



**CODE
D'ÉTHIQUE
ET DE CONDUITE**
du personnel et des bénévoles

**Une approche préventive pour contrer toutes
formes d'abus**

TABLE DES MATIÈRES

Mot de présentation.....	2
1. Préambule.....	3
2. Objectif de ce code d'éthique et de conduite	3
3. Champ d'application	3
4. Définitions.....	4
5. Les valeurs fondamentales de ce code d'éthique et de conduite.....	6
6. La conduite et les comportements attendus en lien avec les valeurs énoncées.....	7
6.1 La dignité de la personne humaine.....	7
6.2 L'autonomie et l'autodétermination.....	8
6.3 La sécurité personnelle.....	9
6.4 La confidentialité.....	10
6.5 La loyauté et l'intégrité.....	11
7. Mécanismes d'application.....	12
8. Dénonciation d'une dérogation au code de conduite	13
9. Publication.....	14
10. Approbation.....	14
Annexe 1A – Attestation personne bénévole.....	15
Annexe 1B – Attestation membre du personnel	16

MOT DE PRÉSENTATION

La Paix soit avec vous!

En matière d'intégrité morale et de respect des droits de la personne, les membres de l'Église doivent adopter un comportement irréprochable et au-dessus de tout soupçon. D'une manière particulière, tous ceux et celles qui agissent au nom du Christ ou de son Église, à titre de personnes « envoyées en mission » ou « assignées à un service », doivent en tout temps conformer leur agir au message évangélique qui place le respect de la dignité humaine au premier rang des valeurs que nous respectons.

Toute personne mandatée par l'Église, afin d'agir en son nom ou collaborer à sa mission, est appelée à faire siennes les valeurs et les normes qui déterminent un comportement intègre. Ces normes et ces valeurs trouvent naturellement leur source dans l'Évangile. Elles s'inspirent aussi des bonnes pratiques transmises d'une génération chrétienne à l'autre, aussi bien que des conseils de sagesse et des écrits normatifs provenant des traditions ecclésiales et civiles, juridiques et culturelles de notre société, manifestant les valeurs positives à chérir et les actions justes à privilégier.

L'Église catholique de Québec se donne un *Code d'éthique et de conduite* adopté par les autorités diocésaines afin de guider l'ensemble du personnel mandaté, salarié et bénévole, dans ses relations avec les personnes dans le cadre d'une activité pastorale ou d'une prestation de service. Ce Code se situe dans un plan d'action mis en place par l'Église pour assurer des comportements respectueux et prévenir ou corriger les cas de conduite inappropriée. Bien que ce Code s'applique d'abord au personnel de la *Corporation l'Archevêque catholique romain de Québec*, nous visons aussi à garantir la sécurité mentale et physique de chaque personne en contact avec nous, à l'occasion de toute activité, prestation de service ou interaction au niveau diocésain et paroissial, dans les mouvements et les autres formes de regroupement ecclésial.

Ce *Code d'éthique et de conduite* vise à établir les standards d'un bon comportement pour l'ensemble du personnel mandaté, salarié et bénévole de l'Église de Québec. Il vient compléter les dispositions du *Protocole diocésain d'intervention en cas d'allégation d'inconduite sexuelle au sein de l'Église diocésaine de Québec*, en visant toutes les autres situations où la conduite d'un membre du clergé, d'une personne mandatée ou d'une personne laïque agissant pour l'Église pourrait être répréhensible. Nous encourageons ainsi toute personne blessée par une conduite inappropriée à signaler cette situation aux autorités désignées à cette fin ou à toute personne de confiance.

Nous insistons sur la prévention de toute conduite qui pourrait porter préjudice aux personnes que nous sommes appelés à servir et à faire grandir dans la foi, l'amour fraternel et la justice. C'est à cela que nous nous engageons, en invitant l'ensemble des personnes qui collaborent avec nous à s'y engager aussi de tout cœur. Il ne faut plus jamais tolérer que des personnes qui attendent de nous la lumière de l'Évangile soient plongées dans la confusion en étant blessées par un membre de l'Église.

