

POLITIQUE, NORMES ET PROCÉDURES
DE
L'ÉGLISE ORTHODOXE EN AMÉRIQUE
CONCERNANT
L'INCONDUITE SEXUELLE



ÉGLISE
ORTHODOXE
EN AMÉRIQUE

***Le Saint Synode des évêques de l'Église orthodoxe en
Amérique***

***Approuvé par le Saint Synode des évêques lors de la réunion du
Saint Synode de mars 2014***

TABLE DES MATIÈRES

1.	<i>Question préliminaires</i>	6
	<i>1.01. Termes et interprétation</i>	
	<i>1.02. Révision, réorganisation et nouvelles dispositions</i>	
	<i>1.03. Prescriptions minimales obligatoires</i>	
2.	<i>Définitions</i>	7
	<i>2.01. Église</i>	
	<i>2.02. Membres du clergé</i>	
	<i>2.03. Plaignant(e)</i>	
	<i>2.04. Institution</i>	
	<i>2.05. Personne laïque ou employé(e) laïque</i>	
	<i>2.06. OCAIS</i>	
	<i>2.07. Responsabilité pastorale</i>	
	<i>2.08. Accusé(e)</i>	
	<i>2.09. Évêque dirigeant</i>	
	<i>2.10. Harcèlement sexuel</i>	
	<i>2.11. Inconduite sexuelle</i>	
	<i>2.12. CCPIS</i>	
	<i>2.13. Victime</i>	
3.	<i>Politique et règles de l'Église</i>	12
	<i>3.01. Politique générale concernant l'inconduite sexuelle</i>	
	<i>3.02. Principes directeurs quant aux allégations d'inconduite sexuelle</i>	
	<i>3.03. Justice et souci pastoral</i>	
	<i>3.04. Fondements théologiques</i>	
4.	<i>Buts, portée et application</i>	13
	<i>4.01. Buts et objectifs</i>	
	<i>4.02. Adoption par tous les groupes ecclésiaux</i>	
5.	<i>Normes de conduite pour les membres du clergé</i>	14
	<i>5.01. Obligations canoniques</i>	
	<i>5.02. Interdiction de base</i>	
	<i>5.03. Autorité pastorale</i>	
	<i>5.04. Prévention et précautions</i>	
	<i>5.05. Counseling et aide</i>	
	<i>5.06. Coopération et discipline</i>	

6.	<i>Règles de conduite pour les personnes laïques ou employé(e)s laïques</i>	15
	<i>6.01. Interdiction de base</i>	
	<i>6.02. Autorité de contrôle</i>	
	<i>6.03. Prévention et précautions</i>	
	<i>6.04. Counseling et aide</i>	
7.	<i>Structure ecclésiale relative aux allégations d'inconduite sexuelle</i>	16
	<i>7.01. Autorité des évêques</i>	
	<i>7.02. Création et gestion de l'Office central</i>	
	<i>7.03. Tâches et responsabilités quant aux révisions et enquêtes</i>	
	<i>7.04. Tâches et responsabilités additionnelles</i>	
8.	<i>Rapports et plaintes d'inconduite sexuelle</i>	18
	<i>8.01. Obligation de porter plainte</i>	
	<i>8.02. Obligation pour les membres du clergé de transmettre les plaintes</i>	
	<i>8.03. Rapport obligatoire de l'Office de contrôle des allégations d'inconduite sexuelle au chancelier, à l'évêque dirigeant et au conseiller juridique</i>	
	<i>8.04. Rapport obligatoire au chef de l'institution</i>	
	<i>8.05. Rapport obligatoire au niveau légal</i>	
	<i>8.06. Avis obligatoire aux parents/tuteurs d'une personne mineure</i>	
	<i>8.07. Notification obligatoire à un (une) conseiller(ère) juridique</i>	
	<i>8.08. Notification à la compagnie d'assurance</i>	
	<i>8.09. Notification au Comité de gestion de crise</i>	
	<i>8.10. Représailles interdites</i>	
	<i>8.11. Confidentialité</i>	
9.	<i>Enquêtes</i>	22
	<i>9.01. Nomination d'une Équipe de réaction</i>	
	<i>9.02. Mesures provisoires dans l'attente d'une résolution</i>	
	<i>9.03. Enquêtes</i>	
	<i>9.04. Pas de renonciation aux réclamations permise</i>	
	<i>9.05. Rapport de l'Équipe de réaction à l'OCAIS</i>	
	<i>9.06. Rapport final de l'Équipe de réaction</i>	
	<i>9.07. Fardeau de la preuve</i>	
	<i>9.08. Révision et recommandation par l'Office de contrôle</i>	
	<i>9.09 Tenue des dossiers</i>	
	<i>9.10 Conséquences d'une condamnation suite à une infraction criminelle</i>	
10.	<i>Décisions finales</i>	29
	<i>10.01. Décisions ecclésiastiques</i>	
	<i>10.02. Dans le cas d'allégations s'avérant fondées</i>	

	<i>10.03. Dans le cas d'allégations s'avérant non fondées</i>	
	<i>10.04. Résultats mitigés</i>	
	<i>10.05. Mesures disciplinaires à l'endroit des membres du clergé</i>	
	<i>10.06. Conséquences pour les personnes laïques</i>	
	<i>10.07. Effet d'une décision rendue en vertu de ces Politique, normes et procédures</i>	
	<i>10.08. Décisions en regard de l'emploi</i>	
	<i>10.09. Inconduite sexuelle à l'endroit d'une personne mineure</i>	
	<i>10.10. Aide à la victime</i>	
11.	<i>Recrutement et sélection des employés paroissiaux</i>	34
	<i>11.01. Programmes paroissiaux</i>	
	<i>11.02. Sélection des candidats</i>	
	<i>11.03. Candidatures et formation à l'externe</i>	
	<i>11.04. Vérification des candidatures</i>	
	<i>11.05. Restrictions et interdictions relatives au service ecclésial</i>	
	<i>11.06. Exceptions</i>	
12.	<i>Approbation des candidats en vue du séminaire, de l'ordination, de la réception dans l'ÉOA en tant que membres du clergé et à la suite d'un contrôle périodique des membres du clergé</i>	36
	<i>12.01. Programmes diocésains</i>	
	<i>12.02. Sélection des candidats</i>	
	<i>12.03. Candidatures et formation à l'externe</i>	
	<i>12.04. Vérification des candidatures</i>	
	<i>12.05. Restrictions et interdictions relatives au service ecclésial</i>	
	<i>12.06. Exceptions</i>	
13.	<i>Supervision des travailleurs ecclésiaux et des enfants</i>	38
	<i>13.01. Supervision générale et politique des deux adultes</i>	
	<i>13.02. Formulaire d'autorisation et de décharge</i>	
	<i>13.03. Politique de la porte ouverte</i>	
	<i>13.04. Actes inconvenants</i>	
	<i>13.05. Politique relative au transport</i>	
14.	<i>Formation et éducation</i>	40
	<i>14.01. Formation obligatoire</i>	
	<i>14.02. Familiarisation avec les exigences</i>	
15.	<i>Délinquants sexuels inscrits au registre</i>	40
	<i>15.01. Divulgateion</i>	

15.02. Rapport
15.03 Restrictions
15.04 Communication

16. Épilogue *43*

16.01. Travail en cours de développement

1. Questions préliminaires

1.01. *Termes et interprétation* : Certains termes des *Politique, normes et procédures* concernant l'inconduite sexuelle sont définis du paragraphe 2.01 au paragraphe 2.13. Ces termes, ainsi que les dispositions des *Politique, normes et procédures*, devraient être globalement interprétés et mis en application afin d'atteindre les objectifs en matière de prévention relativement à l'inconduite sexuelle, de gestion efficace de la situation advenant une telle inconduite, de soins pastoraux appropriés à prodiguer, ainsi que de s'assurer que les objectifs en matière de justice et d'impartialité ont été atteints.

1.02. *Révision, réorganisation et nouvelles dispositions* : (a) Ces *Politique, normes et procédures* constituent une révision et un développement des politiques, règles et lignes de conduite de l'Église existantes en ce qui a trait à la prévention et la gestion de l'inconduite sexuelle. Les présentes révisions sont fondées sur les recommandations faites par le Comité consultatif en regard de la Politique concernant l'inconduite sexuelle [CCPIS] établi par le Saint Synode de l'Église orthodoxe en Amérique. L'apport de ce document peut être ainsi articulé :

- (1) Il annule et remplace les *Lignes de conduite officielles relatives à l'inconduite sexuelle* de 1994 adoptées par le Saint Synode des évêques;
- (2) Il met à jour et réitère la *Déclaration du Saint Synode des évêques relativement à l'inconduite sexuelle* d'avril 1992, laquelle déclaration devrait être lue dans le contexte de ces *Politique, normes et procédures*;
- (3) Il établit des normes de conduite et procédures obligatoires additionnelles en matière de prévention de l'inconduite sexuelle et de résolution relativement aux allégations et plaintes le cas échéant;
- (4) Il maintient l'Office de contrôle des allégations d'inconduite sexuelle [OCAIS] au sein de la Chancellerie de l'Église orthodoxe en Amérique, lequel office est placé sous l'autorité du Bureau du métropolitain et prête son assistance quant aux questions d'allégations d'inconduite sexuelle;
- (5) Il annule, révisé et incorpore les *Lignes de conduite à l'intention des paroisses en vue de la réduction du risque en matière d'abus sexuel d'enfant* existantes adoptées par le Saint Synode des évêques en octobre 2002, de même que les *Politique, normes et procédures de l'Église orthodoxe en Amérique en ce qui concerne l'inconduite sexuelle* adoptés par le Saint Synode des évêques en avril 2003; et
- (6) Il annule et remplace une partie des *Lignes de conduite ayant trait à la sécurité et à la responsabilité lors d'activités avec les jeunes* existantes. Ces lignes de conduite, en leurs contenus préservés et remaniés, se trouvent également sur le site Web de l'Église orthodoxe en Amérique à

l'adresse <http://yya.o.ca.org> sous la rubrique [Youth Activity Safety Guidelines](#).

- (b) Est également fait mention d'une publication dont on peut prendre connaissance sur le site Web de l'ÉOA à l'adresse www.o.ca.org : [When The Unspeakable Happens : Sexual Abuse in God's Family](#), par Ellen Gvosdev, Ph.D.

1.03. **Prescriptions minimales obligatoires :** Ces *Politique, normes et procédures* sont des prescriptions minimales obligatoires. Rien en ce document n'empêche cependant tout diocèse ou toute paroisse ayant reçu l'accord du hiérarque diocésain d'adopter des politiques, normes et procédures additionnelles qui n'entrent pas en conflit et ne restreignent pas l'application des présentes *Politique, normes et procédures*.

2. Définitions

2.01. **Église :** Dans le contexte du présent document, le terme « Église » signifie l'Église orthodoxe en Amérique, ses services, conseils et commissions; tout diocèse et épiscopat, toute paroisse ou mission de celle-ci; et toute église stavropégique, école théologique ou communauté monastique. Les unités administratives et structurelles de l'Église orthodoxe en Amérique sont aussi définies dans ses *Statuts*.

2.02. **Membre du clergé ou prêtre :** Membre du clergé signifie tout évêque, prêtre, diacre ou moine ordonné de l'Église; tout évêque, prêtre, diacre ou moine ordonné d'une autre juridiction orthodoxe reçu pour servir dans l'Église; et tout aumônier des forces armées, d'hôpitaux pour vétérans et d'autres institutions extérieures à l'Église.

2.03. **Plaignant(e) :** Plaignant(e) signifie toute personne qui dépose une allégation d'inconduite sexuelle, qu'elle soit ou non faite par écrit. Toute allégation, écrite ou non, doit faire l'objet d'une enquête.

2.04. **Institution :** Institution signifie tout organisme ecclésial affilié n'étant pas spécifiquement un diocèse ou une paroisse, y compris un monastère, un hôpital, un séminaire, une école, un camp ecclésial, un centre de retraite, etc.

2.05. **Personne laïque ou employé(e) laïque :** *Personne laïque ou employé(e) laïque* signifie toute personne suivante qui n'est pas membre du clergé ou prêtre :

- (A) Un employé, à plein temps ou à temps partiel, de l'Église ou tout moine (toute moniale) qui ne répond pas à la définition « Membre du clergé ou prêtre » de la section 2.02 ci-dessus;
- (B) Toute personne agréée par un prêtre ou une autre personne autorisée de l'ÉOA à assumer un ministère ou une activité ecclésial(e) en tant que bénévole; et

(C) Un séminariste ou une autre personne fréquentant une école théologique affiliée à l'Église.

2.06. **OCAIS** : OCAIS signifie l'Office de contrôle des allégations d'inconduite sexuelle de l'Église orthodoxe en Amérique.

2.07. **Relation pastorale** : Relation pastorale signifie une relation entre un membre du clergé, une personne laïque ou un(e) employé(e) laïque agissant au nom de l'Église et une ou plusieurs autres personnes, lorsque (a) l'autre personne a reçu de la part de ce membre du clergé, de cette personne laïque ou de cet employé(e) laïque du counseling, des soins pastoraux, de l'orientation spirituelle ou des conseils spirituels ou (b) dans le cas où l'autre personne, croyant raisonnablement que ce membre du clergé, cette personne laïque ou cet employé(e) laïque agit au nom l'Église, lui a fourni des informations confidentielles ou de nature privilégiée.

2.08. **Accusé(e)** : Accusé(e) signifie toute personne accusé(e) par un ou plusieurs plaignants (plaignantes) d'avoir commis un ou plusieurs actes d'inconduite sexuelle.

2.09. (A) **Évêque dirigeant** : Évêque dirigeant signifie un hiérarque ayant autorité canonique sur une institution de l'ÉOA où a été déposée une allégation d'inconduite sexuelle présumée et/ou l'accusé(e) réside, à laquelle il est attaché ou est employé. S'il s'avère que plus d'un évêque aient juridiction, ils doivent s'entendre quant à leurs rôles respectifs et faire savoir à OCAIS lequel d'entre eux doit être considéré comme étant l'évêque dirigeant.

(B) **Récusation de l'évêque dirigeant** : Le (la) plaignant(e), la victime, l'accusé(e) ou OCAIS peut signaler que l'évêque dirigeant devrait se récuser de toute implication dans l'enquête ou de la gestion de la plainte ou le hiérarque peut se récuser lui-même volontairement. Si le (la) plaignant(e), la victime, l'accusé(e) ou OCAIS désire soulever la question de la récusation, cela doit être fait dans les 14 jours suivant la réception de la plainte ou dans les 14 jours suivant la réception de nouvelles informations indiquant qu'une récusation est justifiée. L'accusé(e) doit soulever la question de la récusation dans les 14 jours après avoir reçu notification de la plainte. L'évêque dirigeant doit décider s'il doit se récuser. Si l'évêque dirigeant refuse de se récuser, la personne ayant demandé la récusation peut porter en appel la question de la récusation auprès du métropolitain ou, advenant que le métropolitain soit l'évêque dirigeant, auprès du second hiérarque ayant le plus d'ancienneté, lequel prend une décision sur ladite question. Advenant la récusation de l'évêque dirigeant, l'évêque ayant été nommé pour étudier le cas est désigné comme étant l'« **Évêque président le cas** ».

