

Politique sur la discipline, la restauration et le droit d'appel des ouvriers officiels

Une politique de l'Alliance chrétienne et missionnaire au Canada

Préambule

La discipline est un exercice d'autorité biblique dont l'Église est responsable. L'Alliance chrétienne et missionnaire au Canada (ACM) croit que l'Écriture établit une éthique de conduite et de croyances selon laquelle toute personne servant le Christ dans un ministère officiel au sein de l'ACM doit vivre. Les objectifs de la discipline sont d'honorer Dieu, de protéger la pureté de l'Église, de prévenir la tentation chez d'autres chrétiens, mal conduits, divisés ou autrement blessés, et d'amener à la repentance le chrétien qui pèche. La discipline est administrée afin de conduire à la restauration, tout en pourvoyant au bien-être spirituel de l'Église locale. La discipline doit redresser et racheter. Elle doit se pratiquer en étant empreinte de miséricorde, de grâce et de pardon. Toutefois, être restauré dans la fraternité avec Christ et son Église n'implique pas nécessairement la restauration du permis d'ouvrier officiel avec l'ACM.

La *Politique sur la discipline, la restauration et le droit d'appel des ouvriers officiels* (ci-après appelée « politique ») et ses procédures disciplinaires sont de nature ecclésiale et appuyées sur les enseignements de la foi chrétienne. La politique et ses procédures visent à appliquer l'enseignement biblique en regard de la conduite et de la croyance de personnes détenant des positions d'autorité et de direction au sein de l'ACM. À moins de dispositions différentes prévues dans la politique, en cas de désaccords ou de conflits d'interprétation ou d'application de la politique, la compétence décisionnelle en de telles matières est réservée exclusivement au président de l'ACM.

Cette politique ne remplace en aucun cas toute action civile concernant des allégations de nature criminelle. Lorsqu'une allégation potentiellement de nature criminelle est formulée envers l'autorité ecclésiale, celle-ci doit retenir les services d'un avocat concernant sa responsabilité légale d'en aviser les autorités civiles. L'autorité ecclésiale avise les parties concernées que la situation peut être de nature criminelle en les conseillant de retenir leurs propres conseillers juridiques.

Article 1 – Les fondements bibliques de la discipline

1.1. La croissance dans la foi

La discipline sert à encourager la croissance et le développement dans la foi. *C'est pourquoi, reprends-les sévèrement, afin qu'ils aient une foi saine...* (Tite 1.13).

1.2. La rédemption et la restauration

La discipline sert à racheter et à restaurer spirituellement les gens qui ont chuté dans des comportements immoraux ou qui ne reflètent pas Christ. *Frères, si un homme vient à être surpris en quelque faute, vous qui êtes spirituels, redressez-le avec un esprit de douceur* (Galates 6.1).

1.3. Le port du fardeau d'un autre

La discipline bénéficie à l'Église parce qu'elle lui enseigne à être rédemptrice en portant le fardeau de la restauration des croyants qui sont tombés. *Portez les fardeaux les uns des autres, et vous accomplirez ainsi la loi du Christ* (Galates 6.2).

1.4. Le pardon, le réconfort, l'amour

La discipline implique la compassion, même envers ceux qui ont commis des péchés et adopté des croyances contraires aux Écritures... *Vous devez bien plutôt lui pardonner et le consoler, de peur qu'il ne soit accablé par une tristesse excessive* (2 Corinthiens 2.5-7).

1.5. L'avertissement envers ceux qui divisent

La discipline sert à dissuader et à instruire les chrétiens à l'égard de croyances et de conduites contraires aux Écritures. *Éloigne de toi après un premier et un second avertissement celui qui cause des divisions [...]* (Tite 3.10).

1.6. Le jugement et l'expulsion

La discipline peut mener au jugement, incluant l'expulsion de l'Église... N'est-ce pas de ceux du dedans (l'Église) que vous êtes juges? Ceux du dehors, Dieu les jugera. Expulsez le méchant du milieu de vous (2 Corinthiens 5.12, 13).

Article 2 – La portée de la politique**2.1 Les personnes visées par cette discipline**

Cette politique s'applique à tous les ouvriers officiels de l'ACM.

2.2 L'autorité ecclésiale

Les procédures disciplinaires sont initiées et administrées par la personne ayant accordé le permis à l'individu. Il s'agit normalement du directeur du district dans lequel l'individu a été accrédité. Les anciens de l'Église locale ne peuvent pas engager de procédures disciplinaires envers un ouvrier officiel. Ces procédures disciplinaires, lorsque requises, sont conduites sous la supervision du directeur du district.

Dans le cas d'ouvriers internationaux, le directeur de district, ou son représentant, enclenche et administre les procédures disciplinaires.

