sécurité	28
ANNEXE 1	
Définitions	34
ANNEXE 2	
La Charte	42
ANNEXE 3	
Le Protocole.....	43

INTRODUCTION

À propos de ces lignes directrices

Objet

En 2019, le Conseil consultatif anglican (à l'ACC-17) a recommandé l'application des présentes lignes directrices aux *provinces* de la Communion anglicane. Elles visent à renforcer la sécurité de tous, en particulier celle des *enfants*, des *jeunes personnes*, et des *adultes vulnérables*, au sein des provinces de la Communion anglicane. Elles ont également pour but de renforcer les pratiques existantes pour la sécurité des personnes dans les provinces, qui peuvent être connues sous des noms différents tels que pratiques d'« *église sécuritaire* » dans certaines provinces et pratiques de « *sauvegarde* » dans d'autres provinces.

Les lignes directrices offrent un moyen pratique aux provinces de prévenir la perpétration d'abus par des *travailleurs d'église* et de répondre aux victimes d'abus par la mise en place des documents suivants :

- la *Charte pour la sécurité des personnes au sein des Églises de la Communion anglicane*, et du
- le *Protocole de divulgation des informations relatives à l'aptitude au ministère entre les églises de la Communion anglicane*.

L'adoption du comportement et des pratiques soulignés dans les lignes directrices rendront les églises de toute la Communion anglicane plus fortement sécuritaire pour tous et en feront des lieux où :

- les travailleurs d'église agissent avec intégrité ;
- les victimes d'abus reçoivent une justice ;
- les travailleurs d'église qui commettent des abus sont tenus responsables ; et
- les leaders des églises ne dissimulent pas les abus.

Ces lignes directrices se concentrent sur le *ministère* dans l'église. Les travailleurs d'église qui assument un ministère dans une variété de formes, y compris en offrant des conseils dans les domaines spirituels et de soutien, d'éducation, de counseling, et d'assistance lorsque le besoin s'en fait ressentir, et dans différentes situations, notamment dans une

communauté d'église. Dans leurs *relations de ministère*, les travailleurs d'église doivent agir dans l'intérêt supérieur des personnes qu'elles servent plutôt qu'en fonction de leurs propres besoins.

Bases théologiques

Conformément à la *Charte*, le témoignage des Écritures reconnaît et affirme l'amour de Dieu pour tous les membres de la famille humaine et la priorité que le ministère de Jésus donne aux enfants et aux personnes vulnérables de la société.

L'Archevêque de Cantorbéry, le Très Révérend et Honorable Justin Welby, lors de son témoignage devant le Comité d'enquête indépendant sur les abus à caractère sexuel à l'encontre d'enfants en Angleterre et au pays de Galles en mars 2018, a fourni la réponse suivante en trois points concernant sa compréhension d'une théologie de la sauvegarde :

La théologie est la suivante : Dieu nous a faits, et nous portons dans nous-mêmes l'image de Dieu. Par conséquent, nous sommes infiniment précieux. De plus, le Christ est mort pour nous sur la croix, et cela montre l'amour que Dieu ressent pour nous. Et toute action qui ne démontre pas cet amour extrême de sacrifice et de créativité est mauvaise.

Deuxièmement, l'exemple que nous avons en Jésus, que nous comprenons et croyons être Dieu lui-même, c'est que Jésus est venu et a vécu une vie pleinement humaine avec toute la vulnérabilité d'être un petit enfant dans une région déchirée par la guerre, que ses parents l'ont protégé, que ceux qui l'entouraient l'ont protégé. Il a grandi dans le besoin d'être protégé et cet exemple de Jésus nous appelle à protéger tous ceux qui ont besoin de protection.

Et troisièmement, quand il parle des enfants, son enseignement dicte très clairement qu'il serait mieux pour ceux qui leur font du mal d'avoir une meule autour du cou et d'être jetés à la mer plutôt que de faire face au jugement que Dieu portera sur eux.

L'amour de Dieu pour tous les peuples, la protection des personnes vulnérables et la responsabilité des auteurs d'abus, qui sont les trois thèmes des Écritures exprimés par l'Archevêque de Cantorbéry sont fondamentaux dans ces lignes directrices.

La mise en œuvre de ces lignes directrices dans chaque province devra être soutenue par une théologie d'église sécuritaire ou de sauvegarde qui donne la priorité à la sécurité des enfants, des jeunes personnes et des adultes vulnérables dans la mission de l'église.

Format et présentation

Ces lignes directrices comportent cinq sections et trois annexes.

Les sections 1 à 5 visent les cinq engagements de la Charte. Ces sections comprennent chacune trois parties :

- un extrait de l'engagement applicable de la Charte ;
- des informations contextuelles pour la section concernée ; et
- des lignes directrices qui concrétisent dans la pratique l'engagement de la Charte.

Les termes clés sont définis à l'Annexe 1. Chaque terme clé figurant pour la première fois dans cette introduction aux lignes directrices et dans les sections 1 à 5 est indiqué en italiques. Le texte de la Charte et du *Protocole* est reproduit aux Annexes 2 et 3.

Ces lignes directrices utilisent les mêmes mots et expressions que la Charte, sauf pour les termes suivants :

- « soins » est employé à la place de « soins pastoraux » ;
- « communautés d'églises » est employé à la place de « paroisses et organisations religieuses » ;
- « travailleurs d'église » est employé à la place de « clergé et autres personnels de l'église » ;
- « ministère » est employé à la place de « ministère pastoral » ; et
- « soutien » est employé à la place de « soutien pastoral ».

Le *clergé* et le *personnel laïc* constituent les travailleurs d'église. Dans certaines provinces, « pastoral » se rapporte aux soins, au ministère et au soutien offerts par le clergé. Pour éviter toute confusion, « soins », « ministère » et « soutien » ont été employés pour décrire l'activité des travailleurs d'église.

Mise en œuvre

Chaque province doit avoir un code de conduite ou un système approprié qui inclut ces lignes directrices. L'organe directeur de la province peut appliquer les lignes directrices directement à l'échelle provinciale, ou en adoptant des mesures pour s'assurer que chaque diocèse de la province applique ces lignes directrices. La mise en œuvre peut être entreprise par étapes.

Dans certains cas, les règles et les politiques devront être élaborées par les personnes dotées des compétences appropriées dans les domaines tels que le droit canonique, la formation au ministère et aux soins pastoraux. Il sera peut-être nécessaire de changer les mots et les expressions utilisés dans ces lignes directrices pour que la terminologie soit compatible avec les mots et expressions utilisés dans les règles et politiques de la province ou du diocèse concernés. Dès leur adoption, ces règles et politiques devraient être connues et appliquées systématiquement dans toute la province.

SECTION 1

Offre de soutien dans les cas d'abus

1^{er} engagement de la Charte

Soutien pastoral dans les cas d'abus

Nous offrirons un soutien pastoral aux personnes abusées, à leurs familles, et aux paroisses et organisations religieuses affectées en :

- a. écoutant avec patience et compassion le récit de leurs expériences et leurs préoccupations ; et
- b. en offrant une aide spirituelle et d'autres formes de soins pastoraux.

La nature des abus

On trouve dans *les abus* qui se produisent dans les familles et les communautés ainsi que dans l'église une grande variété de conduites envers les *enfants*, les *jeunes personnes* et les *adultes vulnérables*. Les abus sont un comportement qui cause un préjudice à autrui, ou qui est adopté dans l'intention de causer un préjudice à autrui, ou qui peut exposer autrui à un risque de préjudice. Parmi les types d'abus, il y a notamment les *actes d'intimidation*, la *dissimulation d'abus*, les *abus par l'internet*, les *abus émotionnels*, l'*exploitation financière*, les *violences basées sur le sexe*, le *harcèlement*, la *maltraitance*, la *violence physique*, la *violence sexuelle* et la *violence spirituelle*. Chacun de ces types d'abus est expliqué à l'Annexe 1.

Une personne peut subir des abus à n'importe quel âge dans sa vie. On appelle les abus à l'encontre d'un enfant ou d'une jeune personne « les abus à l'égard d'enfants ». Les abus à l'encontre d'un adulte vulnérable peuvent prendre de nombreuses formes. On appelle généralement « les violences familiales » ou « les violences domestiques » les abus au sein d'une famille, ou dans un contexte domestique.

Ces abus peuvent se produire sous plusieurs formes à la fois. Dans l'église, d'autres formes d'abus peuvent s'accompagner de violence spirituelle. Les *travailleurs d'église* font parfois taire leurs victimes en utilisant leur autorité spirituelle à mauvais escient, tel qu'en menaçant d'être puni par Dieu ou exclu de l'église si les abus sont divulgués.

Souvent, la relation de pouvoir inégale entre l'auteur des abus et leur victime est la raison pour laquelle les abus se produisent et continuent. Les victimes ont peur de divulguer les abus là où il existe une culture de silence dans la communauté et l'église. Même lorsque les victimes divulguent les abus, aucune action efficace n'est entreprise lorsque les leaders de la communauté et de l'église croient l'auteur présumé des abus plutôt que la victime.

Parfois, des travailleurs d'église subissent des abus au sein de l'église aux mains d'autres travailleurs d'église ou membres de l'église qui abusent de leur pouvoir sur autrui.

Dans le cas de violence sexuelle, des facteurs complémentaires sont souvent présents. Les auteurs des abus peuvent affirmer ou croire que la victime est désireuse de participer. Ils peuvent nier, justifier, minimiser ou excuser leurs abus en prétendant que c'était une expression d'amour, la conséquence du stress, de l'alcool ou d'autres substances, ou en rejetant la faute sur la victime. Il s'agit souvent de récidivistes.