Que l'Esprit du Seigneur inspire notre conduite partout et en tout temps, car *le fruit de l'Esprit, c'est l'amour, la joie, la paix, la patience, la bonté, la benignité, la fidélité, la douceur, la tempérance* » (Galates 5:22).

+ Gérald C. Card. Lacroix
Archevêque de Québec
Primat du Canada

1. Préambule

Le présent code d'éthique et de conduite a été rédigé en conformité avec les lois civiles en vigueur au Canada et au Québec, la Loi sur la protection de la jeunesse, le Code de droit canonique de l'Église catholique et le document « Protection des personnes mineures contre les abus sexuels » de la Conférence des évêques catholiques du Canada (CECC). Il ne se substitue en rien aux autres textes législatifs et réglementaires en vigueur au Canada, au Québec et dans l'Église catholique romaine. Il est un complément pour l'harmonie de notre vie ecclésiale.

Ce code d'éthique et de conduite s'inscrit dans une approche préventive pour protéger les personnes qui bénéficient des services de la part des membres de la *Corporation l'Archevêque catholique romain de Québec*, contre toutes formes d'abus, qu'il s'agisse d'abus de pouvoir, d'abus sexuel ou d'abus spirituel ou autres.

Le personnel et les bénévoles agissant au nom de la Corporation sont tenus de mettre en application ce code dans leurs activités internes et externes reliées au travail. Celui-ci définit les principales valeurs qui doivent régir leur conduite. Il énonce un ensemble de normes, qui incarnent les valeurs susceptibles de guider leurs attitudes et leurs comportements à travers leurs diverses interventions. Finalement, ce code d'éthique et de conduite identifie les responsables de son application et les obligations entourant un manquement à ce dernier.

2. Objectif de ce code d'éthique et de conduite

Le code d'éthique et de conduite définit un cadre général à l'intérieur duquel s'appuient les comportements et les actions pastorales du personnel et des bénévoles de la Corporation en toutes circonstances. Il est le reflet de l'engagement à prendre à l'égard de toute personne avec qui ils établissent des liens dans le milieu pastoral.

3. Champ d'application

En tant que membre du personnel ou bénévole, que ces personnes soient membres du clergé, religieux ou laïque, œuvrant au service de la *Corporation l'Archevêque catholique romain de Québec*, il appartient à chacun de s'approprier les valeurs de ce code d'éthique et de conduite, d'en connaître les principes et les règles et d'adopter un comportement en conformité avec ceux-ci.

4. Définitions¹

4.1 Abus

Un abus désigne un comportement physique, verbal, émotionnel ou sexuel de la part d'un représentant, d'une représentante ecclésial-e :

- (i) Qui amène une personne à craindre pour sa sécurité et son bien-être physique, psychologique ou émotionnel.
- (ii) Dont la personne présumée qui agresse savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'elle amènerait cette personne à craindre pour sa sécurité et son bien-être physique, psychologique ou émotionnel.

4.2 Abus de pouvoir

Un abus de pouvoir est l'acte d'une personne qui dépasse les limites légales de sa fonction et qui en fait un usage déloyal. L'abus de pouvoir peut se traduire par des actes d'intimidation, de harcèlement, de menace, de chantage ou de coercition.

4.3 Abus sexuels

Les abus sexuels désignent :

- (i) Des gestes à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, incluant toute forme d'exploitation sexuelle de la part de toute personne.
- (ii) Un risque sérieux de subir des gestes à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, incluant l'exploitation sexuelle de la part de toute personne.

4.4 Abus spirituel

L'abus spirituel désigne toute situation où une personne en position d'autorité spirituelle se sert d'autrui pour assouvir un besoin psychologique ou émotionnel, en instrumentalisant le désir spirituel de la personne pour l'assujettir par la manipulation des notions religieuses, des textes bibliques ou spirituels.

