

Paroisse

Code d'éthique et de conduite

Personnel
et bénévoles

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

TABLE DES MATIÈRES

1.	Préambule	Page 3
2.	Objectif de ce code d'éthique et de conduite	Page 3
3.	Champ d'application	Page 3
4.	Définitions	Page 4
5.	Les valeurs fondamentales de ce code d'éthique et de conduite	Page 6
6.	La conduite et les comportements attendus en lien avec les valeurs énoncées	
	6.1 La dignité de la personne humaine	Page 7
	6.2 L'autonomie et l'autodétermination	Page 8
	6.3 La sécurité personnelle	Page 9
	6.4 La confidentialité	Page 10
	6.5 La loyauté et l'intégrité	Page 11
7.	Mécanismes d'application	Page 12
8.	Dénonciation d'une dérogation au code de conduite	Page 13
9.	Publication	Page 14
10.	Approbation	Page 14
ANNEXES		
Annexe 1A	Attestation personne bénévole	Page 15
Annexe 1B	Attestation membre du personnel	Page 16
Annexe 2	Résolution de la fabrique – adoption	Page 17
Annexe 3	Méthode par résolution de la fabrique	Page 18

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 règlementaires 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 du personnel et bénévoles de la fabrique de la paroisse de... 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 fabrique de la paroisse de ... 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 fabrique de la paroisse de ... 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 fabrique de la paroisse de ... 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 ecclésiale :

- (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. La fabrique de la paroisse

Fabrique - une personne morale constituée en vertu de la loi sur les fabriques et formée du président d'assemblée, du curé d'une paroisse ou ce qui en tient lieu ou, du desservant d'une desserte et des marguilliers de cette paroisse ou desserte.

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 catholique 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.

Paroisse - un territoire érigé canoniquement en paroisse ou en quasi-paroisse pour les fins de la religion catholique romaine au bénéfice de fidèles de cette religion.

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. **Personne mandatée par l'Assemblée de fabrique** (*Directeur administratif, le curé ou celui qui en tient lieu, ou membre de l'Assemblée de fabrique désigné pour le volet ressources humaines.*)²

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 personne mandatée par l'Assemblée de fabrique est la personne désignée pour l'application du code d'éthique et de conduite pour les personnes sous l'autorité de la fabrique de la paroisse.

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 dans le traitement du dossier et assure les suivis aux travaux du Comité-conseil.

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 **fabrique**.

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 équiparée 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.

2. Cette personne est désignée par résolution.

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 fabrique de la paroisse de ..., 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.
- Accompagner 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, par exemple : les inscriptions aux sacrements, les registres paroissiaux, etc., 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 Fabrique 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 fabrique de la paroisse de

7. Mécanismes d'application

- 7.1 La fabrique de la paroisse de ... 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 fabrique de la paroisse de ... doivent exercer leurs fonctions conformément aux normes d'éthiques et de conduite prévues au présent Code.
- 7.3 Le Conseil de fabrique de la paroisse, par le biais de son délégué, est responsable :
- (i) D'évaluer périodiquement les normes d'éthiques et de conduite et d'en proposer, avec l'accord de l'Évêque, la mise à jour à la fabrique de la paroisse.
 - (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 toute plainte 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 du diocèse, le modérateur de la Curie est responsable de recevoir et de traiter toute plainte pour dérogation, déposée par un membre du clergé ou, toute plainte 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 bénévoles évoluant au service de la fabrique de la paroisse.
- 7.6 Chaque membre du personnel ou bénévole reçoit un exemplaire du code d'éthique et de conduite.
- 7.7 Le présent document est disponible sur le site internet de la paroisse.
- 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, à la personne déléguée par le Conseil de la fabrique de la paroisse.
- 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 fabrique de la paroisse doit se comporter de manière à ne pas :
- a) Tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures à la fabrique de la paroisse.
 - 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 fabrique de la paroisse, ses employés ou ses partenaires.
 - d) Conserver tout document ou bien appartenant à la fabrique de la paroisse qu'elle a en sa possession et/ou dont elle est l'auteur.
 - e) 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 fabrique ... 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 fabrique ... , 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 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 de 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 *Systeme* 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>Comité-conseil Ligne d'assistance : 581 316-2010 Laisser un message, retour d'appel dans les 24 heures assistance@ecdq.org</p>	<p><u>Directeur de la protection de la jeunesse</u> <u>de votre région</u> <u>Composer le 911</u> ou Capitale-Nationale : 418 661-3700 (1 800 463-4834 sans frais) ou Chaudière-Appalaches : 1 800 461-9331</p>
---	--

8.2 En situation d'une plainte pour AUTRES ABUS

Le signalement doit être fait directement à la personne désignée par l'Assemblée de la fabrique de la paroisse pour l'application du code d'éthique et de conduite.