Une variété de facteurs sociaux et culturels peuvent contribuer à la vulnérabilité d'une personne face aux abus, tels que la pauvreté, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, le sexe, les handicaps physiques ou

intellectuels de la victime. La vulnérabilité peut aussi être due à une amalgamation de ces facteurs. Dans certains cas, les abus se produisent dans le contexte de la traite des personnes.

Parfois, les travailleurs d'église d'une *province* soupçonnés d'abus, ou dont on sait qu'ils en ont été les auteurs, sont transférés dans une autre province, un autre diocèse dans la même province, ou dans une autre tradition d'église sans que ces informations soient divulguées aux *Autorités ecclésiastiques* et reçoivent l'*autorisation* d'assumer un *ministère*. Cette pratique leur permet de continuer à abuser les gens dans leur nouvel endroit.

Les effets néfastes des abus

Le préjudice causé aux *victimes immédiates* et aux *victimes secondaires* des abus et le manquement à les protéger et à répondre adéquatement lorsque les abus se produisent peuvent avoir des conséquences importantes et être profondément destructifs. Les femmes et les enfants représentent la majorité des victimes immédiates. Les hommes peuvent aussi être des victimes immédiates. Il peut y avoir de nombreuses victimes secondaires pour une victime immédiate, notamment les membres de la famille de la victime immédiate, les membres de la famille de l'auteur des abus, d'autres travailleurs d'église et membres de l'église.

Les effets néfastes des abus varient en fonction de nombreux facteurs, y compris la proximité de la relation entre la victime et l'auteur des abus, le rôle de l'auteur des abus par rapport à la victime, la durée des abus, et si la victime reçoit un soutien familial ou autre. Dans le cas de violence physique et sexuelle, le degré d'envahissement des abus et le degré de force utilisé pour commettre les abus constituent des facteurs complémentaires. Les victimes immédiates et secondaires peuvent être affectées dans la façon dont elles se perçoivent elles-mêmes, dans leurs relations avec autrui et leur foi.

Parmi les effets néfastes et psychologiques des abus sur les victimes, on trouvera :

- la culpabilité, quand elles se sentent responsables des abus ;
- la honte, quand elles croient qu'elles ont été abusées, car elles ne valent rien, qu'on ne peut pas les aimer ni les accepter, ou qu'elles n'ont pas remarqué les « signes précurseurs » des abus ; et
- le manque de pouvoir, car elles ne sont pas capables de se faire valoir elles-mêmes.

Les effets néfastes sur les relations des victimes avec autrui incluent :

- le fait qu'elles deviennent agressives avec les personnes en charge, y compris les travailleurs d'église, et qu'elles ressentent une colère profonde à leur égard ;

- l'hésitation, quand elles se trouvent avec des personnes qu'elles connaissent, et la vicissitude quand elles rencontrent de nouvelles personnes, car elles craignent le rejet ou de la désapprobation ;
- l'obéissance dans leurs relations avec les personnes influentes, que ce soit dans la communauté ou dans l'église ; et
- « les sauveteurs » qui s'occupent des autres, mais qui omettent de s'occuper d'eux-mêmes.

En général, les victimes vivent des difficultés spirituelles. Elles peuvent :

- croire que Dieu, qui est resté silencieux pendant la durée des abus, est cruel, impuissant ou qu'il s'en fiche ;
- croire qu'elles sont punies par Dieu ;
- être en colère avec Dieu ou se sentir abandonnées par Lui ;
- être aliénées par l'image de Dieu le Père. Pour certaines, le seul père qu'elles aient connu est leur propre père ou un membre masculin du clergé qui les a trahis, et a abusé de sa position de confiance ;
- trouver difficile de ressentir l'amour de Dieu et sa grâce à cause de ce qu'elles ont vécu, qui est une perversion de l'amour, de la confiance, de l'espérance et de la foi ; et
- se sentir trahies par les leaders de l'église.

Les personnes qui prennent connaissance des abus et des effets néfastes que subissent les victimes immédiates peuvent souvent subir elles-mêmes un préjudice et ressentir une profonde tristesse et une immense colère. Elles sont les victimes secondaires. Elles peuvent alors faire l'expérience de changements dans leurs relations, y compris dans leur *communauté d'église*, en raison d'un manque de confiance, de secret (quand elles ne sont pas à même de parler ouvertement des abus), de stigmatisation, et de questions auxquelles elles n'ont pas de réponse. Elles sont parfois tenues à l'écart de leur communauté d'église. Parfois, la communauté d'église est divisée et certaines personnes prennent le parti de la victime immédiate tandis que d'autres prennent le parti de l'auteur présumé des abus.

Soins aux victimes d'abus

La façon dont l'église prend soin d'une victime doit être axée sur les besoins de celle-ci.

Certaines victimes d'abus ne font pas confiance à la communauté dans laquelle elles ont subi les abus et la quittent. L'église devrait respecter le choix de partir tout en étant prête à offrir des soins à tout moment.

Certaines victimes choisissent de rester dans des communautés d'églises. Elles peuvent avoir des difficultés à gérer en raison des effets néfastes des abus et rechercher de l'aide. Parfois, quand les abus sont restés secrets, elles ont peur de divulguer les abus dans la communauté d'église. Elles continuent donc de souffrir en silence. Parfois, l'église est au courant des abus, mais n'offre pas de soins. Les églises devraient être des endroits sécuritaires où les victimes immédiates et secondaires peuvent parler des

abus et trouver un moyen de guérir de ses effets néfastes. Pour cela, les communautés d'églises doivent écouter les victimes et leur offrir une assistance spirituelle et d'autres formes de soins. Les victimes peuvent nécessiter une aide au-delà des soins que l'église peut offrir, tels que des soins spécialisés et des services de soutien aux victimes.

Le pardon

Le pardon est l'une des questions les plus difficiles auxquelles sont confrontées les victimes et les travailleurs d'église qui assument un ministère pour les victimes et les auteurs d'abus.

On fait souvent pression sur les victimes pour qu'elles pardonnent l'auteur des abus. La pression peut être :

- extérieure — lorsque quelqu'un dit : « Oublie tout simplement ça. », « Pardonne et oublie », « pardonne et reprends le cours de ta vie », ou « Tu te sentiras mieux si tu pardonnes » ; et
- intérieure — lorsque la victime croit comprendre qu'elle doit elle-même être pardonnée et que, pour cela, elle doit d'abord pardonner l'auteur des abus.

Les travailleurs d'église ne doivent jamais faire pression sur les victimes pour qu'elles pardonnent la personne qui leur a fait subir des abus. Un plus grand préjudice pourrait être causé à la victime par la pression de pardonner et de rétablir sa relation avec la personne qui lui a fait subir des abus. Elle peut se condamner elle-même et croire que les autres la condamnent comme « n'étant pas chrétienne », et hors de portée du pardon de Dieu.

Une victime, qu'on le lui demande ou pas, peut souhaiter de pardonner la personne qui lui a fait subir des abus : par exemple, lorsque l'auteur des abus ne se repent pas ou qu'il est mort, ou qu'il n'y a plus de contact entre eux. Par nature, pardonner la personne qui a fait subir des abus est une chose multidimensionnelle et complexe. Il peut être très difficile pour les victimes de le faire. Cela se fait rarement d'un seul coup. Normalement, ce processus prend souvent longtemps et progresse par étapes.

L'auteur des abus peut parfois demander à être pardonné. Dans ce cas, les trois exigences exprimées dans les Écritures pour le pardon qu'en général on appelle globalement « le repentir » sont :

- la confession, qui demande que l'auteur des abus reconnaisse pleinement les abus et le préjudice causés, qui pourrait inclure des excuses inconditionnelles de la part de l'auteur des abus à la victime pour les abus et ses effets ;
- la contrition et un engagement à modifier sa vie, qui demandent que l'auteur des abus accepte pleinement la responsabilité des abus et la volonté de subir toutes les conséquences éventuelles, y compris le

signalement des abus, aux *Autorités civiles* ou des mesures disciplinaires au sein de l'église ; et

- le dédommagement, y compris que l'auteur des abus offre à la victime de réparer le tort qu'il a causé lorsque cela est approprié.

Lorsque ces exigences sont satisfaites, un membre du clergé pourrait prononcer le pardon de Dieu. La victime peut choisir de pardonner la personne qui lui a fait subir des abus, dans une conversation, en particulier lorsque cela est nécessaire pour que la victime se sente en sécurité.

Lorsqu'un auteur d'abus est pardonné par Dieu ou sa victime, cela ne veut pas dire que :

- la victime devrait minimiser les abus, excuser leur auteur, ou oublier ses abus ;
- l'église devrait désigner ou nommer à nouveau l'auteur des abus à un rôle de ministre ou confier des enfants, de jeunes personnes ou des adultes vulnérables à l'auteur des abus ;
- l'auteur des abus devrait éviter d'être sanctionné pour les abus ; et que
- la victime et l'auteur des abus devraient être réconciliés, dans le sens d'un retour à la relation telle qu'elle existait avant les abus.

Le pardon n'est pas toujours possible. Une victime peut ne pas être prête à pardonner la personne qui lui a fait subir des abus.

Soutien aux personnes qui apportent des soins aux victimes d'abus

Les personnes qui apportent des soins aux victimes immédiates et secondaires d'abus ont besoin d'être soutenues dans leur ministère. Il est fréquent qu'on ne réalise pas à quel point s'occuper des victimes peut être exténuant sur le plan émotionnel et spirituel, en particulier quand les soins sont prodigués pendant longtemps. En soutenant les personnes qui s'occupent de ces soins, on les aide dans leur ministère.