(C) **Motifs de récusation** : La récusation d'un évêque dirigeant est justifiée entre autres, mais non exclusivement, pour les raisons suivantes :

1. L'évêque dirigeant est l'accusé(e) ou vient à faire l'objet de l'enquête.

2. L'évêque dirigeant a un parti pris ou a des idées préconçues en faveur ou contre le (la) plaignant(e), la victime ou l'accusé(e).
3. L'évêque dirigeant, se fondant sur des perceptions objectives et raisonnables, présente un risque sérieux de partialité ayant un impact quant aux droits du (de la) plaignant(e), de la victime ou de l'accusé(e), ou encore n'a pas respecté la condition d'apparence de manquement de ces PNP.
4. L'évêque dirigeant a une connaissance personnelle des faits et des éléments de preuve disputés concernant la procédure, lesquels peuvent l'empêcher d'être appelé comme témoin. Cela ne comprend pas la connaissance acquise par l'évêque dirigeant du fait qu'il est en position d'autorité par rapport à la victime ou à l'accusé(e).
5. L'évêque dirigeant, ou un membre de sa famille immédiate ou le (la) conjoint(e) d'un membre de sa famille ou une personne parente, jusqu'au troisième degré, de l'un d'entre eux ou le (la) conjoint(e) d'une telle personne, est le (la) plaignant(e), la victime, l'accusé(e) ou un témoin essentiel probable lors de la procédure.

Disqualification non justifiée :

1. L'évêque dirigeant n'est pas disqualifié pour la simple raison qu'il est le hiérarque dirigeant ayant autorité sur l'accusé(e) et/ou la victime.
2. Il n'est pas disqualifié pour la simple raison qu'en tant que hiérarque dirigeant, il peut avoir certaines connaissances concernant l'objet de la plainte.

(D) Effets de la récusation

1. Advenant une récusation, l'Évêque présidant le cas rend sa décision finale, y compris en ce qui a trait à toute mesure disciplinaire. Il doit par la suite s'en remettre à l'évêque dirigeant pour la mise en application de ladite mesure, ce dernier ayant autorité sur l'accusé(e). L'évêque dirigeant qui s'est récusé ne peut en aucune façon atténuer la sévérité d'une mesure imposée par l'Évêque présidant le cas. Lorsque la mesure disciplinaire a été imposée, l'évêque qui s'est récusé doit le laisser savoir à l'Évêque présidant le cas. Au moment où l'Évêque présidant le cas transmet l'information à OCAIS, son rôle en tant qu'Évêque présidant le cas arrive à son terme, de même que la période de récusation.

2. Durant le temps que dure la récusation, l'évêque qui s'est récusé ne parle pas publiquement ou en privé de l'objet de la plainte. Il ne communique d'aucune façon avec le (la) plaignant(e), la victime, l'accusé(e) ou tout témoin éventuel au sujet de la plainte. De plus, il ne doit pas agir en tant que père-confesseur de la victime, de l'accusé(e) ou du (de la) plaignant(e).

2.10. ***Harcèlement sexuel*** : Le harcèlement sexuel est une catégorie d'inconduite sexuelle comprenant des avances, des requêtes importunes et indésirables de faveurs de nature sexuelle – par tout moyen ou tout support médiatique – ou toute autre conduite verbale, visuelle ou physique de nature sexuelle lorsque :

(A) la soumission à une telle conduite s'avère être, explicitement ou implicitement, une disposition ou une condition requise à l'embauche ou l'adhésion de membre d'un individu;

(B) la soumission à ou le rejet d'une telle conduite par un individu sert de critère de base quant à une prise de décisions concernant son embauche ou son adhésion de membre; ou

(C) une telle conduite a pour objectif ou résultat de nuire de manière déraisonnable à la performance de travail d'un individu, ou sa capacité de demeurer membre, ou encore crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant dans tout environnement ou institution auquel (à laquelle) la personne désire appartenir ou au sein duquel (de laquelle) elle désire demeurer en tant qu'employé(e) ou membre;

Le harcèlement sexuel comprend par exemple, mais non exclusivement :

(A) Un contact physique importun;

(B) Une conduite verbale impliquant épithètes, plaisanteries ou commentaires désobligeants, insultes ou avances de nature sexuelle, invitations ou commentaires importuns;

(C) Une conduite de nature visuelle tel l'utilisation d'affiches, de photographies, de caricatures, de dessins ou de gestes, de textes présentés sous toute forme médiatique, qui sont désobligeants et/ou de nature sexuelle;

(D) Des menaces ou des demandes en vue d'une soumission à des requêtes de nature sexuelle pour pouvoir garder un emploi ou éviter une autre conséquence fâcheuse et des offres d'avantages en retour de faveurs de nature sexuelle;

(E) Une conduite inappropriée ou des commentaires ne prenant constamment pour cible qu'un des sexes, même si leur contenu n'est pas de nature sexuelle;

(F) Dans le cas d'une personne en position d'autorité – que cette position soit réelle, morale, émotionnelle, légale ou liée à toute forme d'ascendance d'une personne sur une autre – toute sorte d'activité de nature sexuelle ou contexte à caractère sexuel entre cette personne et l'un (l'une) de ses subordonnés (subordonnées). Quoiqu'une telle activité ne soit pas explicitement illégale, elle va souvent à l'encontre des codes d'éthique professionnels. S'engager dans une relation de nature sexuelle avec un (une) subordonné(e), même si c'est ce (cette) dernier (dernière) qui en prend l'initiative, va à l'encontre de l'éthique du fait de la vulnérabilité du (de la) subordonné(e).

(G) Des représailles suite à un rapport ou à une menace de faire rapport d'un harcèlement sexuel.

(H) Certaines activités n'étant pas à proprement classifiées comme étant des actes de nature érotique, tel le « mooning » (montrer ses fesses en public), le « streaking » (courir nu dans un lieu public) et se baigner nu(e) en public, entrent parfois dans la catégorie des actes d'inconduite sexuelle et peut être une composante d'un cas de harcèlement sexuel;

(I) L'usage ou l'exposition de photographies, films, vidéos ou autres images de nature sexuelle ou suggestives raisonnablement susceptibles de mettre les autres dans l'embarras, de les exciter ou de les mettre dans la gêne.

2.11. **Inconduite sexuelle** : L'inconduite sexuelle comprend un éventail de comportements ayant pour but d'obtenir une satisfaction de nature sexuelle à l'encontre d'une autre personne ou à aux dépens d'une autre personne ou dans une situation où l'auteur est en position d'autorité – physique, psychologique, émotionnelle ou spirituelle – par rapport à la victime. L'inconduite sexuelle comprend le harcèlement sexuel, l'assaut sexuel et toute autre conduite de nature sexuelle sans le consentement de l'autre personne ou ayant pour effet menace, intimidation et utilisation de cette personne.

Dans une relation à caractère pastoral ou de counseling, toutes les relations de nature sexuelle entre un prêtre – et/ou un (une) employé(e) laïque – et la personne avec laquelle est établie la relation pastorale/professionnelle sont considérées comme étant advenues sans consentement.

En plus de la définition de l'inconduite sexuelle apparaissant ci-haut, une inconduite sexuelle d'un membre du clergé comprend tout comportement et/ou action non conforme à l'enseignement de l'Église en matière de sexualité. Cela inclut un éventail de relations érotiques inappropriées pouvant être de nature ou de comportement romantique, sexualisé ou sexuel et enfreignant les limites de la relation pastorale.

Lorsqu'une inconduite sexuelle est advenue, les raisons ou les motifs avancés relativement à un tel comportement ne sont pas admissibles. En outre, puisqu'une inconduite sexuelle advient souvent suite à une période de « sollicitations » auprès de la victime, il s'agit toujours d'inconduite sexuelle, même dans le cas où n'est advenue aucune relation de nature sexuelle, si des esprits raisonnables en viendraient à cette conclusion que les actions du membre du clergé ou de l'employé(e) laïque avaient pour objectif ou conséquence probable des relations de nature sexuelle.

L'inconduite sexuelle comprend entre autres, mais non exclusivement :

(1) Des relations et/ou une conduite de nature sexuelle enfreignant les enseignements ou les canons de l'Église orthodoxe;

(2) Toute implication ou tout contact de nature sexuelle entre un membre du clergé ou un (une) employé(e) laïque et une autre personne, autre que le (la) conjoint (conjointe) de ce membre du clergé ou employé(e) laïque, qui n'a pas atteint l'âge légal ou qui est juridiquement incapable de donner son consentement;

(3) Toute avance ou conduite importune de nature sexuelle, qu'elle soit écrite, verbale ou physique, de la part d'un membre du clergé ou d'un (une) employé(e) laïque;

(4) Toute requête ou suggestion faite, de manière directe ou indirecte, par un membre du clergé, une personne laïque ou un (une) employé(e) laïque à une personne avec laquelle il/elle entretient une relation à caractère pastoral et/ou en tant qu'employeur, conseiller et/ou en tant que collègue, en vue d'obtenir une faveur de nature sexuelle;

(5) Toute utilisation ou exploitation de son poste de supervision ou autre poste d'autorité faite par un membre du clergé, une personne laïque ou un (une) employé(e) laïque en vue de la satisfaction de ses besoins ou désirs de nature sexuelle;

(6) Une tentative de développement d'une relation à caractère sexuel dans le contexte d'une relation pastorale, qu'il y ait ou non consentement ou consentement apparent des deux parties;

(7) L'amorce, la poursuite ou la recherche d'une relation à caractère sexuel faite par un membre du clergé, une personne laïque ou un (une) employé(e) laïque à une personne avec laquelle il/elle est en relation pastorale, y compris dans le cas d'une relation de consentement mutuel;

(8) L'utilisation ou l'exploitation de son poste faite par un membre du clergé, une personne laïque ou un (une) employé(e) laïque en vue de la satisfaction de ses besoins ou désirs de nature sexuelle.

2.12. **CCPIS** : CCPIS signifie le Comité consultatif en regard de la Politique concernant l'inconduite sexuelle établi par la Saint Synode de l'Église orthodoxe en Amérique.

2.13. **Victime** : Victime signifie toute personne qui est la victime ou la victime présumée d'une inconduite sexuelle.

3. Politique et règles de l'Église

3.01. **Politique générale concernant l'inconduite sexuelle** : L'Église déplore le péché d'inconduite sexuelle et ne le tolérera pas de la part des membres de son clergé et d'aucune personne laïque. L'Église devrait éduquer les membres du clergé, les personnes laïques et la communauté ecclésiale quant à la prévention de l'inconduite sexuelle. Afin de réduire le risque d'inconduite sexuelle et de maintenir un environnement sécuritaire pour les personnes mineures, elle procédera à un dépistage préliminaire et révisera les procédures. Elle mettra en application des procédures pour gérer équitablement et apporter une résolution aux allégations d'inconduite sexuelle.

3.02. *Principes directeurs quant aux allégations d'inconduite sexuelle :* L'Église prendra au sérieux toutes les allégations d'inconduite sexuelle et répondra promptement à toutes les allégations. Lorsqu'un acte d'inconduite sexuelle est présumé être advenu dans une juridiction, elle signalera les allégations conformément aux lois civiles de cette juridiction et, en accord avec le droit civil et le droit canon, apportera sa coopération lors de toute enquête menée par les autorités civiles. L'Église entrera en contact avec les victimes d'inconduite sexuelle et leur famille pour voir à leur bien-être spirituel et à leur guérison. Dans l'exercice de ses fonctions, l'évêque dirigeant a, tout à la fois, des responsabilités pastorales et disciplinaires.

3.03. *Justice et souci pastoral :* L'Église fera tout son possible pour que justice soit faite. La personne innocente, y compris celle accusée injustement d'inconduite sexuelle, doit être protégée, alors que les personnes responsables d'inconduite sexuelle doivent répondre de leurs actes. Là où est advenue une inconduite sexuelle, toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour éviter qu'elle ne se répète.

L'Église reconnaît que l'inconduite sexuelle est un problème particulier ayant un impact profond sur la vie de ceux qui sont touchés. Dans le cas d'une inconduite sexuelle commise par un membre du clergé, une atteinte est portée à l'intégrité du sacerdoce et de l'Église en tant que servante du peuple de Dieu. Lorsqu'un serviteur devient un abuseur, la relation de confiance inhérente au ministère s'en trouve diminuée pour tous. La trahison de cette confiance advenant lors d'un dépassement des limites en matière de sexualité constitue une négation de notre identité chrétienne.

Les personnes travaillant pour l'Église, membres du clergé, personnes laïques et employé(e)s laïques, sont aux yeux de la communauté des représentants de l'Église du Christ et de Ses enseignements sacrés. L'Église maintient des enseignements constants s'opposant aux relations sexuelles en-dehors du sacrement du mariage. **Les personnes représentant l'Église doivent donc éviter jusqu'à une apparence d'irrégularité en ce qui a trait à une possible activité sexuelle en-dehors du mariage.**

3.04. *Fondements théologiques :* Ces *Politique, Normes et Procédures* s'appuient sur la connaissance qu'a l'Église de l'Écriture sainte et son application dans la tradition orthodoxe, à savoir que le caractère sexuel propre aux personnes humaines a un rôle positif à jouer au niveau de la spiritualité humaine. Et comme toute chose humaine, utilisée de façon impropre et abusive, la sexualité peut être pervertie et corrompue, devenant un instrument de péché plutôt qu'un moyen de glorifier Dieu et de s'accomplir en tant qu'être créé à Son image et à Sa ressemblance. Vivant leur foi, les membres du clergé et les personnes laïques doivent, en leur conduite sexuelle, adhérer aux principes moraux chrétiens.

4. Buts, portée et application

4.01. *Buts et objectifs :* Ces *Politique, Normes et Procédures* visent à : prévenir, dans la mesure du possible, une inconduite sexuelle de la part des membres du clergé, des employé(e)s laïques et des personnes laïques; fournir un moyen efficace pour réviser et

évaluer minutieusement et équitablement les allégations d'inconduite sexuelles; appliquer une discipline appropriée lorsque les allégations s'avèrent fondées; protéger, dans la mesure du possible, les enfants et les adultes des personnes ayant commis des actes d'inconduite sexuelle; dispenser les soins pastoraux et la guérison aux victimes d'inconduite sexuelle et aux paroisses; protéger la réputation des membres du clergé et/ou des employé(e)s laïques ou personnes laïques ayant fait l'objet d'accusations inexactes ou non fondées; et s'assurer que l'Église prend les mesures nécessaires pour s'acquitter de ses responsabilités.