2.3 Les motifs des mesures disciplinaires

Des procédures disciplinaires peuvent être déclenchées pour les motifs suivants, sans toutefois s'y limiter :

- 2.3.1. La croyance ou la promotion de doctrines contraires aux principes fondamentaux de la foi chrétienne tels qu'énoncés dans la *Confession de foi* de l'ACM.
- 2.3.2. La rébellion ou le manque de soumission aux autorités constituées.
- 2.3.3. Le manquement moral ou éthique, incluant, sans toutefois s'y limiter : l'inconduite sexuelle, le vol, l'appropriation frauduleuse de fonds ou de propriétés, et toute autre infraction financière.
- 2.3.4. La malhonnêteté, la fraude, le parjure et toute autre fausse déclaration.
- 2.3.5. La diffusion de fausses rumeurs à propos de quelqu'un.
- 2.3.6. La création de dissensions ou de divisions au sein de l'Église.
- 2.3.7. La violence ou l'abus envers d'autres, particulièrement un enfant ou un adulte vulnérable.
- 2.3.8. Un jugement de culpabilité rendu par une cour de justice.

2.3.9. L'abus de pouvoir :

2.3.9.1. La relation pastorale¹

Un ouvrier officiel, à titre de détenteur d'un poste de dirigeant, est en position d'autorité et de confiance dans ses relations pastorales. Ceci inclut toute relation où un individu s'engage ou a été engagé envers l'ouvrier officiel à titre de fidèle, d'étudiant, de « conseiller », d'employé ou autres rôles comparables, alors que l'ouvrier officiel est en fonction.

2.3.9.2. L'autorité et la confiance

Les éléments d'autorité et de confiance restreignent les capacités d'une personne en relation pastorale avec un ouvrier officiel à donner un consentement valable à une quelconque activité sexuelle avec un ouvrier officiel.

2.3.9.3. Le comportement sexualisé²

Tout comportement sexualisé inapproprié de la part d'un ouvrier officiel envers une personne avec qui il est en relation pastorale est un abus de la position de confiance, et l'ouvrier est ainsi sujet à la discipline.

2.3.10. Le harcèlement

L'Alliance chrétienne et missionnaire au Canada interdit à tous ses ouvriers de se livrer à une conduite inappropriée, importune, ou offensive, qu'elle soit verbale, visuelle, physique ou autrement. Le harcèlement sexuel ou autre est illégal et n'est toléré sous aucune forme.

Article 3 – Les procédures et les considérations d'ordre général

3.1. Les investigateurs et les membres du comité de discipline

Les investigateurs et les membres du comité de discipline sont des personnes respectées pour leur intégrité, leur maturité spirituelle, leur capacité à communiquer avec sollicitude et sans parti-pris dans le cas en cours (Galates 6.1, 2).

3.2. La confidentialité et la divulgation

Tous les aspects de la procédure disciplinaire sont conduits en toute confidentialité; toutefois, aucun participant ne reçoit de garantie de confidentialité en regard des procédures disciplinaires. Cependant, dans le cadre de l'investigation et de la réparation de l'accusation, ainsi que lors de la considération et de

¹ La « relation pastorale » n'inclut pas : la relation d'un ouvrier marié avec son conjoint; ou un ouvrier célibataire fréquentant une personne non mariée avec qui l'ouvrier a une relation pastorale, à condition que cet ouvrier ait clairement communiqué à cette personne qu'il n'assumerait pas ses responsabilités pastorales en tête-à-tête (ou en privé) avec elle, mais qu'un autre ouvrier en aurait la responsabilité.

² Comportement sexualisé : Tout acte démontrant un intérêt sexuel ou un choix de rendre la dimension sexuelle explicite dans une relation. Ceci peut inclure, sans toutefois s'y limiter, des communications inappropriées de nature sexuelle, des touchers et autres gestes, s'enquérir indûment de questions de nature sexuelle dans la vie privée; des touchers ou baisers inappropriés, faire des avances ou suggestions sexuelles, inciter une personne envers laquelle un ministère est exercé à regarder ou à prendre des poses pour des photos ou des images pornographiques, la masturbation personnelle ou d'une autre personne; pénétration orale ou génitale de la bouche, du vagin ou de l'anus avec le pénis, une autre partie du corps ou un autre objet (excluant les examens médicaux professionnels appropriés).

l'application d'une restauration, il pourrait être nécessaire de divulguer des faits et des circonstances de la mise en accusation, incluant l'identité de la personne accusée et de celles portant les allégations. De plus, les constatations et les conclusions relevant de la procédure disciplinaire pourraient être dévoilées : aux parties concernées ayant fait partie intégrante des procédures, aux membres de l'ACM affectés et aux ouvriers officiels de l'ACM associés à l'autorité ayant le plus récemment accordé un permis à l'ouvrier accusé.