Lignes directrices

Soins aux victimes d'abus

- 1.1 Chaque province devrait avoir un système pour prodiguer des soins aux victimes immédiates et secondaires d'abus, que les victimes aient été abusées par les travailleurs d'église ou par d'autres personnes. Normalement, les personnes offrant des soins aux victimes d'abus devraient être du même sexe que les victimes immédiates, en particulier dans les cas de violence sexuelle.
- 1.2 Dans la mesure du possible, on devrait former suffisamment de personnes pour qu'il y ait au moins un homme et une femme à une distance raisonnable de chaque groupe de communautés d'églises.

Seules les personnes qui peuvent maintenir des limites de ministère et la confidentialité sont aptes à dispenser la formation. Si elles ont elles-mêmes subi des abus, elles doivent s'en être suffisamment remises pour prodiguer des soins aux autres victimes d'abus. Le clergé ou des travailleurs laïcs peuvent être les personnes auxquelles une formation est offerte. Des registres précis indiquant quelles personnes ont reçu la formation devraient être conservés.

- 1.3 La formation pour prodiguer des soins aux victimes d'abus devrait inclure les sujets suivants :
- la théologie des soins dans le contexte des abus ;
 - la reconnaissance des signes d'abus observables ;
 - l'importance d'écouter les victimes d'abus avec empathie, patience et compassion ;
 - les effets néfastes des abus sur les victimes immédiates, l'importance de la confidentialité, et les limites de la confidentialité ;
 - les réponses appropriées lors de divulgations d'abus ;
 - les limitations du rôle de l'aidant (tel que respecter les souhaits des victimes et ne pas tenter d'offrir des soins spécialisés) ;
 - dans quelles circonstances, et quand, l'église devrait offrir aux victimes d'abus de les orienter vers des soins spécialisés et des services de soutien aux victimes et des informations sur les personnes aptes à offrir des soins spécialisés (tels que les médecins, les psychologues et les conseillers), et toutes organisations à même d'offrir des services de soutien aux victimes (tels que les groupes de plaidoyer) ;
 - la nature et la pratique du pardon et les effets néfastes sur les victimes d'abus, si elles sont sous pression de pardonner avant d'être prêtes ; et
 - les formes de soins pratiques disponibles pour les victimes d'abus, tels que se renseigner régulièrement sur leur bien-être, les soutenir par la prière, l'aide financière, la relocalisation vers un lieu de vie sécuritaire, et une assistance pour signaler les abus aux *Autorités civiles* lorsqu'ils constituent une infraction pénale.
- 1.4 Une formation de mise à jour pour les personnes qui offrent des soins aux victimes d'abus devrait être exigée à intervalles réguliers allant de trois à cinq ans.

Soutien pour les personnes qui prodiguent des soins aux victimes d'abus

- 1.5 Chaque province devrait avoir un système pour dispenser un soutien aux personnes qui offrent des soins aux victimes immédiates et secondaires d'abus. Dans la mesure du possible, les personnes qui offrent ce soutien devraient elles-mêmes avoir reçu une formation et être dotées de l'expertise requise pour prodiguer des soins aux

victimes d'abus. Ce soutien devrait consister en un contact régulier avec les personnes qui offrent des soins et qui aident à traiter les quelconques questions soulevées lors de leur prestation de soins.

SECTION 2

Application de réponses efficaces face aux abus

2^e engagement de la Charte

Réponses efficaces aux abus

Nous aurons, et nous mettrons en œuvre des politiques et des procédures pour réagir correctement aux allégations d'abus à l'encontre du clergé et des autres personnels de l'église, notamment :

- a. nous ferons connaître la procédure de plainte au sein des églises ;
- b. nous organiserons les soins pastoraux pour toute personne qui déposera une plainte ;
- c. nous déterminerons de manière impartiale les allégations d'abus à l'encontre du clergé et des autres personnels de l'église, et l'évaluation de leur aptitude au futur ministère ;
- d. nous offrirons un soutien aux paroisses et aux organisations religieuses affectées.

Usage abusif de pouvoir et d'autorité par les auteurs d'abus

Les travailleurs d'église ont un pouvoir et une autorité en vertu de leur rôle et sont donc dans une position de confiance. Certains ne réalisent pas leur pouvoir et l'exercent inconsciemment de manière *abusive* pour obtenir ce qu'ils veulent. D'autres utilisent sciemment leur pouvoir pour surmonter la résistance de leurs victimes. Dans le cas de *violence sexuelle* à l'encontre des *enfants*, des *jeunes personnes* et des *adultes vulnérables*, les auteurs des abus se sont généralement servi de leur pouvoir pour préparer leurs victimes et les proches de leur victime à la maltraitance sexuelle par le *grooming*. Les travailleurs d'église qui se servent de leur pouvoir et de leur autorité de manière abusive en abusant autrui trahissent la confiance qu'on leur a accordée et devraient rendre des comptes de leur conduite.

Dissimuler les abus dans l'église

Les travailleurs d'église qui dissimulent les *allégations* contre d'autres travailleurs d'église pour protéger la réputation de l'église abusent de leur pouvoir, manquent d'agir avec intégrité et agissent injustement par le fait de cette *dissimulation*. Cette dissimulation se produit en ignorant les *plaintes* ou en minimisant leur gravité, ou en déplaçant le *répondant* vers un autre poste. Le manquement de l'église à agir sur les plaintes des victimes d'abus inflige un autre préjudice à ces victimes. La réputation de l'église est plus profondément endommagée lorsque sa dissimulation des abus commis par les travailleurs d'église est divulguée au public.

Procédures pour déterminer la véracité des allégations dans les plaintes

Lors de plaintes contre les travailleurs d'église, la responsabilité exige des procédures pour décider justement de la véracité des allégations. La province doit être tenue informée de ces procédures.

Certaines victimes immédiates ont peur de déposer une plainte, car on les a menacées de représailles. Les procédures de dépôt de plainte devraient permettre qu'une plainte soit déposée de leur part (quand la victime est décédée, par exemple). Il peut se passer plusieurs années avant que les *plaignants*, en particulier ceux qui ont subi des abus quand ils étaient enfants, soient prêts à déposer une plainte. Le passage du temps depuis les abus présumés ne devrait normalement pas faire obstacle à la considération d'une plainte. Cependant, un obstacle est approprié lorsque le passage du temps a rendu le traitement équitable de la plainte impossible. Lorsque l'auteur présumé des abus est décédé, il est important de déterminer la véracité de la plainte et le remède approprié.

Lorsqu'une plainte est formée, le plaignant et le répondant doivent recevoir un soutien pendant le processus.

Issues des plaintes

Lorsqu'il est décidé que le répondant a commis les abus ou dissimulé les abus, son aptitude pour le futur *ministère* doit être évaluée. Cette évaluation devrait inclure s'il est en état de rester dans son poste actuel ou pas, ou s'il doit être nommé à un autre poste. Elle doit aussi inclure s'il n'est temporairement pas en état de rester dans le ministère et, le cas échéant, les conditions de sa restauration au ministère. Dans le cas du *clergé*, cette évaluation devrait aussi inclure s'il est en état de continuer d'assumer le ministère ordonné et, le cas échéant, dans quelles conditions.

Tous les plaignants, que leurs plaintes soient justifiées ou pas, devraient se voir offrir des soins. Lorsque la plainte est justifiée, l'église devrait offrir de fournir un remède à la victime. L'offre de remède devrait toujours inclure une réponse directe personnelle sous la forme d'excuses par un leader de l'église, et pourrait inclure des démarches telles que le counseling et autres formes d'aide pratique pour répondre au préjudice subi.

Que la plainte soit justifiée ou pas, tous les plaignants devraient se voir offrir des soins. Quand la plainte est justifiée et que le répondant reste dans le ministère ou qu'il participe autrement à la vie d'une communauté d'église, un système de responsabilité devrait être en place pour s'assurer que le répondant le fait sans compromettre la sécurité d'autrui.

Un processus de communication de l'issue de la plainte, y compris toutes les observations, au plaignant, au répondant, à l'église et, si cela est pertinent, au public, aidera à s'assurer que l'issue est signalée de manière exacte.

Soutien pour les communautés d'églises affectées par les plaintes

Lorsqu'une plainte est formée, les communautés d'églises liées aux victimes immédiates et secondaires, et au répondant, ressentent souvent un sentiment profond de trahison, de colère et de désillusion. La communauté d'église parfois être divisée. Ces conséquences s'aggravent souvent si l'on décide ultérieurement que le répondant a commis les abus. Elles peuvent même continuer quand la plainte est justifiée en raison du fait que certains croient en l'innocence du répondant. Les communautés d'églises affectées nécessiteront un soutien continu, notamment de recevoir les informations pertinentes qui ne causeront pas de préjudice au plaignant et qui ne seront pas préjudiciables à la juste détermination des allégations, mais qui aideront à minimiser les spéculations et l'étendue des rumeurs.