4.5 Code d'éthique et de conduite

Éthique - Texte énonçant les valeurs et les principes à connotation morale ou civique auxquels adhère une organisation et, qui sert de guide à un individu ou à un groupe afin de l'aider à juger de la justesse de ses comportements.

Conduite - Ce terme désigne un ensemble de règles écrites qu'un organisme ou une entreprise s'engage à observer et qui régissent la conduite de son personnel, des bénévoles qui y œuvrent et de ses dirigeants.

4.6 Corporation l'Archevêque catholique romain de Québec

L'Archevêque catholique romain de Québec, corporation constituée en vertu de la *Loi sur les évêques catholiques romains* (L.R.Q., c. E-17), par Lettres patentes émises le 21 août 1950, ayant son siège en la ville de Québec et, agissant aux présentes à titre d'employeur du personnel et bénévole travaillant aux Services diocésains et ses dépendances et à la Maison Archiépiscope du diocèse de Québec ci-après appelé la Corporation.

¹ Les définitions retenues dans ce code sont inspirées de différentes sources civiles et ecclésiales. Parmi celles-ci : *Protection des personnes mineures contre les abus sexuels; Appel aux fidèles catholiques du Canada pour la guérison, la réconciliation et la transformation*, Conférence des évêques catholiques du Canada, 2018; *Loi sur la protection de la jeunesse; Gouvernement du Québec; Grand dictionnaire terminologique*, http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8365027.

4.7 Évêque

Membre de la hiérarchie de l'Église, en communion avec le Pape et nommé par celui-ci pour le gouvernement des fidèles de l'Église. Ici, l'Évêque est l'Archevêque catholique romain de Québec, autorité suprême dans son diocèse.

4.8 La direction du Service des ressources humaines et pastorales

À l'exception de situation où la personne mise en cause est membre du clergé et dans le cadre d'une plainte sur une inconduite sexuelle, la direction du Service des ressources humaines et pastorales est la personne mandatée par l'Évêque pour l'application du code d'éthique et de conduite pour les personnes sous l'autorité de la *Corporation l'Archevêque catholique romain de Québec*.

4.9 Comité-conseil pour le traitement des allégations d'inconduite sexuelle

Un Comité-conseil est mandaté par l'Archevêque catholique romain de Québec pour l'application du Protocole diocésain d'intervention en cas d'allégation d'inconduite sexuelle au sein de l'Église catholique de Québec. La personne déléguée de l'Évêque préside le Comité-conseil, procède ou fait procéder à l'évaluation des allégations, assiste l'Évêque à leur sujet et assure les suivis aux travaux du Comité-conseil. Elle collabore avec les divers services diocésains impliqués éventuellement dans les suivis, principalement avec le Service du droit, le Service des ressources humaines et pastorales, le Service des communications et le Vicaire général.

4.10 Inconduite sexuelle

Une « inconduite sexuelle » est un acte qui est considéré comme une infraction sexuelle selon le droit canonique, le *Code criminel* du Canada et les lois applicables de la province ou du territoire. Ici, une « inconduite sexuelle » concerne les abus sexuels à l'endroit d'une personne mineure ainsi que les agressions sexuelles à l'endroit d'un adulte vulnérable.

4.11 Personnel ou bénévole

Le personnel adulte en situation d'autorité, de pouvoir ou de responsabilité au sein de la *Corporation l'Archevêque catholique romain de Québec*.

4.12 Personne mineure

Une personne mineure est :

- (i) Une personne âgée de moins de 18 ans.
- (ii) Une personne adulte qui jouit habituellement d'usage imparfait de la raison ou, qui en est habituellement privée et, qui parce qu'elle est considérée comme incapable de se gouverner elle-même, est équivalente à la personne mineure selon le droit de l'Église.

4.13 Personne vulnérable

Une personne vulnérable est une personne définie comme adulte par les lois séculières (plus de 18 ans), mais qui n'a pas la capacité mentale d'un adulte ou qui, à cause de son âge avancé, d'une maladie physique, d'un trouble mental ou d'une invalidité au moment où les abus présumés ont été commis, était ou pouvait être incapable de se protéger contre un dommage ou une exploitation grave.