Si un membre du comité d'enquête ou un membre du comité de discipline est contacté par les médias, par toute autorité judiciaire, par un avocat ou par tout autre individu associé à des procédures civiles ou criminelles, ou par toute autre personne n'étant pas impliquée dans les procédures disciplinaires, mais cherchant de l'information, l'autorité ecclésiastique responsable de l'affaire sera immédiatement contactée. À moins que ce ne soit requis par la loi, aucune information ne doit être divulguée sans la permission de l'autorité compétente.

Les constatations, les conclusions et le registre des procédures disciplinaires peuvent être communiqués aux Églises et entités de l'ACM pour la prise de décisions concernant l'emploi et le statut de l'ouvrier détenant un permis. Un registre des constatations et des conclusions est ajouté au dossier de l'ouvrier officiel et pourra être transmis avec le dossier si l'ouvrier en question cherchait à être transféré dans une organisation autre que l'ACM. L'information pourrait être transmise même après la restauration de l'individu dans son emploi ou son statut précédant l'affaire. L'ACM et ses autorités ecclésiastiques se réservent le droit, à leur discrétion, de divulguer toute information à des partis externes si elles le jugent approprié dans les circonstances.

Puisque la loi ecclésiastique permet à l'intimé de témoigner en sa propre faveur, une telle preuve ne devra en aucun cas être divulguée pour être utilisée lors d'une procédure civile dans laquelle l'intimé se trouverait impliqué. Il est essentiel que tous les dossiers, tant de l'investigation que de la discipline, soient gardés en lieu sûr afin qu'ils ne servent pas à des commérages ou à une utilisation non autorisée. Tous les dossiers doivent être archivés par l'autorité ecclésiastique ayant délivré le permis à cet ouvrier. Toute question d'ordre disciplinaire doit être rapportée au président de l'Alliance chrétienne et missionnaire au Canada.

3.3. La relation à l'emploi

Dans le cas d'une personne employée par une entité de l'ACM, d'un district ou d'une Église (nommés ci-après « employeur »), l'information présentée dans les procédures disciplinaires pourrait être transmise au(x) superviseur(s) de l'employé et pourrait affecter la relation d'emploi indépendamment des procédures disciplinaires. De plus, l'information pourrait constituer de base pour une accusation ou une plainte sous une autre politique ou un autre règlement de l'ACM.

Un individu faisant l'objet d'une poursuite ou d'une procédure disciplinaire peut être immédiatement suspendu du ministère public ou se voir soumis à toute autre mesure administrative telle que déterminée par l'employeur (lequel, dans certains cas, pourrait être l'autorité ecclésiastique).

Article 4 – Les étapes de la procédure disciplinaire

4.1 Les allégations et les confessions

La procédure disciplinaire est enclenchée lorsqu'une allégation formelle de conduite nécessitant une mesure disciplinaire est soumise à l'autorité ecclésiastique compétente, soit en personne ou par écrit, soit lorsqu'une telle conduite est confessée par l'offenseur à l'autorité ecclésiastique. Normalement, une allégation devrait être présentée par au moins deux (2) témoins (1 Timothée 5.19), mais il pourrait survenir des circonstances où une enquête serait enclenchée sur la base de l'allégation d'une seule personne. Lorsque l'allégation est présentée verbalement, la nature de l'offense doit être consignée par écrit et signée par la ou les personnes portant l'allégation. Une allégation n'est pas correctement soumise si elle n'a pas de motif disciplinaire (voir Article 2.3)

ou si la personne accusée ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires, par exemple, si la personne n'est pas un ouvrier officiel).

Une personne soumettant une allégation ne peut subir de représailles ou de rétributions concernant un rapport soumis de bonne foi, c'est-à-dire qui n'a pas été soumis dans une intention malicieuse envers un individu ou une organisation.

Toute personne qui fait de fausses déclarations en portant une allégation ou qui fournit de faux renseignements pendant une procédure disciplinaire peut être sujette à une mesure disciplinaire ou à d'autres actions, à la discrétion de l'autorité ecclésiastique compétente.

Lorsqu'un ouvrier officiel confesse un manquement à l'autorité ecclésiastique, en l'absence d'une accusation écrite, l'autorité entreprend une enquête pour déterminer si la confession est complète.

4.2 L'enquête

Des rapports sur des actions commises par des ouvriers officiels justifiant des mesures disciplinaires feront l'objet d'une enquête préliminaire par l'autorité ecclésiastique compétente ou son représentant (l'enquêteur), afin de déterminer si les allégations sont fondées sur des preuves ou non. Cette enquête préliminaire s'effectue au temps opportun.

4.2.1 Les entretiens préliminaires

La ou les personnes portant l'allégation au sujet d'une conduite répréhensible (le ou les plaignants) sont interviewées pour en vérifier les faits et clarifier certaines parties de l'allégation. La personne menant l'enquête peut interviewer d'autres personnes si cela s'avère nécessaire pour déterminer la véracité des faits reliés aux allégations.