Traitement équitable des plaintes

2.1 Chaque province devrait avoir un système pour traiter équitablement les plaintes. Le système devrait inclure les éléments suivants :

- un moyen facile d'utilisation et d'accès pour les victimes, ou les personnes agissant pour leur compte, de former une plainte auprès d'une personne désignée ;
- lorsqu'une plainte inclut la commission présumée d'une infraction pénale, un mécanisme pour aider le plaignant à signaler les abus aux *Autorités civiles*, autres que dans les situations où l'église elle-même est requise par la loi de signaler la plainte ;
- la protection du plaignant et de tout dénonciateur associé à la plainte contre toutes représailles engagées par un travailleur d'église ;
- la capacité pour l'*Autorité ecclésiale* dans les circonstances appropriées de suspendre les répondants de leur poste actuel jusqu'à la conclusion du processus de traitement de la plainte (tel que quand les personnes, y compris la victime, seraient exposées à un risque de préjudice et/ou la réputation de l'église serait endommagée si le répondant continuait d'occuper son poste actuel) ;
- la considération de la plainte, quel que soit le délai depuis la commission des abus présumés, sauf si le passage de temps a rendu le traitement équitable de la plainte impossible ;
- la divulgation de la plainte et de l'identité du plaignant au répondant, sauf quand cette divulgation nuit à la sécurité du plaignant ;
- la possibilité pour le répondant de répondre à la plainte ;
- lorsque le répondant nie les allégations ou ne les admet pas, un processus officiel d'enquête sur des allégations par une personne ou un groupe de personnes impartiales qui devront déterminer leur véracité ou autrement ;
- lorsque le répondant admet les allégations, ou lorsque leur véracité est confirmée, un processus de détermination de l'aptitude du répondant à poursuivre son ministère et, le cas échéant, si cela serait assujéti à des conditions quelconques ;
- la conservation de registres précis des mesures prises par l'*Autorité ecclésiale* donnant effet à l'évaluation de l'aptitude du répondant au ministère ;
- la justification du répondant lorsque la plainte s'avère être fausse ;
- le maintien de la confidentialité, y compris la détermination de la quantité d'informations et à qui les informations devraient être fournies ; et

- la communication de l'issue de la plainte au plaignant, au répondant, à l'église et, si cela est pertinent, au public.

Soutien aux plaignants et aux répondants

2.2 Chaque province devrait avoir un système pour proposer une personne de soutien au plaignant et au répondant durant tout le processus de traitement de la plainte et après. Les personnes devraient recevoir une formation pour assumer ce rôle, et des registres précis indiquant quelles personnes ont reçu la formation devraient être conservés. La formation devrait inclure les sujets suivants :

- l'importance d'écouter les plaignants et les répondants avec empathie, patience et compassion ;
- la nature des abus et leur effet sur les victimes ; et
- l'assistance qui pourrait être offerte aux plaignants et aux répondants (tel qu'expliquer le processus de traitement des plaintes, et être présent pendant les entretiens lors d'une enquête sur la plainte ou lors d'une audition visant à déterminer la véracité des allégations).

La personne de soutien pour le plaignant et le répondant ne devrait avoir aucun rôle dans le processus d'enquête ou de prise de décision sur la plainte.

Soutien pour les communautés d'églises affectées

2.3 Chaque province devrait avoir un système pour offrir un soutien aux communautés d'églises affectées par les plaintes et par leur issue. Les personnes devraient recevoir une formation pour assumer ce rôle, et des registres précis indiquant quelles personnes ont reçu la formation devraient être conservés. La formation devrait inclure les sujets suivants :

- l'impact sur les personnes et les communautés d'églises des plaintes concernant des abus et de leurs issues ;
- les informations qui peuvent être offertes aux personnes et aux communautés d'églises affectées concernant les plaintes relatives aux abus et leurs issues, et la personne qui rend cette décision ; et
- des stratégies pour faciliter la guérison des personnes et des communautés d'églises affectées par les plaintes relatives aux abus et leurs issues.

Aucune des personnes qui fournissent un soutien aux personnes et aux communautés d'églises affectées ne devrait avoir de rôle dans le processus d'enquête ou de prise de décision concernant la plainte.

SECTION 3

Adoption et promotion de normes pour la pratique du ministère

3^e engagement de la Charte

Pratique du ministère pastoral

Nous adopterons des normes de pratique du ministère pastoral par le clergé et autre personnel de l'église et nous les promouvrons à travers l'éducation et la formation.

Informations contextuelles

Ministère dans l'église

Les travailleurs d'église assument le ministère dans l'église de différentes façons, y compris par la prestation de conseils et de soutien spirituels, d'éducation, de counseling, de soins et d'assistance en cas de besoin. Ce ministère peut se produire dans une variété de contextes, notamment dans une *communauté d'église*. Dans le cadre de leurs *relations de ministère*, les travailleurs d'église devraient toujours agir dans l'intérêt supérieur des personnes qu'ils servent.

Le déséquilibre de pouvoir dans les relations de ministère

Il y a un déséquilibre intrinsèque de pouvoir dans une relation de ministère entre le travailleur d'église et les personnes qu'il sert, car le travailleur d'église a une autorité spirituelle sur autrui, des connaissances et une expertise spécialisées, ou un accès aux leaders et aux ressources de l'église. Il incombe toujours au travailleur d'église de maintenir des limites appropriées dans ses relations de ministère.

Normes de pratique d'un ministère dans un code de conduite

Un code de conduite devrait comprendre des normes de pratique du ministère claires. Tous les travailleurs d'église devraient être tenus de respecter les normes contenues dans le code de conduite. Il leur faudra recevoir régulièrement une éducation et une formation sur ces normes de comportement pour les aider à maintenir des limites appropriées dans leurs relations de ministère. Il est particulièrement important de veiller à ce que les travailleurs d'église qui ont quitté une *province* ou une tradition d'église pour en rejoindre une autre reçoivent cette éducation et cette formation. Les travailleurs d'église qui auront adopté le code de conduite et reçu la formation à son sujet ne pourront pas plaider leur ignorance des normes appropriées pour la pratique du ministère.

L'importance du soutien au ministère pour les travailleurs d'église

Un système de soutien au ministère pour les travailleurs d'église est une méthode pratique pour aider à assurer des pratiques éthiques au ministère de leur part, et pour les aider à empêcher d'autres travailleurs ou membres de l'église à commettre des abus de pouvoir à répondre à de tels abus.

Un code de conduite pour la pratique du ministère

- 3.1 Chaque province devrait avoir un code de conduite contenant les normes de pratique du ministère que les travailleurs d'église devront observer. Le code de conduite devrait traiter les domaines de conduite suivants :
- la nature des relations de ministère et la façon dont le pouvoir doit être exercé dans l'intérêt supérieur des personnes servies ;
 - le maintien de la confidentialité des informations reçues dans le ministère et les limites de la confidentialité, telles que si une divulgation est exigée par la loi ou pas ;
 - les communications dans le ministère incluent l'usage du langage, des gestes et des images, l'usage de la technologie, et la localisation et la conduite des réunions, entretiens et conversations ;
 - des limites appropriées dans les relations de ministère, notamment des limites émotionnelles, financières, physiques et sexuelles ;
 - le ministère aux *enfants* et aux *jeunes personnes*, notamment éviter dans la mesure du possible de travailler seul ou en isolation avec eux ; et
 - le ministère aux *adultes vulnérables* ; et
 - signaler les abus connus ou les présomptions d'abus par tout autre travailleur d'église aux *Autorités ecclésiales* ou aux *Autorités civiles* si nécessaire.

Formation au code de conduite

- 3.2 Chaque province devrait avoir un système pour fournir une formation complète satisfaisante sur le code de conduite :
- les candidats à l'ordination avant leur ordination en tant que diacre ; et
 - les travailleurs d'église avant leur nomination à un poste ou, exceptionnellement, dans un délai de trois mois de leur nomination, puis à des intervalles allant de trois à cinq ans.

Des registres précis devraient être conservés sur la formation.

Soutien au ministère

- 3.3 Chaque province devrait avoir un système pour offrir un soutien au ministère aux travailleurs d'église pour aider à assurer qu'ils pratiquent leur ministère de manière éthique qui :

- pour le *clergé* et les *travailleurs laïcs autorisés* et employés, devrait inclure la supervision de leur ministère et, si disponible, autres types de soutien tels que le mentorat, la supervision professionnelle, le soutien par les pairs, et des revues du ministère ; et qui
- pour les travailleurs laïcs bénévoles, devrait inclure la supervision de leur ministère.

SECTION 4

Évaluation de l'aptitude au ministère

4^e engagement de la Charte

Aptitude au ministère

Nous aurons, et nous mettrons en œuvre des politiques et des procédures pour évaluer l'aptitude des personnes à l'ordination comme membre du clergé ou à la nomination à des postes à responsabilité dans l'église ; nous vérifierons notamment les antécédents de ces personnes.

Les abus quand il n'y a eu aucune vérification des antécédents

Parfois, les *travailleurs d'église* qui ont des antécédents d'*abus* envers autrui ont été nommés à des postes et, dans le cas du *clergé*, ont entamé le processus menant à l'ordination, sans que leurs antécédents n'aient aucunement été vérifiés, et ont ultérieurement commis des abus dans leur *ministère*. Des abus ont été commis par le clergé et les *travailleurs laïcs*. Dans certains cas, cela s'est produit quand les travailleurs d'église ont été déplacés entre *provinces*, entre les diocèses dans une province, ou d'une autre tradition d'église.

L'importance de vérifier les antécédents

L'évaluation de l'aptitude d'un potentiel travailleur d'église au ministère inclura des vérifications de ses antécédents. L'objectif des vérifications des antécédents est d'identifier toutes informations indiquant que la personne pourrait poser un risque à la sécurité d'autrui. Ces informations devraient être prises en compte lors de l'évaluation de l'aptitude d'une personne à assumer un ministère dans l'église. Tout le clergé devrait faire l'objet de vérifications. La priorité devrait être donnée aux vérifications des antécédents des travailleurs d'église dont le ministère implique le contact avec des personnes vulnérables telles que les *enfants*, les *jeunes personnes* et les *adultes vulnérables*. Les vérifications des antécédents sont importantes et ont pour but de prévenir les abus dans l'église, car la conduite antérieure constitue un indicateur important de comportement pour le présent et l'avenir.