5. Les valeurs fondamentales de ce code d'éthique et de conduite

Les valeurs fondamentales de ce code d'éthique et de conduite s'appuient sur la foi chrétienne. Chaque membre du personnel et bénévole, œuvrant au nom de la Corporation, s'engage à protéger la dignité de la personne dans son intégralité et conséquemment à la respecter dans sa dimension physique, affective, sexuelle, sociale, spirituelle et morale.

Ce code d'éthique et de conduite s'appuie sur les valeurs fondamentales suivantes :

5.1 La dignité de la personne humaine

Valeur intrinsèque d'une personne qui commande son respect, qui oblige à la traiter avec de grands égards et qui la sauvegarde de toute forme d'asservissement, d'aliénation ou de discrimination en raison de sa nature humaine.

5.2 L'autonomie et l'autodétermination

Capacité de faire des choix, d'agir et de penser par soi-même. Ceci implique que l'autonomie et l'autodétermination des individus sont à encourager et respecter.

5.3 La sécurité personnelle

Situation de quelqu'un qui se sent à l'abri de tout danger au plan physique, sexuel, affectif, moral et spirituel et, qui prescrit un comportement exempt de harcèlement ou d'abus.

5.4 La confidentialité

Ce qui concerne la vie privée, l'intimité et qui commande le respect.

5.5 La loyauté et l'intégrité

Caractère de droiture et d'honnêteté liés à ses engagements et ses obligations ainsi qu'envers les orientations et les décisions prises par les instances pour lesquelles on œuvre.

6. La conduite et les comportements attendus en lien avec les valeurs énoncées

6.1 La dignité de la personne humaine

Au niveau de sa conduite et de ses comportements, chaque membre du personnel et bénévole s'engage à :

1. Agir avec considération envers toute personne qui requiert ses services. À l'égard de cette dernière, elle manifeste de la courtoisie, de la bienveillance, de l'écoute et de l'ouverture.
2. Établir de saines relations avec les personnes sans égard à leur âge, leur sexe, leur origine ethnique, leur orientation sexuelle, leurs statuts Sociaux économiques ou à un quelconque déficit physique ou cognitif.
3. Accorder à toutes et tous un traitement équitable dans le respect des règles énoncées dans ce code.
4. Respecter les personnes et le milieu de travail en favorisant la collaboration, l'entraide, la confidentialité et le respect mutuel.
5. Conserver une distance professionnelle dans ses relations avec les personnes mineures et les personnes vulnérables, comme avec toute autre personne auprès de qui il intervient.
6. Proscrire les abus sous toutes leurs formes, qu'il s'agisse d'abus de pouvoir, d'abus sexuel, d'abus spirituel ou autres.

Manquer de respect à la dignité de toute personne, c'est entre autres :

- Avoir un comportement susceptible d'embarrasser une personne, de la ridiculiser, de lui faire honte, de l'humilier ou lui porter préjudice.
- Causer du tort à une personne par des propos ou des actions visant à la dénigrer aux yeux des autres.
- Faire preuve d'abus de pouvoir en utilisant sa position d'autorité ou son statut pour obtenir des faveurs ou intimider.
- Abuser d'une personne par des paroles ou des actes inappropriés et offensants à caractère sexuel ou discriminatoire portant atteinte à sa dignité.
- Tenir des propos obscènes et poser des gestes qui relèvent de l'abus et de l'agression sexuelle envers toute personne, peu importe leur gravité.

