Modèle de politique sur le bon usage de l’autorité

(Prévention des abus de pouvoir)

Église \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (nom du ministère)

(Date d’approbation du conseil d’administration)

En tant que communauté, l’église \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ s’engage à créer une culture saine qui protège tous ses membres et adhérents, en particulier les enfants et les jeunes, contre toute forme d’abus de pouvoir. Nous nous engageons à protéger les personnes vulnérables, à prendre soin des survivants et à tenir les agresseurs responsables. L’abus de pouvoir et son impact empêchent les membres de notre église de vivre pleinement la présence transformatrice de Dieu et sont contraires à la mission de Dieu de restaurer toutes choses. Nos engagements viennent de Dieu, qui est un refuge pour les victimes d’abus et qui n’ignore jamais leurs appels à l’aide.

L’abus de pouvoir est un péché particulièrement grave (et souvent un crime), lorsqu’une personne en position de pouvoir et de confiance viole ou exploite quelqu’un qui est souvent dans l’incapacité de l’arrêter. Dieu rejette les dirigeants qui dominent, se servent eux-mêmes et abusent du pouvoir pour s’en prendre aux personnes vulnérables. Jésus a enseigné que les dirigeants doivent utiliser le pouvoir de manière à servir, guérir, bénir et protéger (Ézéchiel 34, Jérémie 23, Jean 10, Marc 10.42-43).

La présente politique affirme que nous devons tous être conscients du risque d’abus de pouvoir et marcher ensemble avec Dieu qui aime la justice et déteste l’oppression (Psaumes 11, 33, 72, 99, Ésaïe 1, Luc 4. 18-19).

Cette église/ce ministère s’engage à s’informer sur les abus de pouvoir et à assumer la responsabilité de faire respecter notre politique. Toutes les personnes de notre communauté doivent bénéficier d’un environnement de sécurité et de justice, exempt de toute forme d’abus de pouvoir.

**Une culture d’église/de ministère saine :**

La première défense contre l’abus de pouvoir est le développement d’une culture saine au sein de l’église ou du ministère.

* Une culture saine doit être consciemment et délibérément développée, nourrie et revue.
* Les églises et les ministères sains reconnaissent l’existence de la détresse, du péché et de l’échec de manière suffisamment vulnérable et honnête.
* La qualité des relations fondées sur l’engagement au service biblique et à la fidélité morale au sein de la communauté de l’église ou du ministère est essentielle pour créer des environnements sûrs et se protéger mutuellement.
* Les églises et les ministères ayant une culture saine reconnaissent également qu’il existe des déséquilibres de pouvoir dans toute structure où il y a des hiérarchies, et ils veillent à ce qu’il y ait des politiques pour limiter l’usage abusif de l’autorité et fournir des environnements sûrs pour dénoncer les abus.
* Les églises et les ministères sains donnent l’exemple d’une absence de comportements coercitifs et/ou contrôlants de la part des dirigeants.
* Les églises et les ministères sains ne se soustraient pas à leurs responsabilités lorsqu’ils sont confrontés à des situations difficiles et s’attaquent à des comportements inappropriés.
* Les églises et les ministères sains partagent et répartissent le pouvoir et la responsabilité de manière à ce qu’aucune personne ne monopolise le contrôle. Le leadership est inclusif, collaboratif et consultatif.

Il incombe toujours à la personne en position de pouvoir de maintenir des limites appropriées avec les autres. Les comportements suivants sont inacceptables de la part de tout leader, pasteur ou membre du personnel :

* Tout abus de pouvoir tel que défini par la présente politique.
* Tout comportement coercitif et contrôlant qui marginalise et rejette les points de vue et les opinions des autres.
* Le harcèlement sexuel sous toutes ses formes, y compris l’attention sexuelle non désirée, les commentaires ou les contacts physiques non désirés.
* Tout comportement ou propos discriminatoire à l’égard d’une personne sur la base de l’âge, de la race, du sexe, de l’appartenance ethnique, de l’origine nationale, de la religion, de la langue, d’un handicap, de l’état de santé, de la situation socio-économique, du statut matrimonial, du statut familial ou du statut parental.
* Tout propos qui rabaisse ou menace.
* Toute tentative de se placer ou de placer un autre dirigeant au-dessus des normes de cette politique.
* Toute tentative d’imposer le secret sur les violations de cette politique.
* Le partage inutile d’informations confidentielles sur d’autres personnes.

**Relations**

Cette église/ce ministère est affilié(e) aux APDC et est autonome avec le droit inhérent à la souveraineté dans la conduite de nos propres affaires, y compris la responsabilité financière, les pratiques d’embauche et la gestion du personnel. Les titulaires d’accréditation des APDC se soumettent volontairement aux dispositions de la Constitution générale et Règlements des APDC, en particulier au règlement 10 pour les questions de doctrine, de moralité et d’éthique. Toute violation présumée d’un titulaire d’accréditation en matière de doctrine, de moralité ou d’éthique doit être adressée, par écrit et avec signature, au surintendant du district concerné.