Pour les travailleurs d'église qui se déplacent entre provinces, les vérifications des antécédents demanderont la coopération des deux provinces par l'application du *Protocole*. Pour les travailleurs d'église qui se déplacent entre diocèses au sein d'une province, les vérifications des antécédents exigeront la coopération des diocèses dans cette province. Pour les travailleurs d'église qui quittent une tradition d'église et en intègrent une autre, les vérifications des antécédents exigeront la communication d'informations à l'autre tradition d'église et la coopération de l'autre tradition d'église et de la province.

Les circonstances dans lesquelles une évaluation du risque est requise

Lorsqu'une personne a commis des abus dans le passé, il est nécessaire d'effectuer une évaluation du risque de la probabilité du potentiel travailleur d'église à commettre des abus envers autrui à l'avenir. Elle devrait être effectuée avant son ordination ou avant sa nomination à un poste. Dans la mesure du possible, un professionnel expérimenté, tel qu'un psychologue, devrait effectuer l'évaluation du risque. Dans les cas d'abus

comme ceux qui impliquent *une violence sexuelle à l'encontre* des enfants, il ne sera pas approprié pour la personne d'être ordonnée ou nommée à un poste de ministère.

Lignes directrices

Évaluation de l'aptitude des personnes au rôle de travailleurs d'église

4.1 Chaque province devrait avoir un système de vérifications des antécédents des travailleurs d'église potentiels. Ils devraient être évalués avant leur nomination et, dans le cas du clergé, avant de s'engager dans un processus qui pourrait mener à leur ordination. Les vérifications des antécédents devraient inclure les éléments suivants :

- la personne doit remplir un formulaire de demande qui inclut des dispositions pour la divulgation de comportement abusif antérieur ;
- quand le demandeur est un adulte, vérifier auprès des *Autorités civiles* les extraits de casier judiciaire s'ils sont disponibles ;
- un entretien avec la personne chargée de la nomination ou son délégué ;
- obtenir des références auprès de personnes qui connaissent le candidat, y compris auprès de l'église et/ou son ancien employeur ;
- quand la personne était un travailleur d'église *autorisé* dans une autre province ou un autre diocèse au sein de la province ou qu'il avait un rôle équivalent dans une autre tradition d'église, demander des *informations sur l'aptitude au ministère* auprès des Autorités ecclésiales de l'autre province ou diocèse ou des Autorités équivalentes de l'autre tradition d'église ; et
- dans le cas de candidats à l'ordination, dans la mesure du possible, une évaluation psychologique pour identifier toute condition éventuelle qui pourrait poser un risque à la sécurité d'autrui.

Des registres des vérifications des antécédents devraient être conservés.

4.2 Chaque province devrait avoir un système pour évaluer l'aptitude des potentiels travailleurs d'église avant leur nomination, et, dans le cas du clergé, avant leur ordination en tant que diacre. L'évaluation à l'aptitude devrait inclure les éléments suivants :

- la considération des personnes que le candidat servira et leur vulnérabilité ;
- la considération des informations obtenues dans le cadre des vérifications des antécédents ; et

- lorsqu'une personne a commis des abus dans le passé, effectuer une évaluation du risque de la probabilité que la personne abuse quiconque à l'avenir.

Des registres des évaluations devraient être conservés.

- 4.3 Chaque province devrait avoir un système qui maintient la confidentialité de ses registres des vérifications des antécédents, y compris les informations concernant l'aptitude, sauf dans les cas suivants :
- la divulgation est exigée par la loi ;
 - on pense raisonnablement qu'il est nécessaire de protéger une personne contre le risque de préjudice aux mains du travailleur d'église ;
 - il est nécessaire d'entreprendre l'évaluation pour savoir si le travailleur d'église a l'aptitude ou pas d'assumer un ministère autorisé dans la province ; ou
 - il est nécessaire d'entreprendre des actions disciplinaires contre le travailleur d'église.

Divulgation des informations concernant l'aptitude au ministère

- 4.4 Chaque province devrait avoir un système concernant les informations relatives à l'aptitude au ministère qui s'assurent que :
- la demande et la réception des informations concernant l'aptitude au ministère d'une personne qui est, ou qui était, un travailleur d'église auprès des Autorités ecclésiales d'une autre province ou d'un autre diocèse au sein de la province ou les Autorités équivalentes de l'autre tradition d'église ; et
 - la communication immédiate des informations concernant l'aptitude au ministère de la personne aux Autorités ecclésiales ou aux Autorités équivalentes de l'autre tradition d'église, sauf quand une divulgation de l'aptitude au ministère est illicite.

SECTION 5

Promotion d'une culture de sécurité

5^e engagement de la Charte

Culture de sécurité

Nous promouvons une culture de sécurité dans les paroisses et les organisations religieuses à travers l'éducation et la formation pour aider le clergé, les autres personnels de l'église et les participants à prévenir les abus.

Informations contextuelles

La culture de l'église a contribué aux abus

Des aspects de la culture de l'église ont contribué à un milieu où les *travailleurs d'église* ont abusé des *enfants*, des *jeunes personnes* et des *adultes vulnérables*.

De différentes façons, des aspects de la culture ont favorisé la commission d'*abus* et le silence des victimes. Dans certains cas :

- la protection de la réputation de l'église a été placée au-dessus des intérêts des victimes ;
- l'église s'est concentrée sur le pardon et la compassion envers les auteurs d'abus plutôt que de leur demander des comptes et de considérer correctement les besoins des victimes ;
- lorsqu'un membre du *clergé* a commis des abus, le *cléricalisme* (le clergé qui encourage la déférence envers lui et en tire un avantage) a été un facteur dans l'occurrence des abus, et a aussi causé des réponses inadéquates là où il y a eu des *plaintes* ; et
- lorsque des abus ont été reconnus, on les a souvent interprétés comme un échec moral qui peut être ignoré plutôt qu'une mauvaise conduite qui a causé un préjudice aux victimes et, dans le cas de certains types d'abus, comme une infraction pénale.

La gouvernance inefficace au sein de l'église a contribué aux abus

Certains aspects de cette culture ont été renforcés par la structure et la gouvernance de l'église. Dans certains cas :

- la sélection, les vérifications des antécédents des travailleurs d'église et de leur formation ont été inadéquates ;
- lorsque des plaintes concernant des abus ont été formées, les processus pour une détermination équitable de la véracité des allégations et de l'aptitude pour le futur *ministère* des travailleurs d'église impliqués ont été inadéquats ;
- les leaders de l'église ont manqué de gérer les conflits d'intérêts entre leurs rôles pastoraux et disciplinaires ;
- les leaders de l'église n'ont pas été impartiaux, ou ont paru ne pas l'être, en raison de leur relation avec les *répondants* ; et
- les leaders de l'église ont *dissimulé* les abus de différentes façons, y compris en déplaçant un auteur présumé d'abus vers une autre *communauté d'église*.

Le défi des auteurs et auteurs présumés d'abus dans l'église

Les personnes dont on sait qu'elles ont commis des abus ou que l'on soupçonne d'en avoir commis peuvent essayer de participer à la vie d'une communauté d'église. Elles incluent les personnes accusées ou condamnées pour des infractions pénales impliquant une *violence sexuelle*. Bien que l'on encourage le ministère auprès de ces personnes, cela ne devrait pas compromettre la sécurité d'autrui, en particulier celle des enfants, des jeunes personnes et des adultes vulnérables.

En général, les personnes dont on sait qu'elles ont commis des abus ou que l'on soupçonne d'en avoir commis ne devraient pas être autorisées à participer à un rôle de leader ; par exemple, fournir des soins, diriger un groupe de jeunes ou autre, diriger la musique dans les offices, lire la Bible ou diriger les prières. Il est important de reconnaître que les personnes qui assument un rôle de leader seront perçues comme étant dignes de confiance.

La création et le maintien d'une culture de sécurité dans l'église

Créer et maintenir une culture de sécurité dans l'église exige l'implication de tous les participants à la vie des communautés d'églises, pas seulement les travailleurs d'église.

La formation pour prévenir l'occurrence d'abus devrait faire partie de la formation et du développement continu du clergé. Les participants à la vie des communautés d'églises devraient recevoir une éducation pour prévenir l'occurrence d'abus.

Créer et maintenir une culture de sécurité dans l'église exige plus que l'adoption des règles et politiques de *l'église sécuritaire* ou de *sauvegarde*. Elles devront être appliquées de manière efficace, et leur application devra être surveillée. L'église devrait démontrer son intégrité en rendant publiques les conclusions de cette surveillance. Les règles et les politiques devront aussi être sous-tendues par une théologie d'église sécuritaire ou de sauvegarde qui donne la priorité à la sécurité de tous ceux qui participent à la vie de l'église. Les leaders de l'église ont un rôle important à jouer en créant et en maintenant cette culture de sécurité.

Les plaintes sur l'efficacité ou la justesse des règles et politiques sur l'église sécuritaire ou la sauvegarde devraient être passées en revue afin d'identifier les faiblesses, et les échecs pourraient informer une amélioration continue. Les règles pour une église sécuritaire ou de sauvegarde devraient autrement être régulièrement passées en revue afin de garantir leur efficacité continue. On pourra ainsi s'assurer que l'église soit un milieu sécuritaire pour tous, en particulier pour les enfants, les jeunes personnes et les adultes vulnérables.