- 8.2.1 Quiconque a connaissance d'un fait ou d'une situation où une personne agissant au sein de la fabrique, membre du personnel ou bénévole, a agi de façon contraire à ce code d'éthique et de conduite, doit en aviser la personne désignée par l'Assemblée de la fabrique de la paroisse pour l'application du code d'éthique et de conduite OU le modérateur de la Curie, advenant que la personne mise en cause soit membre du clergé. Toute dénonciation de bonne foi sera examinée promptement de façon impartiale, juste et confidentielle.
- 8.2.2 Seconde instance pour l'application de 8.2.1 dans la mesure où une plainte ne peut être traitée par la fabrique de la paroisse : la direction du Service des ressources humaines et pastorale du Diocèse de Québec (ou son délégué).
- 8.2.3 À la suite d'une enquête en vertu de l'article 8.2.1 du présent Code, la personne désignée au niveau de la fabrique de la paroisse ou selon la situation en cause, le modérateur de la Curie, rendra toute décision ou mesure corrective qu'il ou qu'elle jugera appropriée, incluant des mesures disciplinaires et en informera l'Évêque ou la personne désignée par celui-ci, dans les meilleurs délais.
- 8.2.4 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 de la fabrique de la paroisse.
- 9.2 Une copie de ce présent Code doit être remise à chaque membre du personnel et bénévole de la fabrique de la paroisse.

10. Approbation

Le présent Code a été adopté à l'unanimité au conseil de l'Assemblée de fabrique de la paroisse de ... , le _____ 2022.

Il entrera en vigueur à la suite de l'approbation de l'Évêque du diocèse.

Le présent Code demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou abrogé.

Adopté par résolution de la fabrique (*joindre la résolution à ce document lors de l'envoi à l'Évêque*)

(Personne désignée)

_____, le _____^e jour du mois de _____ 2022
(Lieu)

Vu et approuvé par l'Évêque

(Personne désignée)

Québec, le _____^e jour du mois de _____ 2022.

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 fabrique de la paroisse de

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 fabrique de la paroisse de

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

Annexe 2 – Résolution de fabrique

La Fabrique de la paroisse de ...

Adoption du code d'éthique et de conduite

Extrait du procès-verbal de la _____^e assemblée de la Fabrique de la paroisse de ... légalement tenu le _____ 20__ au _____ sous la présidence de _____ curé ou président (e) d'assemblée, formant donc quorum.

Sur proposition dûment présentée et appuyée, il est résolu à l'unanimité d'adopter, d'approuver, de diffuser et de mettre en place *le code d'éthique et de conduite*. Ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

CERTIFICAT

Sceau de la Fabrique

Je soussigné(e), secrétaire de l'assemblée de fabrique (ou curé) de la paroisse de ... certifie que le texte reproduit ci-dessus est un extrait conforme du procès-verbal d'une réunion de cette Assemblée tenue le _____ et que cette résolution est toujours en vigueur.

(lieu)

le _____
(date)

Secrétaire d'assemblée ou curé

Vu et approuvé par l'Évêque

Date : _____

Mario Duchesne, ch.t.
Vicaire général et Modérateur de la Curie
Archidiocèse de Québec

Merci de retourner cette résolution et le code d'éthique et de conduite à la Chancellerie du diocèse.

PRIÈRE DE CONSERVER UNE COPIE DE CET EXTRAIT

Annexe 3 - Méthode par résolution de la fabrique
*Délégation pour un responsable de l'application du Code d'éthique et de conduite
 du personnel et des bénévoles*

Extrait du procès-verbal de _____ l'assemblée de fabrique de
 la paroisse de ... légalement tenue le _____ au _____
 sous la présidence de _____

Sur proposition dûment présentée et appuyée, il est résolu à l'unanimité de déléguer

- Monsieur/Madame _____ (rôle au sein de la fabrique) comme
 personne déléguée à l'application du Code d'éthique et de conduite du personnel et des bénévoles
 pour une durée de _____ ans.
- Renouveler la délégation de _____ Monsieur/Madame
 _____ (rôle au sein de la fabrique) comme personne déléguée
 à l'application du Code d'éthique et de conduite du personnel et des bénévoles pour une durée de
 _____ ans.

SCEAU DE

LA FABRIQUE

Nom de la personne : _____

Adresse : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Courriel : _____

Téléphone : _____ - _____

Copie certifiée conforme par _____

Secrétaire

Le _____

Merci de retourner une copie de cette résolution *au Service du Droit*