

Politique du bureau internationale sur l'abus de pouvoir Les Assemblées de la Pentecôte du Canada

En tant que communauté, Les Assemblées de la Pentecôte du Canada (APDC) s'engagent 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).

Les Assemblées de la Pentecôte du Canada s'engagent à s'informer sur les abus de pouvoir et à assumer la responsabilité de faire respecter notre politique. Toutes les personnes de notre Fraternité doivent bénéficier d'un environnement de sécurité et de justice, exempt de toute forme d'abus de pouvoir.

Une culture d'église saine :

La première défense contre l'abus de pouvoir est le développement d'une culture saine au sein de l'église.

- Une culture d'église saine doit être consciemment et délibérément développée, nourrie et revue.
- Les églises saines 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 est essentielle pour créer des environnements sûrs et se protéger mutuellement.
- Les églises 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 saines donnent l'exemple d'une absence de comportements coercitifs et/ou contrôlants de la part des dirigeants.
- Les églises saines ne se soustraient pas à leurs responsabilités lorsqu'elles sont confrontées à des situations difficiles et s'attaquent à des comportements inappropriés.

- Les églises saines 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 de responsabilité

Les églises affiliées aux APDC sont autonomes avec le droit inhérent à la souveraineté dans la conduite de leurs 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.

Toute allégation d'abus de pouvoir de la part d'un dirigeant, accrédité ou non, au sein d'une église des APDC ou d'un ministère associé, non liée à des questions de doctrine, de moralité ou d'éthique, sera adressée à l'équipe chargée de la protection et/ou au conseil de l'église ou du ministère associé dont dépend le dirigeant incriminé.

Les Assemblées de la Pentecôte du Canada exigent de tous les titulaires d'accréditation qu'ils respectent des normes morales élevées. Tout acte sexuel en dehors du mariage entre un homme et une femme est contraire à la loi morale de Dieu et peut faire l'objet de mesures disciplinaires conformément au règlement 10. Toute conduite sexuelle inappropriée, y compris le harcèlement sexuel, est également passible de mesures disciplinaires conformément au règlement 10.

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. Les Assemblées de la Pentecôte du Canada considèrent 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.

Politique administrative

Cette politique du bureau internationale de protection définit les principes généraux de protection pour les APDC. Elle est complétée par les politiques de protection des districts et les politiques de protection des églises locales. L'équipe nationale chargée de la protection ne s'occupe pas des questions locales, mais elle peut être consultée par les équipes locales ou de district chargées de la protection.

Équipe du bureau internationale chargée de la protection

L'équipe du bureau internationale chargée de la protection, un comité du Conseil exécutif général, est chargée de soutenir les districts et les églises locales des Assemblées de la Pentecôte du Canada dans leurs pratiques proactives de prévention et d'intervention en cas d'abus de pouvoir.

L'équipe du bureau internationale de protection est composée de :

Craig Burton : craig.burton@paoc.org
 Priscilla Cochrane : priscilla.cochrane@paoc.org
 Patti Miller : pmiller@evangel.qc.ca
 Olu Jegede : olujegade2@gmail.com
 Kerry Halliwell : kerry.halliwell@paoc.org

Fonctions de l'équipe du bureau internationale de protection :

- Maintenir une connaissance rigoureuse de la politique sur l'abus de pouvoir des Assemblées de la Pentecôte du Canada.
- Recevoir, documenter et répondre à toute violation de la politique ou à tout comportement préoccupant de la part des surintendants de district, des équipes de protection des districts ou du personnel national.
- Aider à répondre à toute allégation d'abus de la part des surintendants de district, des équipes de protection des districts ou des membres du Conseil exécutif général, en coopération avec les églises locales et/ou les équipes de protection des districts et/ou les conseils exécutifs des districts.
- Veiller à ce que les politiques et procédures des ressources humaines du Bureau international des APDC se réfèrent à la politique sur les abus de pouvoir.
- Développer et maintenir des ressources disponibles pour toutes les églises et tous les titulaires d'accréditation.
- Fournir toute formation continue nécessaire en matière d'abus de pouvoir.

- S'assurer que des rapports ont été faits aux autorités compétentes, le cas échéant.

Limites saines

C'est en maintenant des limites saines que nous vivons le commandement de Jésus d'aimer notre prochain comme nous-mêmes et de nous aimer les uns les autres comme Jésus nous aime. (Marc 12.31; Jean 13.34). Voir l'annexe 1 pour des indications concernant le maintien de limites saines.

Répondre aux abus de pouvoir

L'équipe du bureau internationale chargée de la protection et le Conseil exécutif général s'engagent à apporter une réponse rapide et efficace à toute allégation ou constatation d'abus de pouvoir de la part de membres du Conseil exécutif général ou du personnel du bureau national. Les allégations concernant des pasteurs ou d'autres membres du Conseil exécutif général et de ses comités doivent être adressées à l'équipe de protection appropriée.