La formation et le développement continu des travailleurs d'église doivent inclure la formation pour créer et maintenir une culture de sécurité

- 5.1 Chaque province devrait avoir un système de formation et de développement continu des travailleurs d'église qui inclut une formation traitant les sujets suivants :
- la théologie d'une église sécuritaire ou de sauvegarde qui donne la priorité à la sécurité de tous ceux qui participent à la vie de l'église ;
 - l'importance d'un leadership efficace et de la connaissance de soi en créant et en maintenant une culture de sécurité dans les communautés d'églises ;
 - l'exercice correct de leur pouvoir et de leur autorité ;
 - des limites dans *les relations de ministère* ;
 - la responsabilité d'agir quand ils prennent connaissance ou soupçonnent raisonnablement qu'un autre travailleur d'église a commis des abus ;
 - des actions à entreprendre quand on prend connaissance ou quand on soupçonne raisonnablement qu'un autre travailleur d'église a commis des abus ;
 - des pratiques de ministère sûr ;
 - la prestation de soins aux victimes d'abus ;
 - l'exigence en vertu du droit civil de signaler les abus aux *Autorités civiles* ;
 - l'impact des abus sur les victimes, y compris les communautés d'églises concernées ; et
 - la création et le maintien de milieux d'église sécuritaires.

L'éducation des communautés d'églises pour créer et maintenir une culture de sécurité

- 5.2 Chaque province devrait avoir un système pour l'éducation des participants dans les communautés d'églises concernant des pratiques de ministère sécuritaires et la prévention d'abus. Cette éducation devrait être appropriée selon l'âge. Dans le cas des écoles et autres organisations qui offrent un ministère aux enfants et aux jeunes personnes, elle devrait inclure leurs parents et leurs tuteurs. Dans le cas des organisations qui offrent un ministère aux adultes vulnérables, elle devrait inclure les membres de leur famille et leurs aidants. Elle devrait traiter les moyens d'accroître la connaissance de l'engagement envers l'église sécuritaire ou la sauvegarde, créer et maintenir un milieu sécuritaire pour les enfants, les jeunes personnes et les adultes vulnérables, et inclure les sujets suivants :

- la nature des abus et ses effets ;
- la reconnaissance des signes d'abus ;
- les techniques de *grooming* dans le cas de violence sexuelle ;
- des moyens pratiques pour réduire les risques d'abus ; et
- le signalement des abus présumés ou connus aux Autorités civiles et aux *Autorités ecclésiales*.

Ministère aux personnes soupçonnées d'avoir commis des abus

5.3 Chaque province devrait avoir un système de ministère pour les personnes connues pour avoir commis des abus ou qui sont soupçonnées d'en avoir commis qui participent actuellement ou cherchent à participer à la vie d'une communauté d'églises. Le système devrait inclure les éléments suivants :

- un processus pour évaluer si la participation de la personne pose un risque pour la sécurité d'autrui ou en poserait un ;
- lorsque l'évaluation conclut que la personne pourrait participer à la vie de la communauté d'église avec des restrictions, un processus pour s'assurer qu'elle respecte ces restrictions telles qu'un accord de sécurité ou un groupe qui surveille son respect des restrictions ;
- lorsque l'évaluation conclut que la personne ne peut pas participer à la vie de la communauté d'église, l'offre de fournir une alternative de ministère à la personne (tel qu'un ministère individuel à la personne par un travailleur d'église) ; et
- lorsque l'on sait que la personne a intégré une nouvelle communauté d'église dans le diocèse ou dans un nouveau diocèse de la *province* ou dans une autre tradition d'église, la divulgation des informations pertinentes concernant la personne aux leaders de cette communauté d'église.

Surveiller le respect des règles et politiques d'église sécuritaire ou de sauvegarde

5.4 Chaque province devrait avoir un système pour surveiller le respect des règles et politiques d'église sécuritaire ou de sauvegarde qui devraient inclure les éléments suivants :

- la préparation d'un rapport par la personne responsable et, dans la mesure du possible, une personne indépendante au moins tous les cinq ans concernant l'adoption et la mise en œuvre des règles et politiques qui donnent effet à ces lignes directrices ; et
- la publication du rapport sur le site web de la province ou du diocèse, ou assurer autrement la disponibilité du rapport au public.

Revue des règles et politiques d'église sécuritaire ou de sauvegarde

- 5.5 Chaque province devrait avoir un système de revue par un responsable et, dans la mesure du possible, une personne indépendante, de ses règles et politiques d'église sécuritaire ou de sauvegarde qui donnent effet à ces lignes directrices qui devrait inclure les éléments suivants :
- un rapport de l'organe de gouvernance de la province concernant l'aptitude, et toutes recommandations éventuelles pour le renforcement des règles et politiques d'église sécuritaire ou de sauvegarde, au moins tous les cinq ans ; et
 - dans le cas de plaintes concernant l'efficacité ou l'équité des règles et politiques d'église sécuritaire ou de sauvegarde, un rapport à l'organe de gouvernance concernant leur aptitude et toutes recommandations éventuelles pour leur renforcement.

ANNEXE 1

Définitions

« **Abus** » désigne un comportement qui cause un préjudice à autrui, ou qui est adopté dans l'intention de causer un préjudice à autrui, ou qui pourrait exposer autrui à un risque de préjudice. Les types d'abus incluent :

- l'intimidation ;
- la dissimulation des abus ;
- les abus par l'internet ;
- la violence émotionnelle ;
- l'exploitation financière ;
- la violence basée sur le sexe ;
- le harcèlement ;
- l'abandon ;
- la violence physique ;
- la violence sexuelle ; et
- la violence spirituelle.

« La maltraitance des enfants » est le terme couramment utilisé pour désigner la maltraitance des enfants et des jeunes personnes. La maltraitance d'un adulte vulnérable peut prendre plusieurs formes. Les termes « violence familiale » ou « violence domestique » désignent couramment la maltraitance dans un contexte familial ou domestique.

Les « abus assistés par l'image » se produisent lorsqu'un travailleur d'église prend, distribue, ou menace de distribuer des images intimes, nues, et/ou à caractère sexuel d'une autre personne sans son consentement. Les images peuvent être des originaux et des photos retouchées, des dessins et des vidéos. On appelle cela du « sextage » quand la technologie est utilisée pour distribuer l'image. On appelle cela « l'extorsion à caractère sexuel » quand le travailleur d'église essaie d'obtenir des faveurs sexuelles, de l'argent ou autre chose, en menaçant de révéler les images intimes de l'autre personne, ou qu'il demande de l'argent, d'autres images ou des faveurs sexuelles pour retirer les images de l'internet.

Les « abus en ligne » se produisent lorsqu'un travailleur d'église adopte un comportement demandant l'usage de la technologie qui cause un préjudice ou menace de causer un préjudice à autrui sur le plan social, psychologique ou physique. Ils peuvent se produire sur des espaces divers en ligne tels que des plateformes de clavardage, sur les sites de réseaux sociaux, par courriels, des applications de messageries ou des tableaux de messages. Ils incluent un éventail de comportements qui sont parfois décrits comme

« intimidation en ligne », « la traque délibérée en ligne », et « les abus basés sur l'image ».

« **Adulte vulnérable** » désigne un adulte dont les capacités de protection contre les abus sont réduites définitivement ou temporairement en raison d'un handicap d'ordre intellectuel, d'une maladie mentale ou d'une autre incapacité, de son âge ou de toute autre circonstance. Cela inclut tout adulte qui :

- reçoit un ministère à domicile ;
- est dépendant du soutien d'une ou de plusieurs personnes comme dans le cas d'un accident, d'une maladie ou de la naissance d'un enfant ;
- vit une crise dans sa vie personnelle ou une catastrophe naturelle, telles que le décès d'un membre de sa famille ou la perte d'un emploi, d'un domicile ou de possessions ; et
- à travers la pauvreté, la guerre ou le conflit civil, le déplacement, l'ethnicité, l'orientation sexuelle ou le sexe, ou d'autres facteurs sociaux ou culturels a une capacité réduite pour se protéger contre les abus.

« **Âge de consentement** » désigne l'âge auquel une personne peut légalement consentir à avoir des rapports sexuels. L'âge de consentement varie selon les pays. Dans certains pays, une personne ne peut pas légalement consentir à avoir des rapports sexuels à moins d'être mariée.

Une « **agression sexuelle** » se produit lorsqu'un travailleur d'église commet tout agissement intentionnel ou imprudent, fait usage de la force, ou menace de faire usage de la force dans le cadre d'une activité à caractère sexuel contre une personne sans son consentement, ou avec son consentement dans des circonstances où le consentement n'est pas une défense pour cette activité à caractère sexuel en vertu du droit applicable. Les enfants qui n'ont pas atteint l'âge de consentement, ou tout adulte pour leur compte, ne peuvent pas consentir à une activité à caractère sexuel. L'agression sexuelle constitue normalement une infraction pénale et inclut :

- le viol ;
- toucher une personne d'une manière sexuelle ; et
- inviter, inciter, encourager ou forcer un enfant, une jeune personne, ou un adulte vulnérable à se faire des attouchements, ou à toucher le travailleur d'église ou une autre personne d'une manière sexuelle.

« **Allégations** » désigne les allégations qui font l'objet de la plainte.

« **Autorisé** » désigne autorisé par une licence ou une autre autorité semblable.

« **Autorité civile** » désigne la police ou autre Autorité civile à laquelle un rapport concernant des abus connus ou soupçonnés pourrait être soumis ou devrait l'être.

« **Autorité ecclésiastique** » désigne un évêque diocésain ou une personne ou un organe doté de l'autorité d'ordonner, d'octroyer des licences, d'élire, de nommer, de renvoyer ou de suspendre un travailleur d'église.