6.2 L'autonomie et l'autodétermination

Au niveau de sa conduite et de ses comportements, chaque membre du personnel ou bénévole s'engage à :

1. Être vigilant dans l'accompagnement pour ne pas imposer sa pensée.
2. Valoriser et renforcer la capacité de l'autre à penser et à agir par lui-même.
3. Permettre la liberté d'expression et respecter les opinions, dans la mesure où celles-ci ne portent pas atteinte aux droits et aux libertés d'autrui.
4. Accepter que ses idées soient contestées par des personnes ayant un avis ou un cheminement différent.
5. Reconnaître la primauté des parents dans l'éducation de leur enfant et respecter leurs compétences dans leur rôle parental.
6. Prendre au sérieux toute révélation d'abus, de la part d'une personne mineure ou d'une personne vulnérable, commis par un/une collègue, une personne bénévole ou par toute autre personne.

Manquer au droit à l'autonomie et à l'autodétermination, c'est entre autres :

- Entretenir des préjugés.
- Brimer le droit à la parole.
- Chercher à contrôler son environnement en admettant difficilement le point de vue des autres.
- Établir de manière insidieuse une emprise sur l'autre.
- Utiliser l'argument d'autorité théologique ou spirituel pour faire pression sur la conscience de l'autre pour l'obliger à se plier à sa volonté.
- Inciter une personne à laisser tomber une allégation sans égard au prétexte.

6.3 La sécurité personnelle

En toutes circonstances, au niveau de sa conduite et de ses comportements, chaque membre du personnel ou bénévole s'engage à :

1. Être responsable de sa conduite personnelle et professionnelle, de ses actes et de ses paroles.
2. Faire preuve de prudence en prenant les mesures nécessaires pour assurer la santé physique, affective, sociale, morale et spirituelle envers toute personne auprès de qui il intervient.
3. S'assurer que les activités qu'il organise soient jugées appropriées par la famille de la personne mineure ou de la personne vulnérable.
4. Adopter avec toute personne des contacts physiques qui respectent le niveau de confort de celle-ci et qui demeurent dans des limites raisonnables.
5. Signaler toute situation pouvant présenter des risques pour la santé personnelle et la sécurité d'autrui dans le cadre d'activités organisées.

Manquer à la sécurité, c'est par exemple :

- Négliger de signaler toute situation qui présente un risque pour la sécurité des personnes qui lui sont confiées.
- Avoir des communications personnelles avec des personnes mineures ou des personnes vulnérables sur les réseaux sociaux, par téléphone ou sur Internet.
- Raccompagner seul une personne mineure ou une personne vulnérable sans l'autorisation explicite des parents ou de la personne qui en a légalement la charge.
- Inviter et chercher à passer du temps seul avec une personne mineure ou une personne vulnérable en dehors du travail ou des activités prévues (à moins que les parents ou la personne qui en a la charge légale ait donné son autorisation et que l'organisme soit mis au courant de cette activité et qu'il l'ait approuvée).
- Se livrer à des activités qui menacent la sécurité d'une personne ou qui la rendent inconfortable.
- Montrer du matériel pornographique ou sexiste à un enfant ou encore de le placer bien en vue.
- Exiger d'une personne qu'elle garde un secret portant atteinte à sa sécurité ou à sa dignité.
- Tolérer une inconduite sexuelle.
- Adopter un comportement qui relève de l'inconduite sexuelle ou toute autre activité susceptible d'être jugée inappropriée.

6.4 La confidentialité

Au niveau de sa conduite et de ses comportements, chaque membre du personnel ou bénévole s'engage à :

1. Protéger la confidentialité des informations recueillies dans l'exercice de ses fonctions, entre autres, les renseignements nominatifs reliés à la vie privée d'une personne incluant les informations concernant des collègues ou des membres de comités.
2. Faire preuve de discrétion à l'égard des renseignements obtenus dans le cadre de ses fonctions, tout particulièrement ceux qui sont considérés comme confidentiels ou intimes et qui peuvent être liés à l'accompagnement spirituel ou la confession.
3. Lutter contre les indiscretions.
4. Obtenir une autorisation lorsqu'il doit communiquer une information confidentielle à un tiers.
5. Référer à une autorité compétente toute personne dont les confidences dépassent ses compétences professionnelles.

