



**L'Église Unie
du Canada
Conseil général**

CG45 COM02 Déclaration des droits des travailleuses et des travailleurs confessionnels pour l'été 2025

Date réelle du document: août 9, 2025

Source : Alison Miculan

1. Quel est l'enjeu? Pourquoi cet enjeu est-il important?

L'appel au ministère est une mission sacrée. L'alliance du ministère ordonné est célébrée lors d'une cérémonie sacrée. En plus de cette alliance, les membres du personnel ministériel sont aussi des employés qui méritent d'avoir les mêmes droits et privilèges que tous les autres travailleurs et travailleuses, quelle que soit leur place dans la société.

2. Quelle est la situation actuelle?

À l'heure actuelle, les responsabilités du personnel ministériel sont bien définies dans divers documents, notamment les Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel, la Politique sur la création de milieux de travail respectueux et sécuritaires et diverses ressources destinées aux comités du ministère et du personnel. Aucun document, cependant, ne codifie de manière claire et exhaustive les droits des travailleuses et des travailleurs confessionnels. Il n'existe pratiquement aucune politique définissant les responsabilités des membres du personnel du Conseil général ou du Bureau de la vocation en ce qui concerne leurs interactions avec les travailleuses et les travailleurs confessionnels. De plus, les statuts actuels ne sont pas toujours conformes à la législation du travail en vigueur. Une compréhension claire des droits et des responsabilités des travailleuses et des

travailleurs confessionnels permettra de créer des communautés de foi plus saines et plus fortes

3. Quelle est la recommandation?

En tant qu'Église qui se targue de défendre la justice sociale, il va sans dire que le Conseil général souhaite protéger les droits et les responsabilités de tous les travailleuses et les travailleurs confessionnels. Nous proposons donc d'adopter la Déclaration des droits des travailleuses et des travailleurs confessionnels suivante dans le *Manuel*, pour l'intégrer dans les statuts officiels de l'Église Unie du Canada, et nous invitons les communautés de foi à signer cette déclaration afin d'inclure ces droits dans tous leurs processus d'appel ou de nomination, à leur discrétion.

FDéclaration des droits des travailleuses et des travailleurs confessionnels

Préambule : La Déclaration des droits des travailleuses et des travailleurs confessionnels, qui constitue une affirmation universelle de la dignité et de la sécurité s'appuyant sur l'expérience de nombreux travailleurs et travailleuses confessionnels de l'Église Unie du Canada, a été créée afin d'assurer un milieu de travail positif et favorable au sein des communautés de foi. Aux fins de la présente déclaration, les travailleuses et travailleurs confessionnels sont définis comme les personnes employées par l'Église Unie du Canada, à l'exclusion de celles qui travaillent pour le Bureau du Conseil général ou le Bureau de la vocation.

ARTICLE I : Droit à la dignité et au respect

Les travailleuses et les travailleurs confessionnels et leurs familles ont le droit d'être traités avec respect, indépendamment de leur position théologique ou de leur style de leadership. Les travailleuses et les travailleurs confessionnels et leurs familles ne doivent pas subir d'humiliation, de manipulation mentale, d'agressivité passive ou d'humiliation publique de la part des membres de leur paroisse, de leurs pairs ou des instances dirigeantes.

ARTICLE II : Droit à la sécurité psychologique et physique

Les travailleuses et les travailleurs confessionnels ont le droit de travailler dans un milieu exempt d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et d'abus spirituel.

Les institutions doivent prendre des mesures fermes et transparentes pour prévenir et traiter les risques psychologiques dans le cadre de leur devoir de vigilance.

Déclaration relative à la sécurité psychologique : Dans ce ministère, nous affirmons que la sécurité psychologique comprend la liberté d'exprimer son désaccord de manière respectueuse, de donner des commentaires constructifs ou d'exprimer sa frustration, sans crainte de représailles, d'interprétations erronées ou d'instrumentalisation. Le désaccord ne constitue pas un manque de respect. Exprimer ses préoccupations n'est pas de l'insubordination. Nous nous engageons à favoriser un milieu où la communication émotionnellement honnête est accueillie avec curiosité, et non punie, car nous reconnaissons qu'elle est essentielle à une vie communautaire saine.

ARTICLE III : Droit de faire part de ses préoccupations sans crainte de représailles
Les travailleuses et les travailleurs confessionnels ont le droit de faire part de leurs préoccupations concernant les cas d'inconduite, de discrimination ou d'injustice systémique sans crainte de représailles. Les institutions doivent mettre en place d'autres mécanismes de communication confidentiels et appliquer une politique de tolérance zéro en matière de représailles, ce qui signifie qu'aucune mesure disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'une travailleuse ou d'un travailleur confessionnel pour avoir dénoncé un cas d'inconduite, de discrimination ou d'injustice systémique.