4.02. **Adoption par tous les groupes ecclésiaux :** (A) Suite à leur promulgation par le Saint Synode, ces *Politique, Normes et Procédures*, et tout amendement s'y greffant, seront adoptées et seront considérées comme étant adoptées par chaque évêque dirigeant et hiérarque diocésain et entreront immédiatement en vigueur au niveau de toutes les organisations diocésaines, paroisses, institutions, ainsi que de toutes les églises stavropégiques, écoles théologiques et communautés monastiques.

(B) Suite à leur promulgation par le Saint Synode, chaque évêque dirigeant fera parvenir ces *Politique, Normes et Procédures* à chaque paroisse, mission et institution de son diocèse et demandera à chaque conseil paroissial et au conseil d'administration de chaque institution d'en faire l'adoption par un vote consigné dans un procès-verbal dudit conseil paroissial ou conseil d'administration. Cette résolution devra pour le moins spécifier que le conseil paroissial et/ou le conseil d'administration de l'institution, ainsi que tous les membres du clergé et toutes les personnes laïques œuvrant pour la paroisse et/ou l'institution, acceptent d'être liés par et de se conformer à ces *Politique, Normes, et Procédures*, de même qu'à tout amendement s'y greffant, et que le recteur et le conseil paroissial et/ou le président et le conseil d'administration de l'institution fera le nécessaire en vue de s'assurer de la distribution à et de la compréhension par toutes les personnes laïques et/ou membres du clergé œuvrant pour la paroisse et/ou l'institution desdites *Politique, Normes et Procédures*.

5. Normes de conduite pour les membres du clergé

5.01. **Obligations canoniques :** Ceux ayant été mis à part en vue d'un ministère ordonné assument de façon particulière cette responsabilité de conformer leur vie à celle de Jésus. Les membres du clergé ont des obligations envers l'Église, leur évêque et ceux confiés à leur soins pastoraux à la suite de leur ordination. Rien en ce document ne diminue ou ne modifie ces responsabilités et obligations.

5.02. **Interdiction de base :** Aucun membre du clergé ne commettra, ne cherchera à commettre ou ne se livrera à quelque acte que ce soit d'inconduite sexuelle.

5.03. **Autorité pastorale :** En vertu de leur fonction, les membres du clergé ont un pouvoir sur les autres. Ce pouvoir, qu'il soit ou non reconnu par le membre du clergé ou que les autres pensent être fondé, instaure une différence entre les laïcs et les membres du clergé, différence venant placer un fardeau moral de nature spéciale sur ces derniers.

Aucun membre du clergé n'utilisera ou n'exploitera sa fonction en vue de satisfaire ses besoins ou désirs de nature sexuelle ou émotionnelle.

5.04. **Prévention et précautions :** Les membres du clergé devraient être conscients de et ne pas ignorer tout signe de franchissement des limites en matière de sexualité dans ses relations avec les autres. Ils devraient aussi être conscients que des personnes agressives sexuellement pourraient amorcer des relations inadéquates. Les membres du clergé prendront en tout temps les précautions nécessaires afin d'éviter un comportement inapproprié pouvant conduire à une inconduite sexuelle. Ils éviteront aussi jusqu'à une apparence d'irrégularité en ce qui a trait à une possible activité sexuelle en-dehors du mariage.

5.05. **Counseling et aide :** Tout membre du clergé se retrouvant en danger de probables actes d'inconduite sexuelle en réaction à une attraction ou impulsion sexuelle ou romantique inappropriée, ou pour tout autre raison, devra immédiatement demander conseil et orientation pastorale à une personne formée et expérimentée en ce domaine. Avec l'approbation de l'évêque dirigeant, les coûts du counseling pourront être défrayés ou remboursés par le diocèse de l'évêque dirigeant.

5.06. **Coopération et discipline :** Tout membre du clergé mis en accusation, portant plainte ou étant témoin dans une affaire comportant une allégation d'inconduite sexuelle apportera sa pleine collaboration lors de toute révision ou enquête. Tout membre du clergé mis en accusation accueillera et respectera toute recommandation et toute mesure disciplinaire résultant de cette mise en accusation.

6. Règles de conduite pour les personnes laïques ou employé(e)s laïques

6.01. **Interdiction de base :** Aucune personne laïque ou employé(e) laïque ne commettra, ne cherchera à commettre ou ne se livrera à quelque acte que ce soit d'inconduite sexuelle.

6.02. **Autorité de contrôle :** Les personnes laïques ou les employé(e)s laïques œuvrant dans des ministères ecclésiastiques occupent des postes de confiance et d'influence au sein de l'Église. De telles positions peuvent entraîner des différences conduisant à des occasions de tirer avantage de cette confiance et de cette autorité ou d'en faire usage de manière abusive ou inappropriée. Aucune personne laïque n'utilisera ou n'exploitera sa fonction en vue de satisfaire ses besoins ou désirs de nature sexuelle ou émotionnelle.

6.03. **Prévention et précautions :** Les personnes laïques ou les employé(e)s laïques devraient être conscientes de et ne pas ignorer tout signe de franchissement des limites en matière de sexualité dans leurs relations avec les autres. Elles devraient prendre les précautions nécessaires afin d'éviter un comportement inapproprié pouvant conduire à une inconduite sexuelle. Ils éviteront aussi jusqu'à une apparence d'irrégularité en ce qui a trait à une possible activité sexuelle en-dehors du mariage.

6.04. **Counseling et aide** : Tout personne laïque ou employé(e) laïque se retrouvant en danger de probables actes d'inconduite sexuelle en réaction à une attraction ou impulsion sexuelle ou romantique inappropriée, ou pour tout autre raison, est fortement encouragée à en parler avec le recteur de la paroisse, ou au président du conseil d'administration de l'institution, si ce dernier n'est pas impliqué, ainsi qu'à demander conseil et orientation pastorale à une personne formée et expérimentée en ce domaine. Avec l'approbation du recteur ou du président de l'institution, cette personne laïque peut faire appel à l'évêque dirigeant en vue d'un paiement ou remboursement diocésain des frais encourus pour le counseling. Si le recteur est impliqué, ces discussions et mesures seront engagées avec l'évêque dirigeant ou son représentant diocésain désigné.

7. Structure ecclésiale relative aux allégations d'inconduite sexuelle

7.01. **Autorité des évêques** : (A) Les évêques dirigeants détiennent la pleine autorité du hiérarque en regard de toute activité ecclésiale se déroulant dans le diocèse, y compris en tout ce qui concerne les allégations d'inconduite sexuelle. Les évêques dirigeants peuvent exercer pleinement cette autorité en accord avec les présentes *Politique, Normes et Procédures*, de même qu'imposer toute mesure disciplinaire cléricale ne requérant pas l'action d'une Cour ecclésiale. Nonobstant toute autre disposition des présentes, la compétence relative à la révision et l'enquête en matière d'allégations d'inconduite sexuelle relevant de ces *Politique, Normes et Procédures* est déléguée à l'OCAIS et ces *Politique, Normes et Procédures* seront interprétées d'une manière conforme à cette délégation.

(B) Les évêques dirigeants feront rapport de toute allégation d'inconduite sexuelle à l'OCAIS, lequel est établi au paragraphe 7.02 ci-dessous, et peuvent solliciter l'assistance de cet Office relativement à cette affaire.

7.02. **Création et gestion de l'Office central** : L'Office de contrôle des allégations d'inconduite sexuelle [ci-après dénommé « OCAIS »] est, par la présente, établi comme service de la Chancellerie de l'Église orthodoxe en Amérique et continue de prêter son assistance dans les affaires relatives aux allégations d'inconduite sexuelle. L'Office est placé sous l'autorité du bureau du métropolite de l'Église qui, lui-même, fera rapport au Saint Synode des évêques. L'OCAIS sera supervisé au quotidien par le Chancelier de l'Église orthodoxe en Amérique.

7.03. **Tâches et responsabilités quant aux révisions et enquêtes** : (A) À la demande de l'évêque dirigeant, l'OCAIS lui prêtera assistance lors du processus de révision, d'enquête ou de règlement des allégations d'inconduite sexuelle. Conformément à la requête de l'évêque dirigeant, l'OCAIS supervisera et gèrera la révision et l'enquête.

(B) L'évêque dirigeant est tenu de signaler à l'OCAIS, ainsi que de l'en tenir informé, l'état d'avancement et les résultats de toute enquête préliminaire quant à des allégations d'inconduite sexuelle et de lui fournir une copie de tous les documents d'enquête, dossiers, notes, rapports et autres documents. L'évêque dirigeant fera aussi

rapport à l'OCAIS de toutes les constatations et/ou conclusions, de même que de toute action, mesure disciplinaire ou autre prise suite au résultat de l'enquête.

(C) Nonobstant le sous-paragraphe (A) ci-haut, l'OCAIS peut, si justifié, nommer une Équipe de réaction composée d'un(e) conseiller(ère) légal(e) ou un/plusieurs enquêteur(s) pour assister l'évêque dirigeant à toute étape de sa révision, de son enquête ou de son évaluation des allégations d'inconduite sexuelle. Cette Équipe de réaction aura accès à toutes les parties et témoins impliqués dans l'affaire, ainsi qu'à tout document et toute information pertinents. L'Équipe de réaction transmettra un rapport à l'évêque dirigeant et à l'OCAIS conformément aux paragraphes 9.06-9.07 de ces *Politique, Normes et Procédures*.

(D) Les dispositions figurant dans ce document du point 8.01 au point 9.09 et concernant le signalement, la révision et l'enquête ayant trait à des allégations d'inconduite sexuelle s'appliqueront à l'OCAIS, lorsque ledit Office, à la requête d'un évêque dirigeant, remplira de telles fonctions.

(E) Nonobstant toute indication contraire aux présentes, l'OCAIS, conformément à la section 9 ci-dessous, peut accomplir toute enquête additionnelle jugée nécessaire par l'Équipe de réaction et il coordonnera son travail avec celui de toute enquête préliminaire entreprise par ou par ordre de l'évêque dirigeant.

7.04. **Tâches et responsabilités additionnelles :** (A) Dès que possible, l'OCAIS, en consultation avec le CCPIS, développera des prototypes uniformes de formulaires et d'instructions à l'usage du ministère paroissial et destinés à mettre en application ces *Politique, Normes et Procédures*. Ces formulaires et instructions, de même que tout amendement s'y greffant, seront transmis aux hiérarques diocésains, qui pourront y apporter toute modification raisonnable et qui les distribueront aux paroisses et missions de leur diocèse, les enjoignant d'en faire usage.

(B) De temps à autre, si les circonstances le justifient, l'OCAIS, en consultation avec le CCPIS, peut développer et recommander des amendements à ces *Politique, Normes et Procédures*. L'OCAIS, en consultation avec le CCPIS, peut aussi développer et recommander d'autres politiques, procédures, méthodes, pratiques, matériel de formation, formulaires et autres éléments concernant l'inconduite sexuelle en Église. Il pourra entreprendre une telle action de sa propre initiative ou à la requête d'un évêque, du Saint Synode ou du métropolitain. Les recommandations s'appliquant à toute l'Église seront transmises au Saint Synode, alors que celles s'appliquant à un diocèse le seront au hiérarque diocésain.

(C) Dès que possible, l'OCAIS, en consultation avec le CCPIS, développera des pratiques et procédures recommandées destinées à la guérison collective et individuelle au niveau paroissial, là où une inconduite sexuelle ayant mené à des conséquences traumatiques ou perturbatrices justifie une réponse pastorale à la communauté. Ces pratiques et procédures seront distribuées aux hiérarques diocésains pour leur gouverne.

(D) Au moins une fois l'an, l'OCAIS, en consultation avec le CCPIS, organisera et présentera dans les écoles théologiques de l'Église des ateliers ayant trait à l'inconduite sexuelle. Le cas échéant, les ateliers peuvent être présentés à d'autres groupes ecclésiaux et à des organisations externes à l'Église. L'OCAIS, en consultation avec le CCPIS, s'efforcera d'utiliser les connaissances et l'expérience acquises lors de ces ateliers afin d'améliorer les *Politique, Normes et Procédures*. Si les circonstances le justifient, l'OCAIS consultera les évêques, les membres du clergé, les experts dans le domaine, d'autres professionnels, des membres du public et le CCPIS lors de la préparation des ateliers et de l'élaboration de leur agenda.

8. Rapports et plaintes d'inconduite sexuelle

8.01. ***Obligation de porter plainte*** : Une personne laïque, un (une) employé(e) laïque ou un membre du clergé percevant ou croyant qu'une conduite particulière ou que le comportement verbal/non verbal d'un autre membre du clergé, d'une autre personne laïque ou d'un (une) autre employé(e) laïque peut s'avérer être une inconduite sexuelle doit immédiatement faire rapport de cette conduite ou de ces commentaires. Omettre de porter plainte peut entraîner des conséquences au niveau canonique, ainsi qu'au niveau juridique ou civil. Tous les rapports d'inconduite doivent inclure le (les) nom(s) de la (des) victime(s) présumée(e), si connu(s), et/ou autres données d'identification personnelle, de même que le (les) nom(s) et autres données d'identification personnelle des accusé(e)s. Qu'elles soient anonymes ou non, toutes les plaintes ayant trait à une possible inconduite sexuelle doivent faire l'objet d'un rapport.

Une personne laïque ou un (une) employé(e) laïque doit immédiatement signaler une telle conduite ou de tels commentaires au moins au recteur paroissial ou au président de l'institution (ou à quiconque a la responsabilité de la paroisse, du monastère ou de l'institution) qui, à son tour, a la responsabilité de faire suivre le rapport, de préférence par écrit, à l'évêque dirigeant et à l'Office de contrôle des allégations d'inconduite sexuelle, et ce conformément au point 8.02 ci-dessous. Advenant que le recteur paroissial fasse l'objet, directement ou indirectement, de la plainte, la personne laïque ou de l'employé(e) laïque fera rapport à l'évêque dirigeant et à l'Office de contrôle des allégations d'inconduite sexuelle. La personne laïque ou de l'employé(e) laïque peut également faire rapport au chancelier de l'ÉOA et/ou au conseiller juridique de l'ÉOA; ayant reçu un tel rapport, ceux-ci doivent le transmettre aux autres personnes mentionnées auparavant.

Un membre du clergé doit immédiatement signaler une telle conduite ou de tels commentaires aux personnes suivantes :

- (A) l'évêque dirigeant; et
- (B) l'Office de contrôle des allégations d'inconduite sexuelle

sous réserve, toutefois, qu'une plainte n'a pas à être portée devant quelqu'un qui soit l'accusé. Toute personne recevant un rapport venant d'un membre du clergé doit immédiatement en faire suivre une copie aux autres personnes de la liste des personnes à

avertir. Une plainte peut être transmise oralement ou par écrit. Advenant que l'évêque dirigeant fasse l'objet, directement ou indirectement, de la plainte, le rapport requis en ce paragraphe sera plutôt déposé auprès du métropolitain, de même qu'auprès du Saint Synode; si le métropolitain fait l'objet des allégations, le rapport sera déposé auprès du Saint Synode des évêques ou de son représentant plutôt qu'auprès de l'évêque dirigeant ou du métropolitain.