Manquer à la confidentialité, c'est par exemple :

- Prendre volontairement connaissance d'une information confidentielle qui n'est pas nécessaire pour accomplir son travail.
- Confier à des personnes de l'information personnelle et intime au sujet de quelqu'un sans son consentement.
- Intervenir indûment et indiscrettement dans la vie privée d'autrui.
- Divulguer sans autorisation, à des fins autres que celles du travail, des renseignements obtenus dans l'exercice de ses fonctions.
- Se servir, à des fins autres que celles du mandat qui lui est confié, de renseignements appartenant à des personnes individuelles ou à des groupes de personnes, des familles, des personnes mineures ou vulnérables et autres.

6.5 La loyauté et l'intégrité

Au niveau de sa conduite et de ses comportements, chaque membre du personnel ou bénévole s'engage à:

1. Exercer sa fonction en harmonie avec les valeurs énoncées dans le présent code d'éthique et de conduite et à respecter toutes autres politiques ou protocoles en vigueur dans l'organisation.
2. Intervenir avec droiture, modération et objectivité.
3. Observer rigoureusement, dans tous ses gestes, les principes de la justice et de la morale.
4. Subordonner son intérêt personnel à celui de la personne ou, des personnes qui lui sont confiées, directement ou indirectement.
5. Considérer que les dons reçus en argent en tant que membre du personnel ou bénévole dans le milieu ecclésial, sont présumés avoir été faits à la personne juridique qu'il représente (sauf s'il y a indication explicite du contraire faite verbalement par la personne donatrice et de préférence par écrit, surtout s'il s'agit d'une somme importante).
6. Convenir que les dons faits par les fidèles pour un but déterminé ne doivent être affectés qu'à ce but.
7. Tenir ses dossiers en ordre et à consigner l'information traitée avec exactitude et justesse, sans complaisance pour qui que ce soit.

Manquer de loyauté et d'intégrité, c'est par exemple :

- Utiliser ses fonctions pour promouvoir des activités personnelles ou celles d'un tiers.
- Chercher à profiter, à des fins personnelles, de renseignements confidentiels obtenus dans le cadre de son travail.
- Utiliser à des fins personnelles, les dons destinés à la personne juridique qu'il représente et reçus dans le cadre de ses activités pastorales.
- Garder le silence et ne pas dénoncer un comportement inapproprié de la part d'une autre personne salariée ou bénévole.
- Négliger de signaler aux autorités des révélations d'abus relatées par une personne mineure ou une personne vulnérable qui les a subis.
- Faire des allusions ou des critiques sur les médias sociaux concernant une situation qui concerne la Corporation.