ARTICLE IV : Droit à une procédure établie dans le traitement des plaintes ou des allégations
Les travailleuses et les travailleurs confessionnels ont droit à des procédures d'enquête équitables et impartiales en cas de plaintes ou d'allégations. Des spécialistes neutres et formés (choisis d'un commun accord par la travailleuse ou le travailleur confessionnel et l'instance dirigeante) doivent mener les enquêtes en suivant des procédures tenant compte des traumatismes et conformes à la loi. Les travailleuses et les travailleurs confessionnels ont les mêmes droits légaux que les autres travailleurs protégés par la loi provinciale sur les normes d'emploi ou une loi équivalente.

ARTICLE V : Droit à la transparence et à la responsabilité institutionnelles
Les travailleuses et les travailleurs confessionnels ont droit à des politiques claires, à des procédures de plainte transparentes et accessibles, ainsi qu'à des mises à jour régulières concernant toute mesure susceptible d'avoir un effet sur leur emploi ou leur réputation. Les institutions ne doivent pas abuser du protocole de confidentialité pour protéger des comportements préjudiciables ou étouffer la vérité.

ARTICLE VI : Droit à la guérison et au rétablissement en cas de préjudice
Lorsqu'ils subissent un préjudice, les travailleuses et les travailleurs confessionnels ont droit à un soutien tenant compte des traumatismes, y compris l'accès à une thérapie, aux soins

spirituels de leur choix et à un congé de rétablissement. Les institutions doivent prendre des mesures pour réparer le préjudice, ce qui peut inclure une reconnaissance publique, une indemnisation et des options de réintégration.

ARTICLE VII : Droit à la stabilité en cas de licenciement

Les travailleuses et les travailleurs confessionnels dont les rôles exigent un déménagement ont droit à des garanties en matière de sécurité d'emploi, y compris pour leurs familles. Une indemnité de départ appropriée sera versée à une travailleuse ou à un travailleur confessionnel qui perd son emploi non en raison d'un congédiement déguisé, mais parce que la communauté de foi ferme ou fusionne avec une autre communauté de foi et que l'emploi ne se poursuit pas.

Les décisions de licenciement doivent tenir compte des implications en matière de visa, de logement et de finances.

ARTICLE VIII : Droit à l'identité et à l'expression

Les travailleuses et les travailleurs confessionnels ont le droit d'exercer leur métier sans discrimination fondée sur le genre, la race, l'origine ethnique, le handicap, l'identité LGBTQIA2S+ ou l'âge. Les institutions doivent veiller à ce que leurs politiques et leur culture reflètent l'équité et l'inclusion à tous les niveaux.

ARTICLE IX : Droit à l'intégrité de la vocation

Les travailleuses et les travailleurs confessionnels ne doivent pas être contraints au silence, au pardon forcé, à la gratitude imposée ou à une conformité théologique qui va à l'encontre de leur conscience. Ils ont le droit de défendre la justice, l'équité et le témoignage prophétique, même lorsque ceux-ci remettent en cause les normes institutionnelles ou sociétales.

ARTICLE X : Droit à un départ sécuritaire

Les travailleuses et les travailleurs confessionnels peuvent mettre fin à leur service dans la dignité, sans être victimes de diffamation ou de ruine économique. Les communautés de foi doivent fournir des références précises, des indemnités de départ équitables et des explications transparentes à leurs communautés.

Affirmation : Que cette déclaration des droits énonce les principes fondamentaux nécessaires à la protection de ceux et celles qui exercent un leadership spirituel. Ces droits ne placent pas les travailleuses et les travailleurs confessionnels au-dessus des autres, mais affirment que personne n'est privé de protection, de dignité ou de justice, y compris ceux et celles qui

servent les communautés.

Préparée par : la section communautaire Unifaith d'Unifor en collaboration avec The Canadian Institute of Workplace Harassment and Violence

Approuvé par la communauté de foi _____

Date : _____

Signature de la personne représentante autorisée de la communauté de foi

4. Contexte :

5. Comment cette proposition nous aide-t-elle à respecter les engagements de notre Église en matière d'équité ?

L'ARTICLE VIII inclut explicitement les principes et les statuts de l'Église Unie sur l'équité.

Type de document: [Proposition](#)

General Council: [GC45](#)

Organisme d'origine: [Autre](#)