8.02 *Obligation pour les membres du clergé de transmettre les plaintes* : Si un membre du clergé reçoit de quiconque une plainte, qu'elle soit anonyme ou non, mentionnant qu'une personne laïque, un (une) employé(e) laïque ou un membre du clergé a commis ou a peut-être commis une inconduite sexuelle, il doit immédiatement faire rapport de la plainte aux personnes suivantes :

- (A) l'évêque dirigeant; et
- (B) l'Office de contrôle des allégations d'inconduite sexuelle

sous réserve, toutefois, que le membre du clergé n'a pas à entrer en contact avec quelqu'un qui soit l'accusé. Toute personne recevant un rapport venant d'un membre du clergé doit immédiatement en faire suivre une copie aux autres personnes de la liste des personnes à avertir. Advenant que l'évêque dirigeant fasse l'objet, directement ou indirectement, de la plainte, le rapport requis en ce paragraphe sera plutôt déposé auprès du métropolitain, de même qu'auprès du Saint Synode; si le métropolitain fait l'objet des allégations, le rapport sera déposé auprès du Saint Synode des évêques ou de son représentant plutôt qu'auprès de l'évêque dirigeant ou du métropolitain.

Les membres du clergé et les employé(e) laïques à qui sont transmises des allégations doivent faire rapport de ces allégations aux autorités ecclésiastiques et/ou civiles compétentes. Faire rapport d'allégations ne signifie pas que la personne faisant rapport croit ces allégations véridiques ou qu'en faisant rapport, elle porte elle-même une allégation. **Faire rapport d'une allégation et faire soi-même une allégation** sont deux choses très différentes. Les membres du clergé et les employé(e) laïques ont l'obligation de faire rapport d'allégations portées à leur attention. Faire rapport d'une allégation donne aux autorités compétentes l'information dont ils ont besoin pour faire une enquête adéquate en vue de déterminer si les allégations sont fondées. La personne faisant rapport de l'allégation n'a pas pour tâche de déterminer la véracité de la plainte. Les personnes faisant rapport d'allégations ont l'obligation de protéger, autant que possible, la confidentialité du rapport. Rendre publics des rapports confidentiels auprès d'un quelconque forum est immoral et pourrait s'avérer illégal.

Le membre du clergé signifiera par écrit à la personne ayant déposé la plainte qu'il a bien reçu la plainte et qu'elle a été transmise aux autorités compétentes conformément à ce qui est prévu en ce point. Omettre de transmettre une plainte peut entraîner des conséquences canoniques, juridiques ou civiles.

8.03. *Rapport obligatoire de l'Office de contrôle des allégations d'inconduite sexuelle au chancelier, à l'évêque dirigeant et au conseiller juridique* : L'Office de

contrôle des allégations d'inconduite sexuelle doit, dès que possible, faire rapport au chancelier de toutes les plaintes reçues. Qu'il soit clair ou non que la plainte ait également été transmise à l'évêque dirigeant, le chancelier doit immédiatement soit signaler à l'évêque dirigeant qu'il a reçu une plainte, soit envoyer une requête écrite à l'évêque dirigeant, demandant une clarification et une confirmation quant à la réception de la plainte par ce dernier, sauf si l'évêque dirigeant est l'accusé. Advenant que l'évêque dirigeant fasse l'objet, directement ou indirectement, de la plainte, le rapport requis en ce paragraphe sera plutôt déposé auprès du métropolitain; si le métropolitain fait l'objet, directement ou indirectement, des allégations, le rapport sera déposé auprès du Saint Synode des évêques ou de son représentant plutôt qu'auprès de l'évêque dirigeant ou du métropolitain. De même, qu'il soit clair ou non que la plainte d'inconduite sexuelle ait également été transmise au chancelier, l'évêque dirigeant doit immédiatement soit signaler au chancelier qu'il a reçu une plainte, soit envoyer une requête écrite au chancelier dirigeant, demandant une clarification et une confirmation quant à la réception de la plainte par ce dernier, sauf si le chancelier est l'accusé. Advenant que le chancelier fasse l'objet, directement ou indirectement, de la plainte, le rapport requis en ce paragraphe sera plutôt déposé auprès du métropolitain; si le métropolitain fait l'objet, directement ou indirectement, des allégations, le rapport sera déposé auprès du Saint Synode des évêques ou de son représentant plutôt qu'auprès du chancelier ou du métropolitain.

Qu'il soit clair ou non que la plainte d'inconduite sexuelle ait également été transmise au conseiller juridique de l'ÉOA, le chancelier doit immédiatement soit signaler au conseiller juridique qu'il a reçu une plainte, soit envoyer une requête écrite au conseiller juridique, demandant une clarification et une confirmation quant à la réception de la plainte par ce dernier, sauf si le conseiller juridique est l'accusé. Advenant que le conseiller juridique fasse l'objet, directement ou indirectement, d'une plainte, le rapport requis en ce paragraphe sera plutôt déposé auprès du président du Comité juridique du Conseil métropolitain, à moins que le président du Comité juridique du Conseil métropolitain ne fasse l'objet, directement ou indirectement, des allégations, auquel cas le rapport sera déposé auprès du Saint Synode des évêques ou de son représentant plutôt qu'auprès du conseiller juridique ou du président du Comité juridique du Conseil métropolitain. De même, qu'il soit clair ou non que la plainte d'inconduite sexuelle ait également été transmise au chancelier, le conseiller juridique doit immédiatement soit signaler au chancelier qu'il a reçu une plainte, soit envoyer une requête écrite au chancelier dirigeant, demandant une clarification et une confirmation quant à la réception de la plainte par ce dernier, sauf si le chancelier est l'accusé. Advenant que le chancelier fasse l'objet, directement ou indirectement, de la plainte, le rapport requis en ce paragraphe sera plutôt déposé auprès du métropolitain; si le métropolitain fait l'objet, directement ou indirectement, des allégations, le rapport sera déposé auprès du Saint Synode des évêques ou de son représentant plutôt qu'auprès du chancelier ou du métropolitain.

8.04. **Rapport obligatoire au chef de l'institution** : Lorsque le chancelier reçoit une plainte mentionnant qu'un (une) employé(e) d'une institution de l'ÉOA, qu'il s'agisse d'un membre du clergé ou d'une personne laïque, a commis ou a peut-être

commis une inconduite sexuelle, il doit en faire part, dès que possible, au chef de l'organe directeur de cette institution; si toutefois, le chef de l'organe directeur est l'accusé, le chancelier doit faire part de la plainte à l'agent administratif occupant le second rang. À titre d'exemple (non-exhaustif), si le chancelier reçoit une plainte mentionnant qu'une personne laïque ou un membre du clergé travaillant pour une institution de l'ÉOA a commis une inconduite sexuelle, il doit en faire part au président du Conseil d'administration de cette institution. Le chancelier doit également en faire part au conseiller juridique et à l'évêque dirigeant de la même manière que prévu au point 8.03 ci-dessus.

8.05. **Rapport obligatoire au niveau légal** : Toute personne tenue légalement de signaler une inconduite sexuelle aux forces de l'ordre locales, du comté, de la province, du pays ou toutes autres forces de l'ordre, aux services sociaux ou autres organismes externes, le cas échéant, doit le faire. La date du signalement requis, de même que le nom de la personne le faisant, son adresse et l'heure du signalement, seront joints, dans la mesure du possible ou le plus tôt possible par la suite, au rapport de la présumée inconduite sexuelle. Chaque paroisse et institution de l'ÉOA a la responsabilité de déterminer quelles sont les obligations légales de rendre compte auxquelles elle est assujettie. Le signalement requis par la loi ne dispense pas des signalements requis des points 8.01 à 8.04 ci-haut ou des points 8.06 à 8.09 ci-dessous.

8.06. **Avis obligatoire aux parents/tuteurs d'une personne mineure**: Si la victime est une personne mineure, l'OCAIS (ou le membre du clergé ayant reçu la plainte initiale) doit faire part immédiatement de la plainte d'inconduite sexuelle aux parents ou tuteurs de la victime. Toutefois, si l'accusé(e) est un parent ou un tuteur, cette information ne lui sera pas transmise.

8.07. **Notification obligatoire à un (une) conseiller(ère) juridique autre que celui de l'ÉOA** : Si une paroisse ou une institution de l'ÉOA a accès à un (une) conseiller(ère) juridique directement ou par l'intermédiaire du diocèse de l'ÉOA, de l'institution ou encore de l'OCAIS, elle doit entrer en contact et consulter ce (cette) conseiller(ère) en matière de droit civil et quant aux problèmes pouvant découler d'une allégation d'inconduite sexuelle spécifique et d'une enquête ultérieure.

8.08. **Notification obligatoire à la compagnie d'assurance** : Lorsqu'une plainte d'inconduite sexuelle a été reçue, toutes les notifications requises devraient être transmises, en consultation avec le conseiller légal (le cas échéant), à la compagnie d'assurance de responsabilité civile.

8.09. **Notification au Comité de gestion de crise** : Lorsque l'OCAIS reçoit un rapport d'inconduite sexuelle impliquant un hiérarque, un membre de l'administration centrale de l'ÉOA ou un membre d'une paroisse qui représente l'ÉOA, il doit immédiatement en faire part au président du Comité de gestion de crise et au conseiller juridique de l'ÉOA. Ayant reçu cette information, le conseiller juridique doit la transmettre au président du Comité juridique du Conseil métropolitain.

8.10. **Représailles interdites** : Des représailles à l'endroit d'une victime ou de quiconque ayant de bonne foi porté plainte, déposé un rapport ou pris part à une enquête en vertu de cette *Politique* sont interdites. Les plaintes et les rapports ayant trait à des représailles doivent être faits de la même manière qu'une plainte ou un rapport d'inconduite sexuelle.

8.11. **Confidentialité** : Toutes les personnes ayant part au signalement ou à l'enquête relatifs à des allégations d'abus sexuel ont la responsabilité morale et légale de protéger notamment, mais sans s'y limiter, l'identité des victimes, des plaignants, des accusés ou de toute autre personne mentionnée directement ou indirectement dans les rapports, qu'ils soient oraux ou écrits, de même que celle des personnes ayant peut-être été faussement accusées. Rendre publics des rapports confidentiels ou les rendre accessibles à des personnes qui les rendront publics constituent une violation en regard des *Politique, normes et procédures* de l'Église orthodoxe en Amérique.

9. Enquêtes.

9.01. **Nomination d'une Équipe de réaction** : À la réception d'une plainte d'inconduite sexuelle (ou de représailles) – qu'elle soit écrite ou orale, faite par un (une) plaignant(e) dont l'identité est connue ou par un (une) plaignant(e) anonyme, – l'OCAIS déterminera d'abord si ces *Politique, normes et procédures* s'appliquent à cette plainte et, si c'est le cas, il nommera une Équipe de réaction en vue d'une enquête. Le conseiller juridique devrait toujours être nommé en tant que consultant juridique d'une Équipe de réaction, à moins qu'il n'entretienne une relation personnelle avec une victime ou un(e) accusé(e). L'Équipe de réaction consultera, si nécessaire, les conseillers professionnels de l'OCAIS. Si l'OCAIS détermine au départ que ces *Politique, normes et procédures* ne s'appliquent pas à la plainte, il peut néanmoins nommer une Équipe de réaction pour mener une enquête au sujet de la plainte, auquel cas l'enquête se déroulera comme si ces *Politique, normes et procédures* s'appliquaient à la plainte. Dans l'éventualité où il déterminerait que ces *Politique, normes et procédures* ne s'appliquent pas à la plainte et qu'il choisisse de ne pas nommer un Équipe de réaction, l'OCAIS consultera le conseiller juridique pour avoir l'avis de ce dernier quant à savoir si ces *Politique, normes et procédures* s'appliquent à la plainte ou si une Équipe de réaction devrait néanmoins être nommée. Si l'OCAIS et le conseiller juridique décident que ces *Politique, normes et procédures* ne s'appliquent pas à la plainte et la nomination d'une Équipe de réaction n'est pas requise, la plainte sera affaire classée et un avis sera envoyé à l'informateur (informatrice) pour lui faire part de cette décision et des raisons la sous-tendant. Si le conseiller juridique pense que ces *Politique, normes et procédures* s'appliquent à la plainte ou que, ne s'appliquant pas, une Équipe de réaction devrait être nommée, alors une Équipe de réaction sera nommée et l'enquête se déroulera comme si ces *Politique, normes et procédures* s'appliquaient à la plainte. Ces *Politique, normes et procédures* devraient être interprétées au sens large, afin d'inclure des plaintes et des plaintes éventuelles d'inconduite sexuelle.

9.02. *Mesures provisoires dans l'attente d'une résolution.*

(A) Si l'accusé est un membre du clergé, l'évêque dirigeant l'en informera et pourra, dans l'attente d'une résolution suite aux allégations, le suspendre de ses fonctions ecclésiastiques ou l'obliger à prendre congé, avec ou sans paie, de son service dans l'ÉOA et selon les modalités et conditions qu'il juge appropriées. La période de congé ou de suspension, avec ou sans paie, selon les modalités et conditions jugées appropriées par l'évêque dirigeant se poursuivra habituellement jusqu'à ce que l'Équipe de réaction ait rendu sa décision. Cependant, il est laissé à la discrétion de l'évêque dirigeant de raccourcir ou allonger la période de congé ou de suspension, avec ou sans paie, s'il le juge approprié. Si l'accusé est un évêque, le métropolitain lui fera part de la plainte, de la suspension ou du congé et, en ce cas, c'est le métropolitain qui fera office d'évêque dirigeant aux fins des présentes procédures. Si le métropolitain fait l'objet, directement ou indirectement, de la plainte, le Saint Synode des évêques ou son représentant lui fera part de la plainte, de la suspension ou du congé et, en ce cas, c'est le Saint Synode ou son représentant qui fera office d'évêque dirigeant aux fins des présentes procédures.

(B) Si l'accusé(e) est un (une) employé(e) laïque ou une personne laïque, le recteur de la paroisse de l'ÉOA ou le chef de l'organe directeur de l'institution pour laquelle l'employé(e) laïque ou la personne laïque travaille ou fait du bénévolat devra lui faire part de la plainte. La paroisse ou l'institution de l'ÉOA pourra, dans l'attente d'une résolution finale suite aux allégations, suspendre l'accusé(e), avec paie dans le cas d'un (une) employé(e), de son service dans la paroisse ou l'institution de l'ÉOA le temps que durera l'enquête et selon les modalités et conditions jugées appropriées par l'organe directeur (ou son représentant) de cette paroisse ou institution. Il est recommandé à la paroisse ou à l'institution de l'ÉOA de consulter un avocat qualifié en droit du travail avant de prendre des mesures relatives à l'emploi.