7. Mécanismes d'application

- 7.1 La Corporation prend l'engagement de prévenir et de faire cesser toute forme d'abus. Elle assure l'application et la diffusion du code d'éthique et de conduite édicté dans ce document.
- 7.2 Le personnel et les bénévoles de la Corporation doivent exercer leurs fonctions conformément aux normes d'éthiques et de conduites prévues au présent Code.
- 7.3 La direction du Service des ressources humaines et pastorales est responsable :
- (i) D'évaluer périodiquement les normes d'éthiques et de conduites et d'en proposer, avec l'accord de l'Évêque, la mise à jour à la Corporation;
 - (ii) D'assurer l'application et le respect des règles énoncées;
 - (iii) D'organiser et d'assurer le suivi des processus d'information et de formation continue auprès du personnel;
 - (iv) De recevoir et de traiter toutes plaintes pour dérogation liée au présent document, déposée par un membre du personnel ou un bénévole laïc, à l'exception d'une dénonciation pour abus sexuel, qui est soumise à un processus de traitement spécifique.
- 7.4 En collaboration avec la direction du Service des ressources humaines et pastorales, le modérateur de la Curie est responsable de recevoir et de traiter toutes plaintes pour dérogation où un membre du clergé est mis en cause, à l'exception d'une dénonciation pour abus sexuel, qui est soumise à un processus de traitement spécifique.
- 7.5 Le personnel de gestion est responsable de promouvoir cette éthique auprès du personnel et des bénévoles évoluant dans leur unité administrative pour en assurer l'application.
- 7.6 Chaque membre du personnel ou chaque bénévole reçoit un exemplaire du code d'éthique et de conduite.
- 7.7 Le présent document est disponible sur le site Internet du diocèse de Québec (ecdq.org).
- 7.8 Tout membre du personnel qui contrevient aux normes d'éthique et de conduite préconisées dans ce document est passible d'une mesure disciplinaire ou administrative pouvant aller jusqu'au congédiement selon la nature, la gravité ou la répétition d'une faute. Le cas échéant, ce membre du personnel pourrait également faire l'objet d'un recours judiciaire.
- 7.9 Toute personne bénévole qui contrevient aux normes d'éthique et de conduite exigées peut être sujette à une sanction jugée raisonnable en fonction du comportement reproché.
- 7.10 Toute question portant sur l'application du code d'éthique et de conduite pourra être soumise, au besoin, au Service des ressources humaines et pastorales.
- 7.11 Le fait qu'une norme d'éthique et de conduite ne soit pas prévue au présent Code n'excuse en rien un membre du personnel ou une personne bénévole fautive d'avoir adopté un comportement inapproprié.
- 7.12 La personne membre du personnel qui a cessé d'exercer son emploi au sein de la Corporation doit se comporter de manière à ne pas :
- a) tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures à la Corporation;
 - b) communiquer ou utiliser des données, y compris les données confidentielles auxquelles elle a eu accès dans le cadre de ses fonctions au bénéfice de tiers;
 - c) donner des conseils fondés sur des données appartenant à la Corporation, ses employés ou ses partenaires;
 - d) conserver tout document ou bien appartenant à la Corporation qu'elle a en sa possession et/ou dont elle est l'auteur.

Les obligations de loyauté et d'intégrité de l'employé demeurent en vigueur pour un temps raisonnable après la fin de son emploi.

8. Dénonciation d'une dérogation au code de conduite

8.1 En situation d'une plainte concernant une INCONDUITE SEXUELLE

Le signalement doit être fait directement à l'Évêque ou à la personne déléguée.

- 8.1.1 Toute personne membre du personnel ou bénévole de la Corporation qui sait – ou qui a des motifs raisonnables de croire – qu'une personne mineure ou vulnérable est ou a été la victime d'une inconduite sexuelle par un membre du personnel ou bénévole de la Corporation, doit **obligatoirement** signaler ce fait sans délai à l'Évêque ou à la personne qu'il a déléguée pour présider le Comité-conseil constitué à cette fin.
- 8.1.2 Toute personne qui reçoit cette plainte ou qui est informée d'une situation impliquant une personne mineure ou vulnérable doit **obligatoirement** la signaler immédiatement à la Direction de la protection de la jeunesse, comme requis par la loi civile. Négliger de répondre à cette dernière obligation entraîne des sanctions civiles au Québec. Il n'est pas nécessaire d'avoir informé l'Évêque ou la personne déléguée au préalable pour procéder à ce signalement.
- 8.1.3 Le Comité diocésain pour la protection des personnes mineures ou vulnérables s'assure qu'il est possible, en tout temps, de signaler une telle situation par les moyens suivants : par téléphone au 581-316-2010 et par courriel à assistance@ecdq.org. Tout signalement qui arrivera par une autre voie sera redirigé vers le Comité conseil.
- 8.1.4 Toute personne ayant connaissance qu'un évêque catholique vivant au Canada a commis des actes d'inconduite sexuelle, ou qu'un évêque a intentionnellement évité ou entravé une enquête concernant des inconduites sexuelles peut le signaler aux autorités de l'Église catholique par l'entremise du *Système* canadien de signalement des abus sexuels commis ou dissimulés par un évêque catholique, par téléphone au numéro suivant : 1-866-892-3737, ou par l'entremise du site Web: systemedesignalementepiscopal.ca