4.2.2 L'entretien avec l'intimé

Le processus d'enquête peut nécessiter que la personne faisant l'objet d'une allégation d'offense disciplinaire (l'intimé) soit interviewée concernant cette allégation.

Une confession verbale, une déclaration d'intention de démissionner de son ministère ou de rendre l'accréditation à l'ACM, ou encore une décision verbale de démissionner immédiatement de son ministère ou de rendre l'accréditation à l'ACM, sont notées par l'enquêteur et enregistrées par l'autorité ecclésiastique. Toutefois, l'autorité ecclésiastique pourrait continuer le processus d'enquête ou d'investigation ci-mentionné, avec ou sans la coopération de l'intimé. Le retour du permis d'exercer le ministère dans l'ACM ou sa démission du ministère pendant le déroulement d'une mesure disciplinaire ne sont pas tenus en compte jusqu'à ce que l'Église ait rempli son mandat divin d'encourager la repentance de l'intimé, d'essayer de le restaurer et d'exécuter correctement la procédure disciplinaire.

4.2.3 Le rejet de l'accusation

Si, en fonction de l'enquête préliminaire, l'enquêteur détermine qu'il n'y a pas de fondements ni de preuves suffisantes pour soutenir l'allégation, il peut informer le plaignant qu'aucune autre mesure ne sera prise.

4.2.4 La réponse à la confession

Si l'enquêteur détermine que la confession est complète, et si l'autorité ecclésiastique juge que l'offense mérite une réprimande plutôt qu'une forme de discipline plus sévère, l'autorité ecclésiastique peut

réprimander l'offenseur et amorcer un programme de restauration. Si l'offense est de nature plus grave, l'autorité ecclésiale peut procéder immédiatement à une audience disciplinaire.

4.3 L'enquête

Pendant son mandat, l'autorité ecclésiale compétente nomme deux (2) personnes ou plus pour constituer un comité d'enquête afin de mener une enquête sur l'allégation. Il est sage de nommer une femme au comité lorsque la partie intimée ou plaignante est féminine. La nomination des enquêteurs se fera au moyen d'une lettre dont une copie est remise à l'intimé ainsi qu'au supérieur immédiat dans la juridiction ecclésiastique appropriée. Le processus d'enquête peut inclure :

- 4.3.1 une ou des entrevues avec le ou les plaignants;
- 4.3.2 une entrevue avec l'intimé. Préalablement à l'entrevue, l'intimé reçoit une copie écrite de l'allégation et est informé de son droit de soumettre une réponse écrite à cette accusation. Il peut alors choisir un conseiller juridique chrétien pour le guider et le conseiller dans la formulation de sa réponse et pour l'accompagner lors de toute entrevue.

Le refus de se présenter à une entrevue planifiée sans raison valable est noté dans le rapport. L'autorité ecclésiale continue selon les procédures énoncées dans le présent document;
- 4.3.3 des entrevues avec les témoins identifiés par le ou les plaignants, l'enquêteur et l'intimé, et tout autre témoin requis par le comité;
- 4.3.4 un examen de toutes les déclarations écrites fournies par l'intimé et de tous les documents présentés par le ou les plaignants ou par toute personne identifiée comme détenant de l'information pertinente;
- 4.3.5 une compilation et un examen de toute preuve documentaire pertinente à l'allégation.

Les enquêteurs déterminent la portée de l'enquête. Des entrevues avec le ou les plaignants, avec d'autres victimes du comportement répréhensible allégué (si elles n'ont pas porté plainte) et avec l'intimé sont menées par au moins deux (2) enquêteurs. L'enregistrement des séances d'investigation est possible si tous les participants en sont avisés.

Les enquêteurs prépareront un rapport écrit de l'enquête, incluant un résumé des éléments de preuve reliés aux allégations. Le rapport détaille les allégations spécifiques dûment étayées par des preuves, ainsi que leurs recommandations. Une copie est fournie à l'intimé et à l'autorité ecclésiale compétente.

En cas d'inconduite sexuelle, l'enquêteur doit noter dans son rapport s'il y a eu ou non abus de pouvoir et de confiance de la part de l'ouvrier officiel (tel que décrit à l'Article 2.3.9). Si deux (2) ouvriers officiels sont impliqués, les enquêteurs indiquent s'il y a un différentiel d'autorité entre les deux (superviseur/supervisé, pasteur principal/pasteur employé, etc).

4.4 La réponse à l'enquête

Sur réception du rapport d'enquête, l'autorité ecclésiale compétente agit de la façon suivante.