(C) Si les allégations concernent un (une) plaignant(e), et/ou une victime, et un (une) accusé(e) qui résident dans la même paroisse, l'évêque dirigeant pourra, afin de préserver le bon ordre et l'harmonie, faire le nécessaire pour exclure de la vie paroissiale une des deux parties et ce, de la manière qu'il jugera appropriée. Avant d'exclure de la vie paroissiale un (une) employé(e) laïque ou une personne laïque à l'emploi de l'Église, l'évêque dirigeant consultera un avocat qualifié en droit du travail.

9.02. ***Enquêtes :*** Toutes les plaintes d'inconduite sexuelle (et plaintes ayant trait à des représailles) – écrites ou orales, faite par un plaignant dont l'identité est connue ou par un (une) plaignant(e) anonyme – doit faire l'objet d'enquêtes rapides, approfondies et impartiales de la part de l'Équipe de réaction nommée par l'OCAIS, conformément à ces *Politique, normes et procédures*, ainsi qu'à toute règle et réglementation régissant les Équipes de réaction, tel qu'établies par l'OCAIS en consultation avec le CCPIS.

(A) **Confidentialité.** Dans la mesure du possible selon les circonstances, des efforts seront faits durant l'enquête en vue de préserver les confidences et la vie privée de la victime, de l'accusé(e), du (de la) plaignant(e) et de toutes les autres parties impliquées; sur ce point, on aura recours à un conseiller juridique.

(B) **Entrevues.** L'enquête comprendra des entrevues avec le (la) plaignant(e), la victime, l'accusé(e) et toutes les autres personnes raisonnablement susceptibles de détenir des informations pertinentes venant confirmer ou réfuter les allégations; le conseiller juridique devrait être impliqué en tant que consultant de l'Équipe de réaction. Tous les membres du clergé et laïcs qui ont ou sont susceptibles d'avoir des informations concernant la plainte ont l'obligation d'apporter leur coopération pleine et entière à l'enquête. Les entrevues seront menées en présence du plus grand nombre possible de membres de l'Équipe de réaction et enregistrées sur bandes audio et/ou vidéo ou encore de toute autre façon pratique et acceptable pour les personnes présentes et assurant des moyens d'enregistrer objectifs et précis, à moins que la personne interrogée ne s'y oppose.

(C) **Possibilité de répondre aux allégations.** Tout membre du clergé, employé(e) laïque ou personne laïque accusé(e) d'inconduite sexuelle sera informé(e), dans les 21 jours suivant la réception de la plainte qui a été déposée, quant aux allégations et il lui sera donné la possibilité d'y répondre. L'Équipe de réaction ou l'Office de contrôle fera part à l'accusé(e) de toute autre allégation additionnelle déposée et ce, dans les 21 jours suivant sa réception. L'accusé(e) devra répondre aux allégations initiales ou questions complémentaires dans les 21 jours après en avoir été informé et il lui sera demandé de fournir les noms de personnes ou autres documents qu'il croit, ou sait à ce moment, être sources d'information pouvant appuyer sa réponse.

(D) **Requêtes de prolongation de délai.** L'accusé(e) peut demander un délai supplémentaire pour répondre aux allégations contenues dans la plainte. Dans l'intérêt de la justice, de tels délais seront accordés avec libéralité, pour autant que la prolongation ne retarde pas indûment l'enquête au sujet de la plainte. La prolongation de délai n'excédera pas une période additionnelle de 30 jours. L'accusé(e) peut, bien entendu, apporter des ajouts à sa réponse, à sa liste de personne et aux autres documents dans les 30 jours suivant le dépôt de sa première réponse. L'Équipe de réaction peut autoriser des réponses complémentaires additionnelles. Si possible, l'Équipe de réaction interrogera toutes les personnes dont les noms lui ont été donnés par l'accusé(e) et fera l'examen de tout document que l'accusé(e) lui a remis. Avant que l'Équipe de réaction n'ait terminé l'enquête, l'accusé(e) aura une occasion additionnelle de répondre aux allégations, ainsi qu'à toute question ayant surgi lors de l'enquête, et il lui sera possible de fournir d'autres noms de personnes et/ou autres preuves à l'appui de sa position. Si possible, l'Équipe de réaction interrogera toutes les personnes additionnelles dont les noms lui ont été donnés par l'accusé(e) et fera l'examen de toutes les preuves supplémentaires avant de mettre un terme à l'enquête.

(E) **Omission de répondre aux allégations.** Advenant que l'accusé(e) omette de répondre aux allégations contenues dans la plainte dans les délais requis, ce qui inclut les prolongations raisonnables de délai qui lui ont été accordées, les allégations seront à toutes fins considérées admises et une enquête au sujet de ces allégations ne sera pas requise. Dans ce cas, l'OCAIS signifiera à l'évêque dirigeant que les allégations ont été admises et qu'il aura à imposer la mesure disciplinaire ecclésiastique requise.

(F) Lors d'une ou de toutes les rencontres avec l'Équipe de réaction, l'accusé(e) peut être accompagné(e) d'un (d'une) représentant(e), parent(e) ou ami(e). Cependant, l'accusé(e), de même que son (sa) représentant(e), parent(e) ou ami(e), ne peut interroger ou contre-interroger les témoins, ni être présent lorsque l'Équipe de réaction interroge ces témoins. L'accusé(e), ou bien son (sa) représentant(e), parent(e) ou ami(e), peut demander que les témoins soient interrogés sur certains points et/ou que soit réexaminée une preuve matérielle par l'Équipe de réaction; si l'Équipe de réaction estime cela probant et ne constituant pas un embarras ou une intimidation indu(e), elle le fera. Si la personne accompagnatrice est un (une) avocat(e), l'Équipe de réaction devra immédiatement en informer le conseiller juridique de l'ÉOA et lui demander comment procéder.

(G) Rien dans cette *Politique* ne sera interprété comme accordant à l'accusé(e) le droit d'examiner la plainte écrite faite par une victime ou faite au sujet d'une violation alléguée de cette *Politique*, à moins que l'accusé(e) ne se conforme pleinement aux exigences qui lui sont faites en vertu de cette *Politique* ou par l'Équipe de réaction, se soumettant, dans tous les cas, à la discrétion de bonne foi de l'Équipe de réaction qui, ayant consulté des conseillers professionnels œuvrant dans les champs de compétence pertinents, gardera à l'esprit et soupèsera le caractère de gravité de tous les intérêts en cause. Cependant, ni l'accusé(e) ni une personne agissant en son nom n'aura de contact par quelque moyen que ce soit avec le (la) plaignant(e), la victime ou leurs familles.

(H) L'Équipe de réaction transmettra à l'évêque dirigeant des mises à jour régulières quant à l'état d'avancement de l'enquête. Le chef de l'Équipe de réaction enverra à l'évêque dirigeant, avec copie à l'OCAIS, une mise à jour hebdomadaire sur l'état d'avancement de l'enquête. La périodicité des rapports peut être modifiée selon les particularités de chaque cas. Advenant que l'évêque dirigeant se soit récusé, l'Équipe de réaction enverra le rapport, avec copie à l'OCAIS, au métropolitain ou à l'évêque désigné pour présider le cas.

9.04. ***Pas de renonciation aux réclamations permise*** : L'OCAIS, une paroisse/institution de l'ÉOA ou toute autre personne ne doit pas demander ou exiger une renonciation aux réclamations de la part des victimes pour commencer une enquête. La priorité de l'ÉOA est d'aider les victimes et non de protéger l'ÉOA en matière de responsabilité juridique.

9.05. ***Rapport de l'Équipe de réaction à l'OCAIS***. Dès que possible après la conclusion d'une enquête, l'Équipe de réaction doit soumettre à l'OCAIS un Rapport final par écrit concernant l'enquête. Si elle le juge approprié, l'Équipe de réaction peut également faire des rapports intérimaires au cours de l'enquête.

(A) Le Rapport final tel que décrit ci-dessous au point 9.06 doit contenir une recommandation quant à la découverte assurée d'une probable inconduite sexuelle.

(B) Si la recommandation de l'Équipe de réaction n'est pas faite à l'unanimité, plus d'un Rapport final et d'une recommandation peuvent être soumis à l'OCAIS.

9.06. **Rapport final de l'Équipe de réaction :** (A) Si l'accusé(e) nie la véracité des allégations d'inconduite sexuelle, l'Équipe de réaction transmettra à l'OCAIS le Rapport final suivant :

(1) La plainte formelle du (de la) plaignant(e) et la réponse formelle de l'accusé(e) et tout autre amendement s'y greffant;

(2) Une description détaillée des entrevues menées par l'Équipe de réaction auprès du (de la) plaignant(e), de la victime et de l'accusé(e), ainsi que, dans la mesure du possible, une évaluation de la crédibilité de leurs déclarations;

(3) Les rapports d'entrevues avec tous les témoins interrogés par l'Équipe de réaction, ainsi que, dans la mesure du possible, une évaluation de la crédibilité de leurs déclarations; dans les cas où des noms de témoins ou des documents éventuels ont été fournis mais que ces témoins n'ont pas été interrogés et que ces documents n'ont pas été examinés, l'identité de ces témoins et/ou documents et les raisons pour lesquelles n'ont pas été menés les entrevues de ces témoins et les examens de ces documents, de même que les efforts déployés de bonne foi pour interroger lesdits témoins ou examiner lesdits documents;

(4) Tous les autres documents ou informations fournis par le (la) plaignant(e), la victime, l'accusé(e) ou les témoins; et, dans la mesure du possible, une évaluation faite par l'Équipe de réaction quant à la valeur probante des documents ou autres informations;

(5) Une analyse des déductions pouvant être raisonnablement tirées de la preuve et des circonstances;

(6) Tous les rapports se trouvant entre les mains de l'Équipe de réaction;

(7) Une analyse de la mesure avec laquelle, de l'avis de l'Équipe de réaction, la preuve, ou des inférences raisonnables pouvant en être tirées, répond (répondent) au fardeau de la preuve et qu'il est plus probable qu'improbable que les allégations sont véridiques et qu'elles s'avèrent être une inconduite sexuelle et/ou un harcèlement sexuel.

(B) L'évêque dirigeant considérera que le Rapport final, ainsi que toute information en sa possession, comme étant le résultat auquel sont arrivés les enquêteurs désignés par l'OCAIS conformément au paragraphe 7.03, y compris la recommandation de l'OCAIS comme étant la résolution finale sur la question, et il prendra sa décision finale quant à cette affaire.

9.07. **Fardeau de la preuve :** Comme l'Équipe de réaction est une équipe d'enquête indépendante et impartiale, elle prendra en considération tout élément de preuve recueilli, de même que toute inférence raisonnable, en vue de déterminer si les allégations d'inconduite ont été prouvées. Pour établir si les allégations ont été prouvées, l'Équipe de réaction déterminera si la preuve présentée lors de l'enquête, de même que les inférences raisonnables pouvant en être tirées pour étayer les allégations, sont plus importantes que la preuve apportée à l'encontre des allégations. Advenant que la preuve en faveur des allégations l'emporte sur celle allant à l'encontre des allégations, cela indiquera qu'elle aura satisfait au fardeau de la preuve. L'équipe de réaction doit prendre en considération tous les éléments de la preuve, peu importe leur provenance. Cependant, il revient à l'Équipe de réaction de déterminer, à la lumière de tous les éléments de la preuve, quelle est la valeur et la portée du témoignage ou de la preuve matérielle.

9.08. **Révision et recommandation par l'OCAIS:** Dès que possible, mais en aucun cas après plus de 10 jours suivant la réception du Rapport(s) final(s) de l'Équipe de réaction, l'OCAIS doit le (les) revoir.

(A) Si l'accusé est un membre du clergé, l'OCAIS doit, aussitôt que possible, mais en aucun cas après plus de 10 jours suivant sa révision, faire parvenir le (les) Rapport(s) final(s) de l'Équipe de réaction à l'évêque dirigeant, accompagné d'une recommandation distincte de l'OCAIS quant à savoir si une inconduite sexuelle est advenue. Advenant que l'évêque dirigeant fasse, directement ou indirectement, l'objet d'une plainte, le (les) rapport(s) doit (doivent) être transmis au Saint Synode des évêques ou à leur représentant. Si l'OCAIS n'est pas en mesure de transmettre le Rapport final de l'Équipe de réaction dans le délai de 10 jours, il doit donner à l'évêque dirigeant les raisons pour lesquelles cela lui est impossible et doit demander que lui soit alloué une période de temps additionnelle d'au plus 21 jours pour la transmission dudit Rapport final. De telles requêtes doivent être accordées libéralement dans l'intérêt de la justice.

(B) De plus, advenant qu'un membre du clergé soit un employé d'une institution de l'ÉOA, l'OCAIS doit également transmettre le (les) Rapport(s) final(s) de l'Équipe de réaction, accompagné de la recommandation distincte de l'OCAIS, au chef de l'organe directeur de cette institution de l'ÉOA, de même qu'à l'évêque dirigeant responsable de cette institution. Advenant que le chef de l'organe directeur fasse, directement ou indirectement, l'objet d'une plainte, le (les) Rapport(s) final(s) doivent être transmis à un autre membre de l'organe directeur n'étant pas visé par la plainte.

(C) Si l'accusé(e) est une personne laïque, l'OCAIS doit, aussitôt que possible, mais en aucun cas après plus de 10 jours suivant sa révision, faire parvenir le (les) Rapport(s) final(s) de l'Équipe de réaction au recteur de la paroisse ou au chef de l'organe directeur de l'institution de l'ÉOA dont il (elle) est un (une) employé(e) ou un (une) bénévole, de même qu'à l'évêque dirigeant responsable de cette paroisse ou institution, accompagné d'une recommandation distincte de l'OCAIS quant à savoir si une inconduite sexuelle est advenue. Advenant que le chef de l'organe directeur directement ou indirectement, l'objet d'une plainte, le (les) Rapport(s) final(s) doivent être transmis à un autre membre de l'organe directeur n'étant pas visé par la plainte. Si

l'OCAIS n'est pas en mesure de transmettre le Rapport final de l'Équipe de réaction dans le délai de 10 jours, il doit donner au chef de l'organe directeur de l'institution de l'ÉOA les raisons pour lesquelles cela lui est impossible et doit demander que lui soit alloué une période de temps additionnelle d'au plus 21 jours pour la transmission dudit Rapport final. De telles requêtes doivent être accordées libéralement dans l'intérêt de la justice.

9.09. **Tenue des dossiers** : Dans ses dossiers permanents, l'OCAIS conservera un dossier pour chaque plainte relative à une allégation d'inconduite sexuelle, lequel dossier comprendra la plainte, l'enquête menée, les travaux documentés effectués par l'Équipe de réaction, le Rapport final de l'Équipe de réaction, la recommandation distincte de l'OCAIS et la Décision ecclésiastique, y compris toute mesure disciplinaire prise. Advenant qu'aucune mesure disciplinaire n'ait été prise, les raisons pour lesquelles il en a été ainsi doivent figurer au dossier.