<p style="text-align: center;">Comité-conseil Ligne d'assistance : 581 316-2010 Laisser un message, retour d'appel dans les 24 heures assistance@ecdq.org</p>	<p style="text-align: center;">Directeur de la protection de la jeunesse de votre région Composer le 911 <i>ou</i> Capitale-Nationale : 418-661-3700 (1 800 463-4834 sans frais) <i>ou</i> Chaudières-Appalaches : 1 800 461-9331</p>
---	--

8.2 En situation d'une plainte pour AUTRES ABUS :

Le signalement doit être fait directement à la direction du Service des ressources humaines et pastorales OU au modérateur de la Curie, si la personne mise en cause est membre du clergé.

- 8.2.1 Quiconque a connaissance d'un fait ou d'une situation où une personne agissant au sein de la Corporation, membre du personnel ou bénévole, a agi de façon contraire à ce code d'éthique et de conduite, doit en aviser la direction du Service des ressources humaines et pastorales ou si la personne mise en cause est membre du clergé, le modérateur de la Curie. Toute dénonciation de bonne foi sera examinée promptement de façon impartiale, juste et confidentielle.
- 8.2.2 À la suite d'une enquête en vertu de l'article 8.2.1 du présent code, la direction du Service des ressources humaines et pastorales ou selon la situation en cause, le modérateur de la Curie, en collaboration avec la direction du Service des ressources humaines et pastorales, rendra toute décision ou mesure corrective qu'il ou qu'elle jugera appropriée, incluant des mesures disciplinaires et en informera l'Évêque dans les meilleurs délais.
- 8.2.3 Une dénonciation peut être faite de manière anonyme ou non et, quiconque dénonce de bonne foi une situation contraire au présent Code, ne fera pas l'objet de représailles, de mesures administratives ou disciplinaires.

9. Publication

- 9.1 Le code d'éthique et de conduite doit être affiché en permanence sur le site internet du diocèse de Québec (ecdq.org).
- 9.2 Une copie de ce code d'éthique et de conduite doit être remise à chaque membre du personnel et bénévole de la Corporation.

10. Approbation

Le texte de ce code d'éthique et de conduite a été approuvé lors de la réunion régulière de la *Corporation l'Archevêque catholique romain de Québec*, en date du 28 octobre 2021.

Ce code d'éthique et de conduite du personnel et des bénévoles de la *Corporation l'Archevêque catholique romain de Québec* est approuvé par l'Évêque ce 4^e jour du mois de novembre deux mille vingt et un (2021) et entrera en le 1^{er} janvier 2022.



VU et APPROUVÉ

Québec, le

+ Gérald C. Card. Lacroix

† Gérald C. Card. Lacroix
Archevêque de Québec

Jean Tailleux
Jean Tailleux, ch.t., v.é.
Chancelier

ANNEXE 1A – Attestation personne bénévole

**ENGAGEMENT D'ADHÉSION
AU CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE
POUR LA PERSONNE BÉNÉVOLE**

J'atteste, par la présente, avoir pris connaissance de ce code d'éthique et de conduite et, je m'engage à le respecter dans le cadre de mon implication comme bénévole à la *Corporation l'Archevêque catholique romain de Québec*.

J'accepte de m'y conformer comme bénévole dans le milieu pastoral dans le respect des conditions qui y sont stipulées.

Nom

Signature

Date

Témoin/signature

ANNEXE 1B – Attestation membre du personnel

ENGAGEMENT D'ADHÉSION AU CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL

J'atteste, par la présente, avoir pris connaissance de ce code d'éthique et de conduite et, je m'engage à le respecter dans le cadre de mon travail à la *Corporation l'Archevêque catholique romain de Québec*.

J'accepte de m'y conformer comme membre du personnel dans le milieu pastoral dans le respect des conditions qui y sont stipulées.

Nom

Signature

Date

Témoin/signature