- 4.4.1 Si le comité d'enquête détermine que les accusations sont sans fondement et qu'il n'y a pas de raison plausible pour procéder à une audience, les allégations sont alors rejetées. Une lettre informant de cette décision est envoyée au plaignant, à l'intimé et, si approprié, au personnel ayant été mis au courant des allégations. L'autorité ecclésiale compétente doit s'assurer d'un suivi pastoral approprié envers l'intimé.

- 4.4.2 Si le comité d'enquête détermine que les accusations sont fondées et qu'une audience disciplinaire officielle s'impose, l'autorité ecclésiastique compétente nomme un comité de discipline.

Article 5 – L'audience disciplinaire

5.1. Le comité de discipline

Le comité de discipline doit être composé d'au moins trois (3) membres. L'autorité ecclésiastique compétente en nomme les membres et peut pourvoir aux postes vacants selon les besoins. L'autorité ecclésiastique, ou son représentant, agit à titre de modérateur et fournit à chaque membre du comité une copie des documents suivants : la plainte écrite, la déclaration écrite en réponse à celle-ci, s'il y a lieu, et le rapport du comité d'enquête. Si les accusations sont incontestées ou reconnues, l'audience peut se limiter à des points de réponse, de restitution et de restauration de la communion avec Christ et l'Église. Le comité de discipline prend ses décisions par vote majoritaire et détermine sa propre procédure conformément à la présente politique.

5.1.1. Le modérateur

Le modérateur est responsable du bon déroulement de l'audience et peut statuer sur toutes les questions de procédure et sur les questions liées à l'acceptation de preuves tangibles incluant la déposition d'un témoin, pouvant toutefois être renversées par un vote majoritaire du comité.

5.1.2. Le secrétaire

Un secrétaire est nommé par le modérateur pour écrire un procès-verbal précis des procédures et pour conserver tous les documents soumis au comité.

5.2. La convocation d'une audience disciplinaire

Dès sa nomination, le comité de discipline convoque, dans les plus brefs délais, une audience disciplinaire. Le modérateur prévoit l'audience disciplinaire à une date et à une heure convenues tant par l'intimé que par les autres participants à l'audience.

Si l'intimé est incapable de se présenter à l'audience prévue, il doit demander à un représentant chrétien de comparaître à sa place ou demander à ce que l'audience soit reportée. Le refus de comparaître ou de se faire représenter à une audience sans raison valable peut être considéré comme étant un aveu de culpabilité. L'absence de l'intimé ou d'un représentant à toute audience n'empêche pas le comité de discipline de procéder à l'audience.

5.3. Les participants

5.3.1. Les personnes présentes

Les seules personnes présentes pendant l'audience sont les membres du comité de discipline, le rapporteur, l'intimé et les témoins, un à la fois, lors de leurs témoignages. L'époux ou l'épouse et le représentant de l'intimé peuvent aussi être présents à tout moment des témoignages. À la discrétion du comité de discipline, le plaignant peut aussi être présent.

5.3.2. Le rapporteur

Les enquêteurs choisiront un rapporteur pour présenter les constatations du comité ainsi que tous les témoignages et documents pertinents pour l'accusation. Des efforts seront faits pour présenter seulement les témoignages et les documents de haute pertinence par rapport aux éléments

soulevés dans cette accusation, qu'ils soient favorables ou non à l'intimé. Si possible, les témoignages répétitifs seront évités. Le rapporteur sort avant les délibérations finales.

5.3.3. L'intimé

L'intimé peut, durant l'audience, rappeler des témoins présentés par le rapporteur, appeler des témoins supplémentaires, ajouter un témoignage personnel en sa faveur et présenter une déclaration écrite. Il a le droit de nommer un représentant lors de l'audience.

5.3.4. Les témoins

Les témoins peuvent être interrogés par le rapporteur, l'intimé (et son conseiller juridique, s'il y a lieu), et par un ou plusieurs membres du comité de discipline, incluant le modérateur. Un ou plusieurs membres du comité (normalement autre que le modérateur) peuvent être choisis pour questionner l'intimé et tout autre témoin au nom du comité.

5.4. La preuve

En plus des dépositions des témoins, le comité considère également les documents pertinents, le rapport du comité d'enquête et tout autre document fourni par les parties. Tout enregistrement magnétique, numérique ou autre est admis comme preuve s'il a été effectué avec l'accord de ceux qui donnaient leur témoignage ou étaient accusés; des exceptions pourraient être accordées si elles s'avéraient nécessaires, et ce, à la discrétion du comité.

5.5. Le compte rendu

Tous les rapports d'enquête, les conclusions de toutes les actions disciplinaires et tous les comptes rendus d'actions relatifs à la suspension du permis ou à l'expulsion du corps des ouvriers officiels de l'ACM sont transmis au président.