9.10. **Conséquences d'une condamnation suite à une infraction criminelle** : (A) Si un membre du clergé ou un(e) employé(e) laïque a été trouvé(e) coupable d'un acte délictueux grave ou d'un délit mineur découlant des mêmes événements ou d'événements similaires faisant l'objet d'une plainte en vertu de ces *Politique, normes et procédures*, il (elle) sera automatiquement suspendu(e) de ses fonctions (si cela n'est pas déjà fait), et dans le cas d'un membre du clergé, de toutes ses fonctions cléricales, jusqu'à la date où sera rendue une Décision finale en vertu de ces règles.

(B) Il y a condamnation lorsqu'un verdict de culpabilité a été rendu ou qu'a été accepté un plaidoyer de culpabilité ou d'une renonciation à contester les faits à sa charge. La suspension automatique ne sera levée (dans le cas où il n'y a pas eu une suspension antérieure) que si la condamnation suite à l'acte délictueux grave ou au délit mineur a été mise en attente, annulée ou écartée de toute autre façon par le tribunal ou une Cour d'appel.

(C) Aux fins des présentes *Politique, normes et procédures* et aux fins de toute Décision finale, la condamnation d'un membre du clergé ou d'un(e) employé(e) laïque suite à une infraction criminelle découlant des mêmes événements ou d'événements similaires faisant l'objet d'une plainte en vertu des présentes est une preuve concluante de la perpétration de l'infraction criminelle et une preuve péremptoire que les allégations de la plainte correspondant à celles énoncées dans l'infraction criminelle s'avèrent fondées. Une copie certifiée conforme du jugement de condamnation est une preuve concluante de la condamnation.

(D) Dans le cas d'un verdict de culpabilité, le jugement de condamnation devient péremptoire une fois que tous les appels ont été épuisés ou abandonnés. Dans le cas d'un plaidoyer de culpabilité ou d'une renonciation à contester les faits à sa charge, la condamnation devient péremptoire au moment où la sentence est rendue, à moins qu'en vertu de la loi de l'état, de la loi fédérale ou de la loi provinciale, la condamnation ne devienne finale au moment du plaidoyer de culpabilité ou d'une renonciation à contester les faits à sa charge.

(E) Ce qui est énoncé ci-haut n'exclut pas ou n'entrave pas la procédure officielle d'enquête faite à l'interne par l'Église, la décision et l'imposition de mesures disciplinaires ecclésiastiques distinctes de l'enquête et du processus de décision criminels, incluant, mais sans s'y limiter, les audiences préliminaires, les procès, les appels et les nouveaux procès.

10. Décisions finales

10.01. *Décisions ecclésiastiques* : (A) Lorsqu'un évêque dirigeant reçoit un (des) Rapport(s) final(s) de l'Équipe de réaction et une recommandation de l'OCAIS concernant une inconduite sexuelle impliquant un membre du clergé, il doit décider s'il est plus probable qu'improbable que le membre du clergé ait commis une inconduite sexuelle. Si l'évêque dirigeant décide qu'une inconduite sexuelle est probablement advenue, le membre du clergé incriminé sera soumis à une mesure disciplinaire ecclésiastique et tout maintien d'une suspension ou de congé autorisé se fera sans rémunération.

(B) Fardeau de la preuve. Lorsqu'il aura à déterminer si une inconduite sexuelle est advenue, l'évêque dirigeant sera assujéti aux mêmes exigences que l'Équipe de réaction en matière de fardeau de la preuve. L'évêque dirigeant prendra en considération tout élément de preuve recueilli, de même que toute inférence raisonnable, en vue de déterminer si les allégations d'inconduite ont été prouvées. Pour établir si les allégations ont été prouvées, l'évêque dirigeant déterminera si la preuve présentée lors de l'enquête, de même que les inférences raisonnables pouvant en être tirées pour étayer les allégations, sont plus importantes que la preuve apportée à l'encontre des allégations. Advenant que la preuve en faveur des allégations l'emporte sur celle allant à l'encontre des allégations, cela indiquera qu'elle aura satisfait au fardeau de la preuve. L'évêque dirigeant doit prendre en considération tous les éléments de la preuve, peu importe leur provenance.

(C) L'évêque dirigeant transmettra par écrit à l'OCAIS sa décision quant à savoir si une inconduite sexuelle est advenue. Si l'évêque dirigeant a déterminé qu'une inconduite sexuelle est probablement advenue, il devra appliquer la mesure disciplinaire justifiée.

(1) Lorsque le cas justifie un traitement en institution ou le retrait du membre du clergé, de l'employé(e) laïque ou de la personne laïque de son poste, l'évêque dirigeant rencontrera l'accusé(e) et lui fera part de la mesure disciplinaire, et si nécessaire du traitement, qu'il entend imposer. L'évêque dirigeant peut demander au président du Comité de réaction d'assister à cette rencontre et l'accusé(e) peut y assister en compagnie d'un (une) ami(e) ou d'un (une) conseiller (conseillère). L'évêque dirigeant informera l'OCAIS quant à la mesure ecclésiastique qu'il impose.

(2) Pour déterminer quelle est la mesure disciplinaire ecclésiastique appropriée, il convient d'établir si les actions du membre du clergé sont devenues un

empêchement en regard de son ministère ou si son ministère constitue un danger potentiel pour sa personne et/ou pour les membres de l'Église et/ou pour le public en général. S'il s'avère que les actions du membre du clergé sont devenues un empêchement en regard de son ministère ou si son ministère constitue un danger potentiel pour sa personne et/ou pour les membres de l'Église et/ou pour le public en général, ce membre du clergé devra être relevé de son ministère.

(D) Si le membre du clergé n'accepte pas la mesure disciplinaire choisie par l'évêque dirigeant et/ou qu'il est établi que les actions du membre du clergé sont devenues un empêchement en regard de son ministère ou si son ministère constitue un danger potentiel pour sa personne et/ou pour les membres de l'Église et/ou pour le public en général, l'évêque dirigeant peut alors envisager d'amorcer la procédure canonique de destitution (déposition), de facultés affaiblies (suspension), de présence d'un empêchement à l'exercice du ministère sacerdotal (ordination déclarée nulle et non avenue) ou d'imposition/déclaration d'une sanction canonique (pénitence). Advenant qu'une procédure canonique soit amorcée, elle se déroulera suivant les règles établies par l'Église orthodoxe en Amérique.

(E) Les délais regardant toute action en vertu des dispositions des Statuts de l'ÉOA, Article XI « Tribunaux ecclésiastiques et procédures canoniques », Point 4^e, y compris le droit à un tribunal ecclésiastique, ne commencent à courir qu'au moment où l'Équipe de réaction a émis son Rapport final et que l'évêque dirigeant ait formellement fait part à l'accusé de sa mesure disciplinaire.

(F) Advenant que l'évêque dirigeant fasse, directement ou indirectement, l'objet d'une plainte, la décision sera prise par le métropolitain; si le métropolitain fait l'objet, directement ou indirectement, l'objet d'une plainte, la décision sera prise par le Saint Synode des évêques ou leur représentant.

(G) Advenant que la décision prise par l'évêque dirigeant soit contraire aux recommandations de l'Équipe de réaction et de l'OCAIS, il doit préciser par écrit ses conclusions et les raisons pour lesquelles sa décision diffère de la leur. En ce cas, deux autres évêques examineront les conclusions de l'Équipe de réaction et de l'OCAIS, ainsi que celles de l'évêque dirigeant, et ils s'entreprendront avec l'évêque dirigeant pour en arriver à un consensus.

(H) Les mesures disciplinaires devront être suffisamment sévères pour renforcer la politique de tolérance zéro de l'Église. La mesure disciplinaire autre que la cessation d'emploi devra inclure un avertissement de cessation d'emploi en cas d'inconduite ultérieure.

10.02. ***Dans le cas d'allégations s'avérant fondées*** : (A) S'il est établi que les allégations sont fondées, l'évêque dirigeant peut passer aux étapes suivantes :

(1) Verser au dossier les copies de ses décisions concernant les allégations et les mesures disciplinaires et faire suivre une copie de la décision à

l'OCAIS. Si l'accusé est un membre du clergé, une copie sera versée au dossier du clergé diocésain. Si l'accusé(e) est une personne laïque, une copie sera versée au dossier du service du personnel concerné, au dossier diocésain et à d'autres dossiers paroissiaux pour faciliter une consultation ultérieure;

(2) Rencontrer la victime et, si c'est utile, la famille de la victime. Exprimer le regret de l'Église et examiner les moyens de venir en aide à la victime;

(3) Rencontrer l'accusé s'il est un membre du clergé. Si l'accusé(e) est une personne laïque, un représentant de l'évêque peut être celui qui le (la) rencontre. Faire connaître à l'accusé(e) les mesures prévues par l'évêque et discuter des besoins pastoraux, de réhabilitation et cliniques;

(4) Si ce n'est pas déjà fait, faire connaître à la victime les mesures prises à l'égard de l'accusé(e), sans nécessairement divulguer en détail les points cliniques;

(5) Faire connaître à la paroisse et/ou au Diocèse, de manière appropriée, la décision finale quant à l'affaire, préparant ainsi cette paroisse à recevoir une attention pastorale; et

(6) Rencontrer la famille de l'accusé(e) pour parler d'aide et de guérison. Ceci pourra être fait par l'évêque ou par son représentant.

(B) Selon les circonstances, un besoin de guérison communautaire ou individuelle et de soins pastoraux pourrait se faire sentir au niveau paroissial. L'évêque dirigeant, de concert avec l'OCAIS et en consultation avec des professionnels qualifiés, déterminera le meilleur moyen d'y répondre.

10.03. ***Dans le cas d'allégations s'avérant non fondées*** : (A) S'il est établi que les allégations sont non fondées, l'évêque dirigeant peut passer aux étapes suivantes :

- (1) Faire connaître la décision à la victime et à l'accusé(e). Lors d'une rencontre réunissant les deux parties ou lors de rencontres séparées, déterminer la meilleure manière de faire connaître la décision à la paroisse;
- (2) Verser au dossier une copie de la décision concernant les allégations et faire suivre une copie de la décision à l'OCAIS. D'autres copies seront être versées au dossier personnel de l'accusé(e) et, à la discrétion de l'évêque et du recteur, à d'autres dossiers ou en d'autres endroits;
- (3) Offrir à l'accusé(e) la possibilité de se blanchir de la manière la plus pertinente possible, de la manière la plus compatible avec la guérison des parties et de la paroisse;

- (4) Disculper l'accusé(e) publiquement ou en privé, verbalement ou par écrit ou autrement, selon que les circonstances le justifient; et
- (5) Par l'intermédiaire d'un représentant, rencontrer la victime présumée, afin de lui offrir de l'aide pastorale et de l'aider à classer l'affaire comme étant du passé.

(B) Au cours des étapes ci-haut mentionnées, l'OCAIS, en consultation avec les conseillers professionnels de l'ÉOA, fera connaître à l'évêque dirigeant la différence entre les termes « fondé », « non fondé » et « infirmé ».

10.04. **Résultats mitigés** : Si quelques-unes des allégations s'avèrent fondées alors que la preuve apportée n'est pas suffisante pour établir le fondement de certaines autres allégations, l'évêque traitera avec les parties, leurs familles et la paroisse ou l'institution au meilleur de son jugement, tout en prenant en considération les éléments des paragraphes 10.02 et 10.03 dans la mesure où ces derniers s'appliquent.

10.05. **Mesures disciplinaires à l'endroit des membres du clergé** : (A) Si un membre du clergé est trouvé coupable d'un acte d'inconduite sexuelle, l'évêque dirigeant lui imposera la mesure disciplinaire appropriée selon les canons de la sainte Église orthodoxe et les points 10.01 (C), (D), (E) ci-haut.

(B) Tout membre du clergé qui admet un ou est trouvé coupable d'un abus sexuel d'enfant sera suspendu par l'évêque dirigeant dont il relève, sera déposé par le Saint Synode des évêques et il lui sera interdit d'exercer toute fonction ou responsabilité ministérielle paroissiale de façon permanente. Tout rapport devant être fait à quelques forces du maintien de l'ordre que ce soit ou à un organisme de services sociaux suite à un aveu ou à une preuve de culpabilité le sera. Une telle conduite de la part d'un membre du clergé constituera un motif péremptoire de déposition tel qu'établi ci-haut.

(C) Tout membre du clergé qui admet avoir commis ou est trouvé coupable d'avoir commis des actes d'inconduite sexuelle autres qu'un abus sexuel d'enfant sera sujet à une mesure disciplinaire appliquée par l'évêque dirigeant dont il relève. Si ce membre du clergé n'est pas déjà relevé du ministère paroissial ou de son poste dans une institution, l'évêque dirigeant, s'il le juge approprié, lui interdira d'exercer de telles fonctions ou responsabilités de ministère paroissial ou de travail en institution. Tout membre du clergé relevé, en tout ou en partie, du ministère paroissial ou d'un poste en institution ne sera pas autorisé à reprendre ses fonctions, à moins qu'à ses propres frais, il ne réponde aux conditions minimales suivantes :

- (1) Le membre du clergé aura une évaluation psychiatrique faite par un professionnel agréant à l'évêque dirigeant et aux consultants professionnels de l'OCAIS. S'appuyant sur l'évaluation, un parcours thérapeutique sera élaboré;

(2) Le membre du clergé complétera de manière satisfaisante un programme thérapeutique à long terme tel que recommandé suite à l'évaluation psychiatrique et jugé approprié par les consultants professionnels de l'OCAIS;

(3) À intervalles réguliers, le membre du clergé aura des évaluations professionnelles de réhabilitation faites par un professionnel diplômé ayant reçu l'approbation de l'évêque dirigeant et les consultants professionnels de l'OCAIS à cet effet. L'évaluation mesurera les progrès thérapeutiques de l'individu et inclura des pronostics quant à un futur retour au service de l'Église;

(4) Durant ce temps, le membre du clergé aura un parcours satisfaisant sur le marché du travail extérieur à l'Église;

(5) Le membre du clergé reconnaîtra publiquement son inconduite de la manière approuvée par l'évêque dirigeant; disculpera la victime et, si possible, lui fera amende honorable et réparation, de la manière approuvée par l'évêque dirigeant;

(6) Le retour du membre du clergé au service de l'Église recevra l'approbation de l'évêque dirigeant diocésain de l'endroit où a eu lieu l'inconduite sexuelle et, si autre, de celui du diocèse ou de l'institution de l'ÉOA où il envisage de reprendre du service, de même que des consultants professionnels de l'OCAIS; et

(7) L'inconduite du membre du clergé, de même que sa réhabilitation, seront connues des autorités de la paroisse ou de l'institution, de même que de celle des autorités civiles, où il envisage de reprendre du service en Église et un rapport à ce sujet sera versé à son dossier personnel.

(8) S'il est établi que les actions du membre du clergé sont devenues un empêchement en regard de son ministère ou si son ministère constitue un danger potentiel pour sa personne et/ou pour les membres de l'Église et/ou pour le public en général, ce membre du clergé ne devra pas reprendre son ministère.