**Définitions**

**Abus de pouvoir :** En général, il y a abus de pouvoir lorsqu’une personne détenant le pouvoir et/ou la confiance (p. ex., un pasteur, un ancien, un patron, un mentor, un superviseur, un parent, un adulte, un enfant plus âgé, etc.) utilise cette position pour exploiter ou violer une personne plus vulnérable (p. ex., un enfant, une personne malade, âgée ou handicapée, un étudiant, un employé, un stagiaire, un immigrant, etc.) Cette exploitation ou violation peut prendre diverses formes : émotionnelle, financière, physique, sexuelle, spirituelle, etc.

**Harcèlement :** Le Code canadien du travail établit le droit d’un employé à un emploi exempt de harcèlement sexuel. L’église \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (nom du ministère) considère tout comportement sexualisé non désiré dans le cadre d’un déséquilibre de pouvoir comme une forme grave de harcèlement. Le harcèlement est également une forme d’abus et est défini par le Centre canadien de ressources pour les victimes d’actes criminels.

Le harcèlement peut inclure la discrimination à l’égard d’un groupe spécifique de personnes sur la base de l’âge, de la race, du sexe, de l’appartenance ethnique, de l’origine nationale, de la religion, de la langue, d’un handicap, de l’état de santé, de la situation socio-économique, du statut matrimonial, du statut familial ou du statut parental.

**Abus de pouvoir sexuel du clergé :** Abus sexuel commis par un pasteur, un cadre ou un autre dirigeant détenant une autorité spirituelle formelle sur une personne, un adulte ou un enfant, dont il a la charge spirituelle et/ou la supervision. Il s’agit d’un abus de pouvoir, qu’il soit ou non criminalisé par la loi provinciale ou territoriale.

**Abus de pouvoir émotionnel** : Lorsqu’une personne qui détient le pouvoir et la confiance utilise des comportements de contrôle et de domination tels que la honte, l’insulte, la dégradation, l’intimidation, la menace, l’humiliation et/ou la domination. L’intimidation est un terme courant pour désigner des actes qui constituent généralement une violence psychologique.

**Abus de pouvoir financier :** L’utilisation illégale ou inappropriée de son autorité pour influencer ou contraindre indûment les gens en ce qui concerne leurs ressources financières, afin d’en tirer un avantage personnel ou corporatif.

**Abus de pouvoir spirituel :** Une forme d’abus émotionnel, c’est-à-dire un ensemble de comportements coercitifs ou dominateurs utilisant la religion, généralement par une personne qui détient le pouvoir et la confiance. Certains actes d’abus de pouvoir dans un environnement religieux auront une dimension spirituelle.

En voici quelques exemples :

* Utilisation de l’idéologie religieuse, des préceptes, de la tradition ou des textes sacrés pour nuire.
* Contraindre une personne à s’engager dans des actes religieux contre sa volonté.
* Abus qui se produit dans un contexte religieux ou par un leader religieux.
* Invoquer l’autorité divine pour manipuler une personne afin qu’elle réponde aux besoins de l’agresseur ou de l’église.
* Utiliser la spiritualité ou l’autorité spirituelle pour rejeter le point de vue, l’action ou la valeur d’une personne.
* Tenter d’utiliser le divin, les textes sacrés, la tradition sacrée, la théologie ou la spiritualité pour mettre son leadership ou ses décisions à l’abri de toute remise en question ou obligation de rendre des comptes.
* Tenter de spiritualiser ou de justifier un préjudice en utilisant le divin, les textes sacrés, la tradition sacrée, la théologie ou la spiritualité.

**Équipe chargée de la protection**

L’équipe chargée de la protection est un comité du [conseil d’administration de l’église ou conseil des pasteurs/conseil du ministère]. L’équipe de protection est chargée d’outiller l’église \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (nom du ministère) en vue d’une prévention et d’une réponse efficaces. Notre équipe chargée de la protection comprend un groupe de 3 à 6 membres de l’église et est composée d’au moins 50 % de femmes. Notre équipe actuelle est :

[insérer l’équipe ici, y compris les coordonnées]

**Limites saines**

Des limites saines sont tout simplement la façon dont nous vivrons les paroles de Jésus, à savoir *aimer notre prochain comme nous-mêmes et nous aimer les uns les autres comme Jésus nous aime* (Marc 12.31; Jean 13.34). Notre église/ministère applique les normes suivantes en matière de respect et de sécurité, conformément à notre politique de réduction des risques et/ou de protection des enfants et des jeunes.

Il incombe toujours à la personne en position de pouvoir de maintenir des limites appropriées avec les autres. Les comportements suivants sont inacceptables de la part des pasteurs, des membres du conseil d’administration, des anciens, des responsables ou du personnel de l’église \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (nom du ministère) :

* Tout abus de pouvoir tel que défini par la présente politique.
* Le harcèlement sexuel sous toutes ses formes, y compris l’attention sexuelle non désirée, les commentaires ou les contacts physiques non désirés.
* Tout comportement ou propos discriminatoire à l’égard d’une personne sur la base de l’âge, de la race, du sexe, de l’appartenance ethnique, de l’origine nationale, de la religion, de la langue, d’un handicap, de l’état de santé, de la situation socio-économique, du statut matrimonial, du statut familial ou du statut parental.
* Tout propos qui rabaisse ou menace, se moque ou intimide.
* Toute tentative de se placer ou de placer un autre dirigeant au-dessus des normes de cette politique.
* Toute tentative d’imposer le secret sur les violations de cette politique.