5.6. Le déroulement de l'audience

5.6.1. Tant le rapporteur que l'intimé ou son conseiller juridique ont la possibilité de présenter une preuve, de résumer leurs conclusions et de répondre à la preuve et aux conclusions de la partie adverse. Dans le cas où la personne faisant l'objet d'une mesure disciplinaire a confessé son geste et où il y a évidence d'une sincère repentance et d'un désir de se soumettre à un processus de restauration tel que détaillé par l'autorité ecclésiale compétente, elle a la possibilité, avec le consentement de toutes les parties, de se soustraire à des procédures inutiles.

5.6.2. Les membres du comité de discipline peuvent interroger le rapporteur, l'intimé et tout témoin.

5.6.3. Le comité de discipline rend une décision pour chaque chef d'accusation. Un vote majoritaire est nécessaire pour rendre un jugement de culpabilité. À son gré, le comité peut permettre que des résumés écrits par le rapporteur et l'intimé lui soient soumis dans les cinq (5) jours suivant l'audience, mais avant que toute délibération soit amorcée.

5.7. Le jugement du comité de discipline

Le comité fait connaître par écrit sa décision et la mesure disciplinaire imposée pour chaque chef d'accusation. Le comité avise l'intimé de son droit d'interjeter appel et de la procédure à suivre dans un tel cas. Chaque membre du comité signe le document, et une copie signée est remise à la ou aux personnes soumises à la mesure disciplinaire. Une copie est transmise au supérieur immédiat de la juridiction appropriée. Le comité peut annoncer sa décision et sa conclusion lors de l'audience ou plus tard dans un rapport écrit. Normalement, la décision écrite du comité est préparée et communiquée après la fin de l'audience.

Article 6 – La détermination de la sévérité de la mesure disciplinaire

Les faits et les circonstances entourant un cas particulier déterminent quelles mesures disciplinaires seront appliquées. Si l'offense est considérée comme un cas isolé relativement mineur et n'ayant pas causé de tort à d'autres, une mesure disciplinaire moins sévère pourrait être appropriée. Si l'offense implique une flagrante inconduite, de la malice, un grave rejet de principes scripturaires ou de la doctrine de l'ACM, un manquement à se soumettre à une autorité constituée, des incidents répétés ou l'habitude de comportements fautifs causant du tort à autrui, alors une mesure disciplinaire plus sévère pourrait s'avérer nécessaire. La preuve de remords et de repentance et un sincère désir de changer, spécialement s'ils se manifestent avant les procédures disciplinaires, pourraient justifier une mesure disciplinaire moins sévère. En déterminant la mesure disciplinaire à imposer, le comité de discipline cherche la bonne direction dans les Écritures et la prière, et aspire à promouvoir la pureté et la foi du corps spirituel des croyants tandis qu'il encourage la croissance et la restauration du croyant fautif dans la communion avec Christ et l'Église.

6.1. L'une des formes suivantes de mesure disciplinaire est imposée relativement à toute offense pour laquelle une personne est déclarée coupable.

6.1.1. La réprimande

La réprimande, à savoir la sanction la plus légère, consiste à reprendre l'offenseur en l'avertissant de sa culpabilité et du danger auquel il s'expose et en l'exhortant à une marche plus constante avec le Seigneur. Sa relation avec l'Alliance chrétienne et missionnaire au Canada n'en est pas affectée. La divulgation de la réprimande demeure à la seule discrétion de l'autorité ecclésiale compétente.

6.1.2. La probation

Lorsque l'intimé a été déclaré coupable de la violation de normes morales scripturaires, de conduite répréhensible et non chrétienne, de rébellion répétée envers l'autorité constituée ou de chefs d'accusation qui pourraient nécessiter du temps afin de déterminer s'il y a eu une véritable repentance, il sera placé en probation pour une durée déterminée par le comité de discipline. Lors de cette période de probation, le permis est maintenu et, si possible, l'emploi également.

6.1.2.1. Par probation, il est entendu en outre que les ministères de l'intimé sont strictement confinés à l'Église locale. Dans le cas d'ouvriers internationaux, la portée du ministère sera déterminée par le coordonnateur de la région concernée en collaboration avec le responsable du champ d'activités.

6.1.2.2. Pendant cette période, la personne devra marcher avec circonspection, en faisant ses preuves devant Dieu, les anciens de l'Église locale, le directeur du district et le coordonnateur de sa région, ainsi que le président.

6.1.2.3. Un réexamen du cas sera fait à la fin de la période de probation.

La divulgation de la mesure disciplinaire se fera à la seule discrétion de l'autorité ecclésiale compétente.

6.1.3. La suspension du permis

Si un ouvrier est déclaré coupable de la violation de normes morales scripturaires ou d'insubordination continue, ou encore si la nature de l'offense requiert son retrait du ministère public, il devra remettre son accréditation comme ouvrier officiel de l'Alliance chrétienne et missionnaire au Canada au directeur du district ou au président, et il devra démissionner de toutes

ses fonctions déléguées pour une période d'au moins un (1) an. La suspension pourrait être levée sur preuve de réelle repentance avec demande de restauration spirituelle.