« **Charte** » désigne la *Charte pour la sécurité des personnes au sein des Églises de la Communion anglicane* que le Conseil consultatif anglican a adoptée par la résolution 15.09 passée en 2012, et dont le texte est présenté à l'Annexe 2.

« **Clergé** » désigne les évêques, prêtres et diacres de l'église.

« **Cléricalisme** » désigne le clergé qui encourage la déférence qui lui est accordée et en tire un avantage.

« **Communauté d'église** » désigne une paroisse ou une organisation ecclésiastique dans laquelle un ministère est entrepris.

« **Dissimulation des abus** » désigne un manquement sans excuse raisonnable à divulguer à l'Autorité ecclésiastique ou l'Autorité civile des abus connus ou soupçonnés commis par un travailleur d'église.

« **Église sécuritaire ou sauvegarde** » désigne des politiques ou pratiques visant à promouvoir le bien-être physique, émotionnel et spirituel de tous au sein de l'église, y compris celui des enfants, des jeunes personnes et des adultes vulnérables.

« **Enfant** » désigne toute personne qui n'a pas atteint sa majorité en vertu du droit applicable. Dans de nombreux pays, un enfant est toute personne de moins de dix-huit ans. Dans certains pays, on distingue entre enfant et jeune personne, un enfant est toute personne âgée de moins de 16 ans.

L'« **exploitation financière** » se produit lorsqu'un travailleur d'église cherche à obtenir un avantage personnel ou un gain financier pour lui-même ou pour sa famille par le biais de sa fonction ou par une relation de ministère au-delà de sa rémunération ou de son salaire ou de ses allocations reconnues. Lorsqu'elle implique un vol, elle constitue une infraction pénale. Elle inclut solliciter une donation monétaire ou autre auprès d'une personne avec laquelle une relation de ministère existe.

L'« **exploitation sexuelle** » se produit lorsqu'un travailleur d'église, qui entretient une relation de ministère avec un adulte ou un enfant n'ayant pas atteint l'âge de consentement, l'invite à se livrer à une activité à caractère sexuel, ou se livre à une activité à caractère sexuel avec lui sans son consentement. Il est immatériel que l'adulte ou l'enfant ait été l'auteur de l'invitation ou qu'il ait entrepris l'activité à caractère sexuel en premier.

Le « **grooming** » se produit lorsqu'un travailleur d'église entreprend délibérément des actions dans le but d'engager et d'influencer un adulte

ou un enfant ou une jeune personne aux fins d'une activité à caractère sexuel. Dans le cas d'un enfant ou d'une jeune personne, le travailleur d'église peut les préparer à la maltraitance sexuelle ainsi que ses proches, tels que ses parents, membres de sa famille et d'autres travailleurs d'église et communautés d'églises, dans le but d'avoir des relations sexuelles avec l'enfant ou la jeune personne. Dans le cas d'un adulte, le travailleur d'église peut préparer l'adulte à la maltraitance sexuelle, ainsi que les proches de l'adulte tels que des membres de sa famille, d'autres travailleurs d'église et communautés d'églises dans le but d'avoir des relations sexuelles avec l'adulte. Le grooming précède en général d'autres formes de violence sexuelle et peut impliquer le contact par l'usage de la technologie pour renforcer la relation avec l'enfant ou l'adulte.

Le « harcèlement » se produit lorsqu'un travailleur d'église adopte une conduite malvenue, avec ou sans intention, envers autrui et que la personne a une bonne raison de se sentir offensée, dénigrée ou menacée. Ce comportement peut consister en un seul incident ou en plusieurs sur un certain temps. Il inclut :

- établir un contact physique malvenu avec une personne ;
- faire des gestes ou faire usage d'un langage qui pourrait raisonnablement causer offense, y compris crier sans raison de manière continue ;
- faire des commentaires injustifiés ou inutiles sur les aptitudes d'une personne ou ses qualités ;
- afficher ouvertement des images, affiches, graffitis ou matériels écrits qui pourraient raisonnablement offenser ;
- faire des communications malvenues avec une personne de toute forme comme des appels téléphoniques, courriels, messages textuels ; et
- traquer délibérément une personne.

Le « harcèlement sexuel » se produit lorsqu'un travailleur d'église fait des avances sexuelles malvenues ou une demande malvenue de faveurs à caractère sexuel à une personne. Il peut s'agir d'un seul incident ou de plusieurs sur une certaine période, et cela peut impliquer différents moyens de communication tels que des appels téléphoniques, des courriels, des messages textuels ou les réseaux sociaux. Il comprend :

- demander du sexe ;
- faire des gestes, des blagues ou des commentaires contenant des références sexuelles ; et
- montrer du matériel explicitement sexuel.

« Informations relatives à l'aptitude » désigne une déclaration rédigée par une Autorité ecclésiale d'une province concernant un travailleur d'église qui divulgue le fait qu'il y ait eu ou non toute allégation, accusation, observation ou admission de la commission d'un délit, ou la violation des règles de la province concernant la conduite des travailleurs d'église, y

compris les règles concernant la conduite sexuelle et la conduite envers les enfants, les jeunes personnes et les adultes vulnérables et, le cas échéant, sa substance.

L'« **intimidation** » se produit quand un travailleur d'église adopte un comportement envers une personne qui est récurrent, déraisonnable (tel que quand il persécute, humilie, intimide ou menace), et qui crée un risque pour la santé et la sécurité d'autrui. Elle inclut :

- faire des remarques désobligeantes, dévalorisantes ou dénigrantes, des commentaires ou des blagues sur l'apparence d'une personne, son mode de vie, son milieu ou ses capacités ;
- communiquer de manière abusive ;
- répandre des rumeurs ou faire des insinuations sur quelqu'un ou discréditer d'autres façons sa performance ou sa réputation ;
- ignorer ou minimiser les préoccupations ou les besoins légitimes d'une personne ;
- ignorer quelqu'un de manière inappropriée, ou exclure quelqu'un d'informations ou d'activités ;
- toucher une personne de manière menaçante ou inappropriée ;
- charrier une personne, ou jouer des tours ou faire des blagues pratiques à quelqu'un ; et
- afficher ou distribuer du matériel écrit ou visuel qui dégrade ou offense.

Elle ne consiste pas en une conduite adoptée par un travailleur d'église effectuée d'une manière raisonnable, telle que :

- ne pas être d'accord avec les croyances, opinions ou agissements d'une personne ou les critiquer d'une manière honnête et respectueuse ;
- fournir des informations sur le comportement inapproprié d'une manière objective à la personne ou aux personnes concernées et à une autre personne sans bonne raison pour posséder ces informations ;
- fixer des objectifs de performance, normes ou échéances raisonnables ;
- fournir des informations concernant la performance non satisfaisante d'une manière honnête et constructive ; et
- entreprendre une action disciplinaire légitime.

L'« intimidation en ligne » est une forme d'intimidation qui implique l'usage de la technologie tel que d'envoyer des messages textuels et des courriels.

« **Jeunes personnes** » désigne les personnes dans un pays où une distinction est faite entre les enfants et les jeunes personnes qui ne sont pas des enfants et qui n'ont pas atteint leur majorité. Dans certains pays, il s'agit de personnes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans.

La « maltraitance » se produit lorsqu'un travailleur d'église ayant une responsabilité à l'égard du bien-être d'une autre personne manque sans excuse raisonnable de satisfaire les besoins fondamentaux de la vie, de sorte que la santé et le développement physique et mental de la personne soient exposés à un risque de préjudice. Elle comprend la privation de ce qui suit :

- la nourriture ;
- les vêtements ;
- l'abri ;
- l'hygiène ;
- l'éducation ;
- la supervision et la sécurité ; et
- les soins médicaux.

La maltraitance peut se produire dans diverses situations telles que dans un établissement de soins médicalisés ou dans un centre de soins de jour pour les adultes vulnérables, un camp ou une installation résidentielle ou dans un centre de jour pour les enfants et les jeunes personnes, un internat dans une école, un hôpital ou une clinique.

« **Ministère** » désigne le travail concerné ou la situation qui existe quand un travailleur d'église a une responsabilité dans le cadre de son rôle à l'égard du bien-être d'autrui.

« **Pédopornographie** » désigne ou montre une personne qui est ou qui paraît être un enfant adonné à une activité à caractère sexuel, ou dans un contexte sexuel. Elle peut inclure tout film, matériel imprimé, données électroniques, image informatique ou toute autre illustration.

« **Plaignant** » désigne une personne qui dépose une plainte concernant le fait qu'elle ait subi des abus, ou une personne déposant une plainte pour le compte de la victime immédiate.

« **Plainte** » désigne une plainte à l'encontre d'un travailleur d'église concernant des abus.

« **Protocole** » désigne le *Protocole pour la divulgation des informations relatives à l'aptitude d'une personne entre les églises de la Communion anglicane* auquel la résolution 16.27 du Conseil consultatif anglican passée en 2016 se rapporte, et dont le texte est présenté à l'Annexe 3.

« **Province** » se rapporte à une église membre du Conseil consultatif anglican. On considère une église nationale ou locale soumise à la compétence métropolitaine directe de l'Archevêque de Cantorbéry comme étant une province aux fins des présentes lignes directrices.

« **Relation de ministère** » désigne une relation entre un travailleur d'église et toute personne aux fins d'un ministère.

« **Répondant** » désigne un travailleur d'église à l'encontre duquel une plainte a été déposée.

La « **traque délibérée en ligne** » est une forme de harcèlement qui implique l'usage de la technologie, par exemple, pour envoyer des messages textuels et des courriels.

« **Travailleurs d'église** » désigne le clergé et les travailleurs laïcs.