Les agresseurs peuvent minimiser la gravité de leur comportement. Toute personne qui a été victime d’un comportement inquiétant ou qui dispose d’informations à ce sujet doit contacter l’équipe chargée de la protection.

**Répondre aux violations des limites**

Quiconque est témoin ou a connaissance d’une violation de cette politique est tenu d’intervenir si nécessaire et/ou d’informer l’équipe chargée de la protection. Toute personne de notre église est encouragée à intervenir ou à demander à quelqu’un de le faire. Il convient ensuite de signaler l’incident à l’équipe chargée de la protection dès que possible. En outre, toute préoccupation générale ou spécifique liée à des personnes vulnérables doit également être portée à l’attention de l’équipe chargée de la protection. L’équipe chargée de la protection documentera toutes les préoccupations ou violations de la politique et travaillera en collaboration pour apporter une réponse appropriée.

Toute préoccupation concernant l’équipe chargée de la protection elle-même peut être adressée au [conseil d’administration de l’église ou conseil des pasteurs/conseil du ministère].

**Signaler les abus et le harcèlement et y répondre**

Nous nous efforcerons de créer un environnement dans lequel chacun se sent à l’aise de poser des questions et de faire part de ses préoccupations, de signaler toute inconduite présumée et d’être proactifs dans la prévention des abus et la réponse à y apporter. En réponse à une allégation d’abus, l’église \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (nom du ministère) donnera toujours la priorité à la sécurité et aux besoins de la/des victime(s) présumée(s) et des autres personnes vulnérables, reconnaissant qu’il peut être difficile pour les victimes présumées de se manifester.

Les protocoles décrits dans la politique de réduction des risques et/ou de protection des enfants et des jeunes contre les abus seront suivis lors de la réponse à des signalements d’abus et de harcèlement présumés.

Lorsqu’une allégation implique un pasteur ou une personne qui détient une accréditation des Assemblées de la Pentecôte du Canada, l’équipe chargée de la protection informera le surintendant du district qui déterminera les prochaines étapes, y compris la participation potentielle de l’équipe du district chargée de la protection et/ou du conseil exécutif du district.

Lorsque l’auteur présumé se trouve dans l’église ou que le signalement concerne un membre du personnel qui n’est pas accrédité par les Assemblées de la Pentecôte du Canada, l’équipe chargée de la protection doit faire des recommandations concernant un congé administratif, une suspension, une restriction ou une mesure disciplinaire au [conseil d’administration de l’église ou conseil des pasteurs/conseil du ministère]. Lorsque la situation implique un pasteur, l’équipe locale chargée de la protection et/ou le [conseil d’administration de l’église ou conseil des pasteurs/conseil du ministère] doivent travailler en coopération avec le surintendant du district, l’équipe du district chargée de la protection et/ou le conseil exécutif du district.

Tout congé, suspension, autre restriction ou mesure disciplinaire sera réévalué si nécessaire en fonction de l’évolution de la situation.

*Autres protocoles d’intervention*

Dans la mesure du possible, les individus et l’équipe chargée de la protection doivent aider à mettre la ou les victimes en contact avec des experts locaux (le cas échéant) et/ou des organismes nationaux :

Nos ressources locales sur les abus comprennent :

[Centre de défense des enfants le plus proche - Coordonnées : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_]

[Centre d’accueil pour les victimes de violence conjugale le plus proche - Coordonnées : \_\_\_\_\_\_\_\_\_]

[Centre d’aide aux victimes d’agressions sexuelles disponible - Coordonnées : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_]

[Autres ressources locales : \_\_\_\_\_\_\_\_\_]

Une victime présumée a droit au respect de sa vie privée. Les autorités peuvent toutefois divulguer des informations pour protéger d’autres personnes potentiellement vulnérables et encourager d’autres victimes potentielles à se manifester.

**Représailles**

L’église \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (nom du ministère) interdit toute forme de représailles contre toute personne ou groupe impliqué dans toute activité relevant de la présente politique, comme le signalement d’inquiétudes ou la fourniture de preuves potentielles, ou la coopération dans le cadre d’une enquête criminelle ou indépendante. Les actions en réponse à un signalement de bonne foi ou à une intervention dans le cadre de la présente politique sont considérées comme des représailles si elles peuvent raisonnablement avoir un effet négatif sur le bien-être d’une personne ou si elles ont une incidence sur sa capacité à participer pleinement aux activités de l’église, y compris au respect de la présente politique. Les rapports, inquiétudes ou questions concernant des représailles doivent être immédiatement communiqués à l’équipe chargée de la protection ou à un membre du [conseil d’administration de l’église ou conseil des pasteurs/conseil du ministère]. Tous les individus et groupes d’individus se livrant à des représailles seront tenus pour responsables en vertu de la présente politique.