En cas d'abus, l'équipe du bureau internationale chargée de la protection et le Conseil exécutif général donneront toujours la priorité à la sécurité et aux besoins de la/des victime(s) et des autres personnes vulnérables, conformément aux principes tenant compte des traumatismes.

Consultation et enquête indépendantes

L'équipe du bureau internationale chargée de la protection peut, dans certains cas, adresser une recommandation au Conseil exécutif général concernant le bien-fondé d'une consultation ou d'une enquête indépendante dans un souci de transparence. Chaque cas sera évalué pour déterminer si cela est justifié.

Lorsque le Conseil exécutif général demande une enquête indépendante, celle-ci sera menée par une organisation ou des personnes totalement indépendantes des Assemblées de la Pentecôte du Canada et expérimentées dans les enquêtes sur les cas d'abus de pouvoir.

Une fois l'enquête terminée, l'organisme d'enquête indépendant remettra au Conseil exécutif général un rapport contenant ses conclusions, son analyse et ses recommandations. Toute décision relative au personnel sera prise à la lumière des recommandations du rapport, par le Conseil exécutif général, conformément à la constitution, aux valeurs et aux pratiques d'emploi des Assemblées de la Pentecôte du Canada, et en concertation avec l'équipe nationale chargée de la protection. Les décisions concernant les pasteurs doivent être prises en concertation avec les équipes, les comités et les conseils exécutifs locaux ou de district.

Représailles

Les Assemblées de la Pentecôte du Canada interdisent toute forme de représailles à l'encontre d'une personne ou d'un groupe qui participe à l'une ou l'autre des activités prévues dans la présente politique, notamment le signalement de problèmes ou la présentation de preuves, ou encore la collaboration à une enquête criminelle ou indépendante. Les représailles peuvent prendre de nombreuses formes, y compris, mais sans s'y limiter, l'exclusion, la violence, les menaces ou l'intimidation qui décourageraient certaines personnes de s'engager dans des activités requises ou encouragées par la présente politique.

Les rapports, inquiétudes ou questions concernant des représailles doivent être immédiatement communiqués à l'équipe du bureau internationale chargée de la protection ou à un membre du Conseil exécutif général. Tous les individus et groupes d'individus se livrant à des représailles seront tenus pour responsables en vertu de la présente politique.

Ressources

Veillez visiter le <https://paoc.org/fr/les-assemblées-de-la-pentecôte-du-canada/boîte-à-outils-de-l-église> pour plus d'informations sur l'utilisation légitime de l'autorité, la prévention des abus et les politiques.

Annexe 1 – Des limites saines

Faire preuve de respect dans le contact physique, l'espace et la visibilité :

- Pour être sain, le contact physique doit toujours être accepté par l'autre personne (qu'il s'agisse d'un adulte ou d'un mineur). Si vous n'êtes pas certain, demandez simplement, p. ex., : « Puis-je te faire une accolade? »
- Le contact dans le cadre d'une différence de pouvoir importante doit être observable par les autres (p. ex., entre un adulte et un enfant ou entre un pasteur et l'employé qu'il supervise).
- Soyez attentif aux autres et donnez-leur un espace approprié. Remarquez le langage corporel des autres et soyez conscient de votre impact sur eux.

Montrer l'exemple en matière de conduite envers les mineurs :

- Montrez l'exemple en respectant toutes les limites avec les mineurs.
- Personne ne doit se trouver seul avec un enfant qui n'est pas le sien (notamment en le raccompagnant, en interagissant avec lui en ligne ou en lui envoyant des messages).

Faire preuve de respect dans votre utilisation des mots :

- Utilisez des mots qui transmettent le respect qui est toujours dû aux autres.
- Évitez tout langage qui rabaisse, menace ou réduit à l'état d'objet.

- Évitez les commentaires sexualisés, notamment les blagues, les histoires, les expériences ou le partage de contenu sexualisé (tels que des images, des vidéos ou d'autres médias) ou toute autre communication sexualisée en personne ou en ligne, en particulier avec un mineur, un adulte vulnérable ou dans le cadre d'un déséquilibre de pouvoir (p. ex., pasteur-membre, patron-employé).

Respecter les limites et les choix personnels :

- Les personnes saines ne cherchent pas à contrôler les autres, mais plutôt à les encourager et à leur donner les moyens de prendre des initiatives saines dans leur propre vie (p. ex., prendre des décisions pour quelqu'un ou prendre le contrôle d'un aspect de sa vie, comme la gestion de ses finances, de sa carrière ou de sa vie sociale).
- Évitez de donner volontairement des informations intimes inappropriées ou de demander à quelqu'un de révéler des détails intimes ou des informations personnelles lorsque la personne n'est pas prête à le faire ou à l'aise de le faire.
- Donnez aux autres la possibilité de choisir (p. ex., « Où seriez-vous à l'aise d'avoir une rencontre? »).
- Respectez toujours le « non » des autres en fixant des limites personnelles.