10.06. **Conséquences pour les personnes laïques :** Si une personne laïque est trouvée coupable d'actes d'inconduite sexuelle, le recteur ou une autre autorité de supervision lui imposera la mesure disciplinaire appropriée. L'évêque peut également lui imposer toute mesure disciplinaire permise par les canons de la sainte Église orthodoxe. Tout(e) employé(e) laïque ou toute personne laïque qui admet avoir ou est trouvé(e) coupable d'avoir commis un abus sexuel d'enfant sera exclu(e) de tout ministère ou activité dans une paroisse et/ou une institution et il lui sera interdit, de façon permanente, d'exercer en paroisse ou en institution toute fonction ou responsabilité d'un ministère concernant la jeunesse. Tout rapport devant être fait à quelques forces du maintien de l'ordre que ce soit ou à une agence des services sociaux suite à un aveu ou à une preuve de culpabilité le sera. Tout(e) employé(e) laïque ou toute personne laïque qui admet avoir commis ou est trouvé coupable d'avoir commis des actes d'inconduite sexuelle autres qu'un abus sexuel d'enfant sera sujette à une mesure disciplinaire appliquée par son recteur, ou une autre autorité de supervision, et par l'évêque dirigeant. S'il est établi que

les actions du membre de l'employé(e) laïque ou de la personne laïque sont devenues un empêchement en regard de son ministère ou si son ministère constitue un danger potentiel pour sa personne et/ou pour les membres de l'Église et/ou pour le public en général, cet (cette) employé(e) laïque ou cette personne laïque devra être relevé(e) son ministère.

10.07. Effet d'une décision rendue en vertu de ces Politique, normes et procédures. Puisque que le but visé par ces *Politique, normes et procédures* est de prévenir l'inconduite sexuelle, d'y faire face efficacement si elle se produit, d'apporter les soins pastoraux appropriés, ainsi que de s'assurer que l'équité et la justice ont été atteints et que les procédures vont dans le sens des procédures administratives et civiles plutôt que dans celui des procédures criminelles, les décisions prises en vertu de ces *Politique, normes et procédures* sont distinctes et indépendantes de toutes les décisions prises par un tribunal ecclésiastique ou canonique. De même, les décisions prises par un tribunal ecclésiastique et/ou canonique ne sont pas liées à celles des présentes.

10.08. Décisions en regard de l'emploi. Lorsque l'organe directeur d'une institution de l'ÉOA reçoit un (des) Rapport final(s) de l'Équipe de réaction et la recommandation de l'OCAIS concernant une inconduite sexuelle commise par une personne laïque ou un membre du clergé qui est aussi un(e) employé(e) de ladite institution de l'ÉOA, cet organe directeur (ou la personne qu'il délègue), de même que l'évêque dirigeant ayant juridiction sur cette institution, doivent établir si une inconduite sexuelle est advenue et, si tel est le cas, prendre un décision au sujet de la mesure disciplinaire (s'il y en a une) à imposer. Les règles de base énoncées du point 10.1 au point 10.07 s'appliqueront tant aux employés membre du clergé qu'aux employé(e)s laïques.

Les mesures disciplinaires devront être suffisamment sévères pour renforcer la politique de tolérance zéro de l'Église. La mesure disciplinaire autre que la cessation d'emploi devra inclure un avertissement de cessation d'emploi en cas d'inconduite ultérieure.

10.09. Inconduite sexuelle à l'endroit d'une personne mineure. Lorsqu'un membre du clergé, un (une) employé(e) laïque ou une personne laïque a admis avoir ou est trouvé(e) coupable d'avoir commis une inconduite sexuelle à l'endroit d'une personne mineure, il ne lui sera pas possible de poursuivre ou de reprendre son ministère. Dans le cas d'un membre du clergé, l'évêque dirigeant appliquera immédiatement les procédures canoniques appropriées. Advenant que l'évêque dirigeant fasse l'objet, directement ou indirectement, de la plainte, le métropolitain appliquera immédiatement les procédures canoniques appropriées; advenant que le métropolitain fasse l'objet, directement ou indirectement, de la plainte, le saint Synode des évêques ou leur représentant appliquera immédiatement les procédures canoniques appropriées.

10.10. Aide à la victime : Si le membre du clergé admet l'allégation (les allégations) et/ou s'il est démontré au moyen d'une autre preuve crédible que l'allégation (les allégations) est (sont) fondé(e)s, une aide appropriée sera offerte à la victime, pouvant comporter une assistance en vue d'une thérapie ou d'un counseling et/ou d'une

aide pastorale. Les besoins psychologiques et spirituels particuliers de chaque personne peuvent varier et ils seront respectés en conséquence. Le Diocèse aidera à couvrir les coûts d'une telle aide et se fera rembourser par le membre du clergé, l'employé(e) laïque ou la personne laïque. On devra laisser savoir au membre du clergé, à l'employé(e) laïque ou à la personne laïque que la victime pourrait avoir besoin d'une thérapie/d'un counseling et que, si tel est le cas, il reviendra au membre du clergé, à l'employé(e) laïque ou à la personne laïque d'en couvrir les frais.

11. ***Recrutement et sélection des employés paroissiaux***

11.01. ***Programmes paroissiaux*** : Chaque évêque demandera à chaque paroisse de son diocèse d'adopter des programmes obligatoires rencontrant, au minimum, les exigences telles qu'établies des points 11.02 à 11.06 et des points 13.01 à 13.05 de ces *Politique, Normes et Procédures*. Des programmes additionnels n'entrant pas en contradiction avec ceux des présentes peuvent être adoptés.

11.02. ***Sélection des candidats*** : Chaque paroisse mettra en application un programme de sélection s'appliquant à toutes les personnes laïques ou employé(e)s laïques qui, désirant servir en Église (ci-après nommées « candidats »), auront plus que des rapports circonstanciels avec des personnes mineures dans le cadre de ministères ou de programmes ecclésiaux.

11.03. ***Candidatures et formation à l'externe*** : Tous les candidats et les personnes à l'emploi de l'Église doivent remplir un formulaire de candidature et un formulaire d'autorisation de vérification des antécédents criminels. Les candidats à des postes comportant principalement des activités non-encadrées avec des enfants ou des adolescents devront être interviewés par un membre du clergé ou par un membre du personnel responsable ayant été formé à la sélection de tels candidats. Chaque paroisse devra choisir au moins une personne, que ce soit un membre du clergé ou une personne laïque, qui recevra une formation dispensée par les forces de l'ordre locales ou les organismes de services sociaux relativement à l'abus sexuel d'enfant.

11.04. ***Vérification des candidatures*** : (A) Dans chaque paroisse, la personne qui en a la charge devra entrer en contact avec chacune des personnes pouvant recommander le (la) candidat(e) et dont le nom apparaît sur le formulaire de candidature; elle fera un rapport écrit relativement à chacune de ces prises de contact, en indiquant la date et le mode de contact, le nom de la personne ayant effectué la prise de contact, le nom de la personne rejointe et un résumé de l'information obtenue. On devra entrer en contact avec chaque église où, tel qu'indiqué par le (la) candidat(e), il (elle) a eu une expérience de travail antérieure avec les enfants ou les jeunes.

(B) Un rapport écrit de toute l'information décrite au paragraphe ci-haut, ainsi que les formulaires de candidature et les formulaires d'autorisation de vérification des références et des antécédents criminels, devront être versés au dossier du (de la) candidat(e). Si l'église ou la personne rejointe refuse de donner l'information, on devrait l'informer quant à l'autorisation de communiquer des renseignements personnels

contenue dans le formulaire de candidature signée par le (la) candidat(e). Si la personne persiste dans son refus de donner l'information, on devrait en faire mention dans le dossier. Une requête devrait aussi être adressée à ladite personne, lui demandant une lettre de confirmation quant à ce refus de donner l'information concernant l'aptitude du (de la) candidat (e) au travail avec des personnes mineures.

11.05. **Restrictions et interdictions relatives au service ecclésial** : (A) À moins d'une approbation écrite donnée par l'évêque dirigeant en ce sens à la demande du recteur, les personnes laïques œuvrant bénévolement ne devront pas être considérées aptes au travail avec les jeunes ou les enfants qu'après six mois au minimum d'appartenance à la paroisse.

(B) Aucune personne ayant été reconnue coupable ou ayant plaidé coupable à toute infraction à la loi relativement à un abus quel qu'il soit, tout comme toute personne réputée avoir été reçu un diagnostic de paraphilie, spécifiée ou non spécifiée, selon la définition qu'en donne l'Association canadienne de psychiatrie, ne devra pas être autorisée à travailler avec des enfants ou des jeunes de quelque manière que ce soit.

(C) Les adultes ayant survécu à un abus d'enfant doivent rencontrer le recteur avant d'être autorisés à travailler avec les enfants ou les jeunes et une vérification de leurs antécédents criminels doit être effectuée.

(D) Aucun membre du clergé et aucun(e) employé(e) laïque ayant été relevé(e) de son poste suite à une Décision finale rendue en vertu du point 10 de ces *Politique, Normes et Procédures* ne sera autorisé(e) à travailler en tant qu'employé(e) laïque.

11.06. **Exceptions** : Tout évêque peut, pour une bonne raison et si n'est causé en cela aucun préjudice aux intérêts des enfants et des jeunes, modifier, en fonction d'une ou plusieurs paroisses de son diocèse ou à l'égard d'un ou plusieurs individus, les exigences établies aux points 11.02 à 11.05 en informant par écrit le(les) recteur(s) concerné(s) de cette modification et en transmettant une copie de ladite modification à l'OCAIS. Cependant, les dispositions établies au point 11.05 en (B) et (D) ne peuvent en aucun cas être modifiées.

12. Approbation des candidats en vue du séminaire, de l'ordination, de la réception dans l'ÉOA en tant que membres du clergé et à la suite d'un contrôle périodique des membres du clergé

12.01. **Programmes diocésains** : Chaque évêque adoptera des programmes obligatoires qui devront, au minimum, rencontrer les exigences établies des points 12.02 à 12.05 de ces *Politique, Normes et Procédures*. Des programmes supplémentaires compatibles avec ceux des présentes peuvent être adoptés.

12.02. **Sélection des candidats** : Le Saint Synode chargera l'OCAIS d'adopter une procédure de contrôle des antécédents applicable à toutes les personnes demandant à être admises dans un séminaire orthodoxe, à tous les hommes voulant être ordonnés à la

prêtrise ou au diaconat et à tous les membres du clergé demandant à être reçus dans l'Église orthodoxe en Amérique, de même qu'une procédure de vérification périodique applicable à tous les membres du clergé de l'Église orthodoxe en Amérique.

12.03. Candidatures et formation à l'externe : Tous les candidats doivent remplir un formulaire de candidature et un formulaire d'autorisation de vérification des antécédents criminels, ainsi qu'une série d'empreintes digitales si l'OCAIS le juge nécessaire et tout autre information permettant à l'OCAIS de procéder à la vérification de leurs antécédents. Chaque candidat(e) produira une lettre de recommandation de chacun des prêtres des paroisses qu'il (elle) a fréquentées durant les cinq années précédant sa demande de candidature au séminaire ou à l'ordination. Chaque membre du clergé produira une lettre de recommandation de son hiérarque comportant une recommandation d'acceptation et une attestation spécifiant que le membre du clergé n'a fait l'objet d'aucune plainte et /ou enquête ayant trait à une inconduite sexuelle et qu'il n'a pas d'antécédents connus d'activités criminelles, de toxicomanie ou de dépendance au jeu. Le dossier personnel complet de chaque membre du clergé demandant à être reçu dans l'ÉOA sera examiné et on en fera une copie qui sera versée au dossier du candidat. L'évêque dirigeant recevra personnellement en entrevue tous les candidats. Tous les candidats se soumettront à un examen clinique effectué par un professionnel désigné par l'OCAIS, en consultation avec les experts-conseils de l'OCAIS.

12.04. Vérification des candidatures : (A) La personne qui en a la charge dans chaque diocèse, l'OCAIS s'il s'agit d'un membre du clergé, entrera en contact avec chacune des personnes pouvant recommander le (la) candidat(e) et dont le nom apparaît sur le formulaire de candidature; elle fera un rapport écrit relativement à chacune de ces prises de contact, en indiquant la date et le mode de contact, le nom de la personne ayant effectué la prise de contact, le nom de la personne rejointe et un résumé de l'information obtenue. Une vérification des antécédents judiciaires sera faite auprès et obtenue des autorités provinciales, locales, ainsi que des autorités des territoires étrangers, où le (la) candidat(e) a résidé durant les dix dernières années précédant sa candidature. Si l'OCAIS le juge nécessaire, le (la) candidat(e) produira une série d'empreintes digitales et/ou tout autre donnée d'identification personnelle ou autorisation permettant à l'OCAIS d'obtenir tout dossier ou toute information qu'il estime nécessaire à la vérification de ses antécédents. L'OCAIS peut demander au (à la) candidat(e) de payer tous les frais liés à la vérification des antécédents.

(B) Un rapport écrit de toute l'information décrite au paragraphe ci-haut, ainsi que les formulaires de candidature et les formulaires d'autorisation de vérification des références et des antécédents criminels, devront être versés au dossier du (de la) candidat(e). Si l'église ou la personne rejointe refuse de donner l'information, on devrait l'informer quant à l'autorisation de communiquer des renseignements personnels contenue dans le formulaire de candidature signée par le (la) candidat(e). Si la personne persiste dans son refus de donner l'information, on devrait en faire mention dans le dossier et laisser savoir au (à la) candidat(e) que sa demande ne peut être traitée tant que l'information demandée n'aura pas été reçue.

12.05. **Restrictions et interdictions relatives au service ecclésial** : (A) À moins que ne soit accordée une dispense spéciale par l'évêque dirigeant, aucune personne ne pourra recevoir d'approbation en vue d'une admission dans un séminaire orthodoxe si elle n'est pas chrétienne orthodoxe depuis 3 ans.

(B) Aucune personne ayant été reconnue coupable ou ayant plaidé coupable à toute infraction à la loi relativement à un abus quel qu'il soit, tout comme toute personne réputée avoir été reçu un diagnostic de paraphilie, spécifiée ou non spécifiée, selon la définition qu'en donne l'Association canadienne de psychiatrie, ne recevra d'approbation en vue d'une admission au séminaire, de l'ordination ou de la réception dans l'ÉOA en tant que membres du clergé à quelque titre que ce soit.

(C) Les adultes ayant survécu à un abus d'enfant doivent rencontrer l'évêque dirigeant et se soumettre à un examen clinique conformément au point 12.03 ci-haut avant de recevoir l'approbation à une admission au séminaire et/ou à l'ordination et une vérification de leurs antécédents criminels doit être effectuée.

(D) Aucune personne ayant été relevée de son poste d'employé(e) laïque suite à une Décision finale rendue en vertu du point 10 de ces *Politique, Normes et Procédures* ne recevra d'approbation à une admission au séminaire et/ou à l'ordination. Aucun membre du clergé ayant été relevé de son poste suite à une décision rendue en vertu des présentes ou semblables *Politique, Normes et Procédures* de cette juridiction ou de toute autre juridiction orthodoxe ou dénomination chrétienne ne sera reçu dans l'ÉOA en tant que membre du clergé.