« **Travailleur laïc** » désigne un laïc qui :

- est autorisé par l'évêque d'un diocèse ;
- est nommé, élu ou employé par une communauté d'église ou pour son compte ;
- assume un ministère dans l'église en tant que bénévole.

« **Victime immédiate** » désigne la personne abusée.

« **Victime secondaire** » désigne les autres personnes qui ont subi un préjudice en conséquence des abus infligés à la victime immédiate. Elles seront susceptibles d'inclure des membres de la famille de la victime immédiate ainsi que des membres de la famille de l'auteur des abus, d'autres travailleurs d'église et membres de l'église.

La « **violence basée sur le sexe** » désigne tout acte réalisé par la volonté d'une personne et basé sur des normes sexuelles néfastes et des relations de pouvoir inégales. Elle comprend notamment des menaces de violence et la coercition. Elle peut être de nature physique, émotionnelle, psychologique ou sexuelle, et peut prendre la forme d'un déni de ressources ou d'accès aux services. Elle inflige un préjudice aux femmes, aux filles, aux hommes et aux garçons.

La « **violence émotionnelle** » se produit lorsqu'un travailleur d'église adopte un comportement envers une personne où la personne subit, ou est susceptible de subir un préjudice à sa santé et à sa sécurité. Elle comprend :

- faire des commentaires désobligeants, humiliants ou dénigrants, des blagues ou des gestes sur l'apparence d'une personne, son mode de vie, son milieu, ou ses capacités ;
- ridiculiser une personne, y compris par des insultes ou des termes péjoratifs pour s'y rapporter ; et
- contraindre, manipuler, menacer ou intimider une personne.

Elle ne consiste pas en une conduite d'un travailleur d'église effectuée d'une manière raisonnable, telle que :

- ne pas être d'accord avec les croyances, opinions ou actions d'une personne ou les critiquer d'une manière honnête et respectueuse ;
- fournir des informations concernant un comportement inapproprié d'une manière objective à la personne ou aux personnes concernées et à toute autre personne avec une bonne raison de posséder ces informations ; et

- entreprendre une action disciplinaire légitime.

On appelle généralement la violence émotionnelle « violence psychologique ».

La « violence physique » se produit lorsqu'un travailleur d'église commet un acte intentionnel ou imprudent, fait usage de la force ou menace de faire usage de la force pour causer un préjudice à autrui, ou impliquant un contact physique malvenu avec autrui. Elle inclut :

- gifler ;
- frapper ;
- cogner avec le poing ;
- secouer ;
- étouffer ;
- donner des coups de pied ;
- brûler ;
- bousculer délibérément ; et
- agripper.

Elle n'inclut pas le châtiment corporel d'un enfant lorsque celui-ci est licite.

La « violence sexuelle » se produit lorsque le travailleur d'église adopte l'une des conduites suivantes :

- grooming autrui ;
- des abus basés sur l'image ;
- des agressions sexuelles ;
- l'exploitation sexuelle ;
- le harcèlement sexuel ; ou
- la visualisation, la possession, la production ou la distribution de pédopornographie.

La « violence spirituelle » se produit lorsqu'un travailleur d'église maltraite autrui par action ou menaces qu'il justifie par un appel à Dieu, la foi ou la religion. Elle comprend :

- se servir d'une position d'autorité spirituelle pour dominer ou manipuler une autre personne ou un groupe ;
- se servir d'une position d'autorité spirituelle pour chercher à obtenir une déférence inappropriée auprès d'autrui ;
- marginaliser une personne par rapport à sa communauté d'église ;
- isoler une personne de ses amis et des membres de sa famille ; et
- se servir de la terminologie biblique ou religieuse pour justifier les abus.

ANNEXE 2

La Charte

Charte pour la sécurité des personnes dans les Églises de la Communion anglicane

Soutien pastoral dans les cas d'abus

1. Nous offrirons un soutien pastoral aux personnes abusées, à leurs familles et aux paroisses et organisations religieuses affectées en :
 - a. écoutant avec patience et compassion le récit de leurs expériences et leurs préoccupations ;
 - b. en offrant une aide spirituelle et d'autres formes de soins pastoraux.

Réponses efficaces aux abus

2. Nous aurons, et nous mettrons en œuvre, des polices et des procédures pour réagir correctement aux allégations d'abus à l'encontre du clergé et des autres personnels de l'église, notamment :
 - a. nous ferons connaître la procédure de plainte au sein des églises ;
 - b. nous organiserons des soins pastoraux pour toute personne qui déposera une plainte concernant des abus ;
 - c. nous déterminerons de manière impartiale les allégations d'abus à l'encontre du clergé et des autres personnels de l'église, et l'évaluation de l'aptitude au futur ministère ;
 - d. nous offrirons un soutien aux paroisses et aux organisations religieuses affectées.

Pratique du ministère pastoral

3. Nous adopterons des normes de pratique du ministère pastoral par le clergé et autre personnel de l'église et nous les promouvrons à travers l'éducation et la formation.

Aptitude au ministère

4. Nous aurons, et nous les mettrons en œuvre, des polices et des procédures pour évaluer l'aptitude des personnes à l'ordination comme membre du clergé ou à la nomination à des postes à responsabilité dans l'église ; nous vérifierons notamment les antécédents de ces personnes

Culture de sécurité

5. Nous promouvons une culture de sécurité dans les paroisses et les organisations religieuses à travers l'éducation et la formation pour aider le clergé, les autres personnels de l'église et les participants à prévenir les abus.

ANNEXE 3

Le Protocole

Protocole de divulgation des informations relatives à l'aptitude au ministère entre les églises de la Communion anglicane

Définitions

1. Au présent Protocole :

« **Province chargée de l'évaluation** » désigne la Province où une Autorité ecclésiastique évalue si un travailleur d'église concerné devrait être autorisé à assumer un ministère ;

« **Province investie du pouvoir d'autorisation** » désigne la Province ou les Provinces dans laquelle ou lesquelles le travailleur d'église est autorisé, ou a été autorisé auparavant à assumer un ministère par une Autorité ecclésiastique ;

« **Autorité ecclésiastique** » désigne la personne ou l'organe chargé d'autoriser les travailleurs d'église à assumer un ministère dans la Province investie du pouvoir d'autorisation ou la Province chargée de l'évaluation ;

« **Travailleur d'église** » désigne un membre du clergé ou un laïc qui :

- (a) est autorisé, ou a été autorisé auparavant, à assumer un ministère par une Autorité ecclésiastique de la Province investie du pouvoir d'autorisation ; et qui
- (b) a postulé, ou dont la nomination a été proposée, pour un poste ou une fonction impliquant d'assumer un ministère autorisé dans la Province chargée de l'évaluation ;

« **Informations relatives à l'aptitude** » désigne une déclaration écrite d'une Autorité ecclésiastique de la Province investie du pouvoir d'autorisation concernant le travailleur d'église qui divulgue :

- (a) s'il y a eu ou non ; et (b) le cas échéant, le bien-fondé de :

toute allégation, accusation, constatation ou admission de la commission d'une infraction pénale ou de la violation des règlements de la Province investie du pouvoir d'autorisation concernant la conduite morale du clergé et des laïcs qui assument le ministère, notamment les règlements concernant la conduite à caractère sexuel et la conduite envers les enfants et les adultes vulnérables ;

« **Province** » inclut une partie d'une Province.

Système de divulgation des informations relatives à l'aptitude au ministère par la Province investie du pouvoir d'autorisation

2. La Province investie du pouvoir d'autorisation aura et maintiendra un système de divulgation des informations relatives à l'aptitude au ministère concernant un travailleur d'église de la Province à l'Autorité ecclésiale concernée qui comprend les exigences suivantes :
 - (a) l'Autorité ecclésiale applicable de la Province doit traiter immédiatement une demande de l'Autorité ecclésiale applicable de la Province chargée de l'évaluation pour la divulgation des informations relatives à l'aptitude au ministère ; et
 - (b) l'Autorité ecclésiale applicable de la Province doit divulguer les informations relatives à l'aptitude au ministère à l'Autorité ecclésiale applicable de la Province chargée de l'évaluation.

Système d'évaluation de l'aptitude d'un travailleur d'église concerné en vue d'autorisation au ministère dans la Province chargée de l'évaluation

3. La Province chargée de l'évaluation aura et maintiendra un système d'évaluation de l'aptitude d'un travailleur d'église à assumer un ministère autorisé dans la Province qui inclut les exigences suivantes :
 - (a) l'Autorité ecclésiale applicable doit faire une demande d'informations relatives à l'aptitude au ministère auprès de la Province investie du pouvoir d'autorisation ;
 - (b) l'Autorité ecclésiale applicable ne doit pas autoriser le travailleur d'église à assumer un ministère dans la Province sans avoir préalablement évalué si le travailleur d'église présente ou pas de risque au bien-être physique, émotionnel et spirituel et à la sécurité des personnes, et tenu compte des informations relatives à l'aptitude au ministère divulguées par la Province investie du pouvoir d'autorisation ; et
 - (c) l'Autorité ecclésiale applicable doit préserver la confidentialité des informations relatives à l'aptitude au ministère, sauf :
 - (i) quand leur divulgation est exigée par la loi ; ou
 - (ii) quand on croit raisonnablement qu'elle est nécessaire pour protéger une quelconque personne contre le risque de préjudice aux mains du travailleur d'église ; ou
 - (iii) quand elle est nécessaire aux fins d'entreprendre l'évaluation de l'aptitude ou non du travailleur d'église à assumer un ministère autorisé dans la Province ou toute action disciplinaire à l'encontre du travailleur d'église.