En plus des mesures déjà décrites, une personne mise à part avec l'ACM peut avoir pris la décision de démissionner du ministère de l'ACM, de rendre son accréditation ou de renoncer à son adhésion à l'ACM. Lorsque des circonstances se présentent qui devraient normalement justifier la mise en œuvre ou l'exécution de la procédure disciplinaire, mais que l'ACM n'a plus d'autorité directe sur la personne, il relève du mandat de l'autorité ecclésiastique compétente de recommander au conseil de mise à part approprié de retirer la mise à part de la personne en question. La décision de retirer la mise à part d'une personne est automatiquement portée en appel auprès du supérieur immédiat de la juridiction appropriée.

La divulgation de la mesure disciplinaire se fait à la seule discrétion de l'autorité ecclésiastique compétente, mais doit inclure tous les ouvriers officiels du district où travaille la personne coupable (le district d'attache et la région de service dans le cas d'un ouvrier international). L'autorité ecclésiastique compétente doit informer le président, qui, lui, informe les directeurs de district et les coordonnateurs de région.

6.1.4. L'expulsion

Lorsque l'intimé a été déclaré coupable de la violation de normes morales scripturaires ou de la promulgation de doctrines contraires aux principes fondamentaux de la foi chrétienne comme décrite dans la *Confession de foi* de l'Alliance chrétienne et missionnaire au Canada, ou encore de toute autre action énumérée comme étant une offense, qu'il n'a démontré aucune preuve de repentance ou de changement volontaire et qu'il continue de défier l'autorité constituée, il est démis de ses fonctions d'ouvrier officiel de l'Alliance chrétienne et missionnaire au Canada et doit remettre son accréditation, qui consiste en son permis en vigueur. Il en résulte un retrait immédiat de sa mise à part. Tous les accords contractuels avec l'Alliance chrétienne et missionnaire au Canada seront ainsi déclarés nuls et nonavenus.

L'autorité ecclésiastique compétente informe le président, qui, lui, informe les directeurs de district et les coordonnateurs de région. Toute autre divulgation de la mesure disciplinaire relève de la seule discrétion de l'autorité ecclésiastique compétente.

- 6.2. En plus ou au lieu des sanctions énumérées ci-dessus, le comité de discipline, à sa discrétion et en consultation avec le conseil des anciens de l'Église locale concernée, peut imposer des exigences aux conditions d'emploi de la personne coupable, incluant, sans toutefois s'y limiter, une mesure administrative comme un ajustement dans les tâches confiées, un transfert, une rétrogradation ou une réaffectation; des mesures disciplinaires; un licenciement immédiat.

Article 7 – La procédure d'appel

- 7.1. Toute décision du comité de discipline peut être portée en appel au niveau de la juridiction supérieure. Les bases sur lesquelles les appels peuvent être interjetés incluent : des sanctions pouvant sembler trop sévères, la violation des droits de l'intimé à subir un procès juste, le manquement du comité de discipline à recommander le rétablissement de l'accréditation et des privilèges de l'intimé après la période désignée de probation ou de suspension et une mauvaise désignation des offenses pour lesquelles l'intimé a été déclaré coupable.
- 7.2. Les appels peuvent être interjetés, par écrit, pas plus tard que trente (30) jours après la tombée du verdict du comité de discipline ou après son manquement à répondre à une demande de rétablissement de droits et de privilèges.

- 7.3. Le secrétaire du comité de discipline transmet au modérateur du niveau de juridiction supérieur auprès de qui l'appel a été interjeté : une copie de toutes les procédures de son comité et des originaux de toute correspondance impliquant la personne interjetant appel. L'instance auprès de laquelle l'appel est interjeté doit réexaminer toutes les procédures sans l'ajout de preuves ou témoignages supplémentaires, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Cet organe d'appel peut voter afin de soutenir la décision de l'instance précédente ou recommander une sanction plus légère, mais ne pourra en aucun cas alourdir la sanction. Il peut toutefois retourner l'affaire au niveau de juridiction inférieure en lui recommandant d'accorder une nouvelle audience à la partie mise en cause.
- 7.4. Si l'intimé est un ouvrier d'un district ou un ouvrier international, il peut en appeler au président ou, si le président a participé au comité d'investigation ou au comité de discipline, au président du Conseil d'administration. Si l'intimé est un employé ou un ouvrier du Centre des ministères national de l'ACM, l'interjection d'appel est faite au président du Conseil d'administration.