12.06. **Exceptions** : Les dispositions établies au point 12.05 en (B) et (D) ne peuvent en aucun cas être modifiées.

13. **Supervision des travailleurs ecclésiaux et des enfants**

13.01. **Supervision générale et politique des deux adultes** : (A) Chaque fois que c'est possible, les jeunes ayant part à la tenue de ministères ou programmes ecclésiaux ne devront pas être laissés aux soins ou placés sous la supervision d'un seul adulte. Sauf en cas de brèves absences inévitables, deux ou plusieurs adultes n'ayant pas de liens de parenté devront être présents lors de toute activité ecclésiale à laquelle participent des enfants. Toutes les activités nécessitant un séjour d'une nuit auxquelles participent des jeunes seront supervisées ou chaperonnées par au moins deux (2) adultes n'ayant pas de liens de parenté et, s'il s'agit de jeunes participants des deux sexes, les superviseurs ou chaperons doivent aussi être des deux sexes.

(B) Exception faite des urgences, en toutes circonstances, lorsqu'une interaction en tête-à-tête est requise dans le cadre de la tenue d'un ministère ou programme ecclésial, l'adulte devant y avoir part en avertira au préalable un autre adulte quant aux circonstances, en lui indiquant l'identité du jeune, l'endroit où se tiendra ladite interaction et son heure approximative.

(C) Une supervision adéquate des jeunes sera maintenue en tout temps lors de la tenue de ministères ou programmes paroissiaux auxquels ils prennent part et ce, jusqu'à ce qu'ils soient confiés à la garde d'un adulte responsable. L'exigence de remise à la garde d'un adulte ne s'appliquera pas dans le cas d'un jeune en âge d'avoir un permis de conduire ou dans celui d'un jeune dont le parent ou tuteur a consenti, par écrit, à ce que d'autres dispositions soient prises.

13.02. **Formulaires d'autorisation et de décharge :** Une permission écrite doit être obtenue du parent ou tuteur avant qu'un jeune ne puisse participer à tout événement ou activité pour la jeunesse parrainé(e) par la paroisse mais se déroulant hors du site paroissial.

13.03. **Politique de la porte ouverte :** (A) Aucune paroisse ne parrainera ou ne participera à une activité ou événement à huis clos destiné à la jeunesse sans la permission écrite du recteur. Les membres du clergé, les parents, le personnel et les membres de la paroisse auront le droit d'observer en tout temps le déroulement de ladite activité ou dudit événement destiné à la jeunesse et seront encouragés en ce sens.

(B) Dans une paroisse parrainant des activités ou événements pour la jeunesse, les portes de toutes les pièces seront tenues au moins partiellement ouvertes lors de la tenue de ces activités ou événements, à moins que ces portes ne soient munies de vitres d'une grandeur raisonnable ou qu'une supervision adéquate par un adulte ne soit assurée dans la pièce.

13.04. **Actes inconvenants :** (A) On prendra en compte immédiatement et on fera enquête sur toute conduite ou relation inconvenante entre un adulte et un enfant ou un membre d'un groupe de jeunes ou entre enfants ou entre membres d'un groupe de jeunes. Le cas échéant, le personnel de supervision donnera promptement un avertissement et la situation sera suivie de près.

(B) Le travail avec la jeunesse sera interdit aux bénévoles ayant passé outre de façon répétée à de tels avertissements. Cependant, une seule violation de gravité suffisante peut entraîner une action immédiate. Les employés ayant eu une telle conduite ou relation feront l'objet d'une mesure similaire déterminée par le recteur.

13.05. **Politique relative au transport :** Chaque évêque demandera à chaque paroisse de son diocèse d'adopter et de mettre en application une politique écrite concernant le transport des jeunes à des activités ou événements parrainés par la paroisse mais se déroulant hors du site paroissial. Au minimum, une telle politique (1) demandera des chauffeurs raisonnablement plus âgés que les jeunes qu'ils transportent et que ces chauffeurs n'aient pas de dossier de conduite automobile défavorables; (2) interdira au chauffeur de se trouver seul avec un jeune dans un véhicule, à moins qu'il n'ait reçu à l'avance une permission en ce sens du recteur ou d'un superviseur attaché au ministère à la jeunesse.

14. *Formation et éducation*

14.01. **Formation obligatoire :** (A) Chaque diocèse développera et mettra en application un programme de formation relativement à la prévention de l'abus sexuel d'enfant, lequel programme devra être complété par toute personne sujette aux exigences du paragraphe 11.02 de ces *Politique, Normes et Procédures*. Un programme plus abrégé sera aussi développé à l'intention des enseignants bénévoles de l'école du dimanche.

(B) Au minimum, ces programmes contiendront des informations et des instructions ayant trait (1) aux exigences établies en ces *Politique, Normes et Procédures*; (2) aux signaux d'avertissement et aux symptômes d'abus sexuel d'enfant; (3) aux exigences pertinentes de signalement aux forces de l'ordre de l'État et aux organismes de services sociaux concernant un abus soupçonné ou signalé; et (4) aux techniques de prévention.

(C) Tout évêque peut demander l'aide de l'OCAIS en vue de développer des programmes de formation ayant trait à la prévention de l'abus sexuel d'enfant. L'OCAIS, en consultation avec le CCPIS et un professionnel en ce domaine, développera de tels programmes à l'intention de tout diocèse ou paroisse n'ayant pas mis en application, dans un délai raisonnable, un tel programme et les fera parvenir à l'évêque diocésain en vue de leur mise en application.

14.02. **Familiarisation avec les exigences :** (A) Chaque évêque demandera que soit donnée à toute personne sujette aux exigences mentionnées au point 11.02 de ces *Politique, Normes et Procédures*, à tout (toute) enseignant(e) bénévole de l'école du dimanche, ainsi qu'à chaque membre d'un conseil paroissial, une copie desdites *Politique, Normes et Procédures*.

(B) On demandera à chaque personne dont il est fait mention au paragraphe (A) ci-haut de lire sa copie de ces *Politique, normes et procédures* et, après qu'un délai raisonnable lui ait été accordé, de signer une attestation écrite rédigée en ces termes : « Par la présente, j'atteste avoir reçu une copie des *Politique, Normes et Procédures* de l'Église orthodoxe en Amérique concernant l'inconduite sexuelle, avoir lu et compris les devoirs et obligations s'y rattachant et que, pleinement et en tout temps, je me conformerai à et remplirai ces devoirs et obligations. » Après avoir été signée, cette attestation écrite sera versée aux dossiers de la paroisse.

15. **Délinquants sexuels inscrits au registre**

15.01. **Divulgateion :** Un(e) délinquant(e) sexuel(le) inscrit(e) au registre doit faire connaître son statut au prêtre de la paroisse avant de fréquenter cette paroisse. Les paroisses et les institutions de l'ÉOA s'attendent à ce que tout(e) délinquant(e) sexuel(le) inscrit(e) au registre divulguera ce fait aux responsables ecclésiastiques avant même d'assister à un événement ecclésial. À défaut, les membres de l'Église ne pourront avoir confiance dans le (la) délinquant(e) au sein de la communauté et des restrictions communautaires, ainsi que liturgiques, supplémentaires pourront lui être imposées.

15.02. **Rapport** : Lorsqu'il s'avère notoire qu'un individu a un passé de délinquance sexuelle, il faudra procéder par étapes de la manière suivante :

(A) Lorsqu'une **personne laïque** apprend que quelqu'un a un statut de délinquant(e) sexuelle(le), elle doit immédiatement en faire part au prêtre de la paroisse.

(B) Lorsqu'un **membre du clergé** apprend qu'une personne à un statut de délinquant(e) sexuelle(le), il doit :

1. Immédiatement en faire part à son doyen et à son évêque locaux, ainsi qu'à l'OCAIS. Vérifier le statut de la personne en consultant le registre provincial ou national des délinquants par l'intermédiaire des forces de l'ordre.
2. Transmettre l'information au président du conseil paroissial et/ou au conseil paroissial, afin de discuter de la manière dont l'information sera divulguée à l'ensemble des membres de la paroisse.
3. Faire savoir au (à la) délinquant(e) sexuel(le) qu'en tant que prêtre, vous êtes obligé d'adhérer à cette politique et qu'un plan de responsabilité qui lui est propre doit être élaboré par la paroisse afin de permettre sa participation, idéalement *avant* qu'il (elle) n'assiste à des célébrations.
4. Consulter le conseiller juridique paroissial ou diocésain en regard des obligations juridiques et des risques encourus lorsqu'un (une) délinquant(e) sexuel(le) fréquente la paroisse, de même qu'au sujet des droits du (de la) délinquant(e) sexuel(le).
5. Entrer en contact avec la compagnie d'assurance de la paroisse pour déterminer quel est le niveau et la sorte de couverture nécessaires lorsqu'un (une) délinquant(e) sexuel(le) fréquente la paroisse.

(C) Le prêtre et le conseil paroissial consulteront le document *Délinquants sexuels dans l'Église : Un guide à l'intention des paroisses*, ceci afin de les aider à élaborer un plan particulier à un cas donné pour composer avec le (la) délinquant(e) sexuel(le)/les délinquants sexuels dans leur église.

(D) Une fois que le plan propre au (à la) délinquant(e) sexuel(le) est adopté par la paroisse, il doit être signé par toutes les parties concernées, notamment, mais sans s'y limiter : le (la) délinquant(e) sexuel(le) inscrit(e) au registre, le prêtre de la paroisse, les superviseurs, le (la) thérapeute, le (la) surveillant(e) de liberté conditionnelle, etc. Puis,

1. Remettre une copie du plan au (à la) délinquant(e).
2. Transmettre une copie du plan au bureau diocésain et à l'OCAIS.
3. Conserver une copie du plan dans les dossiers de la paroisse locale et la mettre à la disposition de quiconque veut l'examiner.

Toute violation d'une quelconque partie du plan doit mettre un terme à la participation du (de la) délinquant(e) dans l'église et à son adhésion de membre. Le plan pourra faire l'objet d'une révision en raison de renseignements nouveaux apportés ou si les normes de l'Église (les PNP) changent. Des changements des données démographiques de la paroisse (par exemple, plus d'enfants/de jeunes dans l'église) peuvent également nécessiter une modification du plan.

(E) Si le (la) délinquant(e) fréquente une autre église orthodoxe pour quelque raison que ce soit, il/elle doit faire part de son statut de délinquant(e) sexuel(le) au prêtre de la paroisse qu'il visite.

15.03. **Restrictions** quant à la participation du (de la) délinquant(e) sexuel(le) dans l'église :

(A) Le (la) délinquant(e) sexuel(le) ne sera jamais autorisé(e) à travailler avec des enfants ou des jeunes dans l'église ni ne participera à des activités ecclésiales impliquant principalement des enfants et des jeunes.

(B) Le (la) délinquant(e) sexuel(le) ne pourra effectuer du transport d'enfants ou de jeunes à partir de/en direction de l'église.

(C) S'il est demandé à un (une) délinquant(e) sexuel(le) d'être un (une) parrain (marraine), le prêtre doit en discuter avec le (la) délinquant(e) et aux intervenants pertinents (agent de surveillance, spécialiste en santé mentale, etc.). On doit faire part aux parents du statut du (de la) délinquant(e), afin qu'ils puissent prendre une décision éclairée. Si les actions du (de la) délinquant(e) sexuel(le) l'ont été à l'égard d'enfants, le prêtre ne lui donnera pas l'autorisation d'être un (une) parrain (marraine).

(D) Selon l'infraction qu'a commise le (la) délinquant(e) sexuel(le), d'autres restrictions pourraient lui être imposées quant à ses activités, afin de réduire les risques que des actes semblables se reproduisent.

(E) Un délinquant sexuel ne pourra jamais être ordonné aux Ordres sacrés ou être tonsuré en tant que lecteur ou sous-diacre. Même les ordres mineurs de lecteur et de sous-diacre sont perçus dans l'Église comme revêtant un caractère de figures d'autorité.

(F) Le (la) délinquant(e) sexuel(le) ne pourra occuper d'autres postes de dirigeant ou d'autorité à la paroisse ou dans d'autres organisations orthodoxes. Ces postes incluent, mais sans s'y limiter : chef de chœur, membre/président de conseil paroissial, agents ecclésiastiques, gardien, « starosta », catéchiste, hôte (hôtesse), etc.

15.04. **Communication**

(A) Chacun des prêtres d'un diocèse doit laisser savoir à son doyen local et à son évêque qu'un (une) délinquant(e) sexuel(le) inscrit(e) au registre fréquente sa paroisse.

(B) Tout membre du clergé nouvellement arrivé dans une paroisse où il y a un (une) délinquant(e) sexuel(le) inscrit(e) au registre doit être mis au courant par son prédécesseur, son doyen local et/ou son évêque quant à la participation à la vie paroissiale d'une telle personne et à la nature de l'infraction si elle est connue.

(C) Si le (la) délinquant(e) sexuel(le) inscrit(e) au registre quitte la paroisse, le prêtre doit en informer son doyen local et son évêque. Si le (la) délinquant(e) passe à une autre paroisse, le prêtre qui le/la reçoit doit être informé par son doyen local et par son évêque du statut du (de la) délinquant(e) sexuel(le).

(D) Le prêtre de la paroisse que le (la) délinquant(e) sexuel(le) quitte doit également entrer en contact avec le prêtre qui le/la reçoit pour lui transmettre les informations concernant le (la) délinquant(e), sa complaisance, son degré de participation, le plan paroissial de responsabilité et toute autre information jugée pertinente.

16. Épilogue

16.01. *Travail en cours de développement* : Le but premier de ces *Politique, normes et procédures* est d'aider l'Église à savoir si des allégations d'inconduite sexuelle sont fondées. Le second, et non moins important, but de ces *Politique, normes et procédures* est d'aider les victimes en vue de la guérison et à être entendues, ainsi que de protéger de la victimisation d'éventuelles victimes. Ayant ces buts à l'esprit, l'ÉOA souhaite que lors de la mise en œuvre de ces *Politique, normes et procédures*, le processus ne soit utilisé par aucune des parties impliquées dans une procédure d'enquête comme approche tactique venant jeter de l'ombre ou de la confusion quant à ces buts.

Ces *Politique, normes et procédures* seront toujours considérées comme étant un travail en cours de développement, quoiqu'en tout temps en vigueur à compter de leur dernière date d'approbation par le Synode des évêques. À cette fin, l'OCAIS et le CCPIS, de concert avec le Synode des évêques et des consultants professionnels compétents, continueront de revoir et de proposer des révisions de ces *Politique, normes et procédures* fondées sur les tendances actuelles des meilleures pratiques et sur les faits découlant de l'application en Église des versions actuelle et antérieures de ces *Politique, normes et procédures*.