Article 8 – Le processus de restauration

- 8.1. Tout au long des Écritures, il est évident que Dieu ne permet pas que le péché reste impuni. En même temps, la Bible enseigne clairement que le plan de Dieu transcende de beaucoup le fait de punir ceux qui enfreignent ses commandements. Il est toujours prêt à pardonner au pénitent et à lui accorder une restauration complète (Psaume 51; Ésaïe 57.14-21; Jérémie 30; Osée 14; Luc 15; Jean 8; 2 Corinthiens 5.18, 19; Galates 6.1). Afin de refléter l'attitude de Dieu, nous devons œuvrer diligemment à rétablir ceux qui ont péché et sont mis sous discipline en vertu de cette politique. Nous devons également équilibrer notre souci pour la justice avec notre propre besoin de pardonner afin que l'objectif de la mesure disciplinaire soit accompli.
- 8.2. Dans le cas où l'intimé fait l'objet de mesures disciplinaires, le comité de discipline doit lui choisir un mentor qui lui fournisse un soutien pastoral et des conseils pendant sa période disciplinaire et pendant une période raisonnable après la fin de celle-ci. La prière devrait être demandée en faveur de l'intimé auprès des gens qui sont avisés de la mesure disciplinaire en vertu de la présente politique.
- 8.3. À la discrétion du comité de discipline, la ou les parties offensées pourraient être invitées à s'engager dans le processus de restauration afin qu'elles puissent traverser les étapes menant au pardon. Cette étape est particulièrement importante lorsque la partie offensée est le corps de l'Église.
- 8.4. À la fin de la période disciplinaire, le comité de discipline devra faire une recommandation concernant l'aptitude de l'intimé à exercer à nouveau un ministère. Si le processus de restauration est concluant et s'avère approprié, compte tenu des limites de la *Constitution* et des *Règlements intérieurs* de l'Alliance chrétienne et missionnaire au Canada, le comité de discipline recommande que l'intimé ait la possibilité de réintégrer le ministère.
- 8.5. La réintégration dans un poste de ministère au sein de l'Alliance chrétienne et missionnaire au Canada n'est pas assurée même si une personne a satisfait en tous points aux étapes de restauration dans la communauté. Le comité peut déterminer que la conduite de la personne a été si odieuse et son attitude si contraire aux principes chrétiens que la restauration dans un ministère officiel ou dans tout autre ministère public ne soit jamais possible. Dans le cas d'un ouvrier officiel reconnu coupable d'abus sexuel sur un enfant ou un adulte vulnérable, soit par le comité de discipline ou par un tribunal pénal, il n'y a aucune possibilité de reprendre une accréditation pour le ministère au sein de l'ACM.
- Si le comité de discipline détermine que la personne ayant fait l'objet de mesures disciplinaires ne peut pas réintégrer le ministère, il en informe la personne par écrit en stipulant les raisons de cette décision.
- 8.6. La restauration n'implique pas le consentement de l'autorité ecclésiale compétente, du comité de discipline, de l'employeur ni d'une quelconque personne ayant pris part à la procédure disciplinaire à ne pas divulguer

d'information concernant la procédure disciplinaire, incluant les résultats, dans le cas où la personne rétablie chercherait un nouveau poste au sein de l'Organisation, d'un district, d'une Église de l'ACM ou d'une organisation de soutien à l'ACM.

- 8.7. Les résultats du réexamen ayant lieu à la fin de la période disciplinaire seront divulgués, dans la mesure du possible, selon les informations divulguées au sujet de la mesure disciplinaire.

Article 9 – Les soins envers l'offensé

- 9.1. Dieu a une grande compassion pour les victimes d'abus ou d'oppression (Ézéchiel 34.16; Ésaïe 61.1-8).
- 9.2. Des communautés entières sont affectées par certaines offenses, même si celles-ci ont été commises à l'égard d'une seule personne (Actes 5.11; 1 Corinthiens 5.4, 5; 6.1s).
- 9.3. Le modèle biblique suggère que la personne offensée soit impliquée dans le processus disciplinaire et de restauration de l'offenseur (Lévitique 24.10-24; Nombres 5.5-8; 35.19; Deutéronome 19.11-13).
- 9.4. Le ministère de Jésus-Christ sur la terre a souvent visé l'amélioration de la situation des victimes de systèmes abusifs, administrant la guérison aux offensés et prenant soin de ceux qui étaient sans défense.
- 9.5. Jésus a aussi clairement enseigné aux personnes victimes d'abus et d'offenses à pardonner, plutôt qu'à se venger ou à juger (Luc 6.27-36).
- 9.6. En utilisant ces principes comme lignes directrices, le comité de discipline implique la personne offensée dans le processus disciplinaire au moment approprié. Ils déterminent aussi quelles étapes franchir afin de s'assurer de traiter les blessures de la personne offensée et d'apporter l'aide appropriée dans un processus de guérison.

Article 10 – Les amendements

Des amendements peuvent être apportés au présent document par le Conseil d'administration.

Adoptée – Conseil d'administration, novembre 2008

Amendée – Conseil d'administration, novembre 2015