



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

CG45 ECO02 Revoir le rôle et les fonctions des comités du ministère et du personnel pour l'été 2025

Date réelle du document: juin 28, 2025

Source : Conseil régional du Centre-Est de l'Ontario

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

Les comités du ministère et du personnel (CMP) ont évolué organiquement au fil de l'existence de l'Église Unie du Canada, se modulant en fonction des besoins, mais créant par le fait même de la confusion. Parallèlement, les exigences pour les employeurs se sont transformées séparément aux niveaux fédéral et provincial, et varient d'une province à l'autre. Pour que l'Église puisse s'adapter au contexte actuel, favoriser l'épanouissement et honorer ses engagements en matière d'équité et son engagement d'être un bon employeur, cet aspect de notre régime doit être revu.

2. Quelle est la situation actuelle?

Tous les CMP sont uniques, mais il est possible de formuler certaines observations générales et anecdotiques à leur égard :

- Beaucoup d'instances dirigeantes ont du mal à recruter des membres pour leur CMP.
- Une formation facultative sur les CMP est offerte, mais beaucoup de personnes ne la suivent pas pour diverses raisons.

- La compréhension du rôle et des responsabilités du CMP varie grandement d'une communauté de foi à une autre.
- Certains membres du personnel ministériel et du personnel permanent se sentent épaulés par leur CMP, mais beaucoup n'ont pas ce sentiment.
- Pour certains membres ou membres potentiels des CMP, les responsabilités légales qui leur incombent représentent un fardeau trop lourd.
- Les pratiques varient : certains CMP se réunissent rarement, d'autres tiennent des réunions régulièrement où ils assument un rôle de « cadre hiérarchique » pour le personnel ministériel et le personnel permanent.
- Parfois, il y a confusion entre le rôle du CMP, souvent chargé des entrevues et de l'embauche pour le personnel laïque, et celui du comité de recherche, chargé des appels pour le personnel ministériel.
- Certaines paroisses font l'essai d'un modèle qui repose sur un pasteur ou une pasteure « responsable » qui agit comme chef du personnel.
- Des communautés de foi se partagent du personnel ministériel et du personnel permanent en dehors de la structure de la charge pastorale et créent des CMP communs spéciaux.
- Le personnel ministériel est encadré et par le Bureau de la vocation et par son conseil régional : le Bureau de la vocation établit les normes et les attentes et s'occupe des mesures disciplinaires, tandis que le conseil régional fournit du soutien pour favoriser l'épanouissement, la santé et l'excellence du personnel ministériel, ainsi que la résolution informelle des conflits.

3. Quelle est la recommandation?

Que le Conseil général :

- définisse d'abord les objectifs spécifiques de l'encadrement et du soutien dans les communautés de foi :
 - reconnaissant que le CMP n'est qu'une méthode parmi tant d'autres d'atteindre les objectifs définis au point précédent, envisage les autres façons d'atteindre ces objectifs,
 - reconnaissant que le personnel ministériel est encadré à la fois par le Bureau de la vocation et par son conseil régional, précise les objectifs, le cas échéant, qui ne peuvent être atteints qu'au moyen d'une troisième instance établie au sein de la

communauté de foi;

- recueille des données sur les diverses façons de fonctionner des CMP et sur les différents modèles de leadership offert au personnel ministériel, et relève les leçons à tirer de ces expériences naturelles;
- formule des recommandations à l'intention de l'Église à la lumière de ses constatations.

4. Contexte

Malgré la grande marge de manœuvre offerte quant à la structure et aux méthodes de gouvernance, le CMP reste l'un des deux comités obligatoires de tout modèle de gouvernance.

Le rôle et les responsabilités des CMP ont échappé à l'initiative récente de révision globale.

Voici un exemple de l'évolution organique des CMP : à une époque, il y avait un comité distinct pour chaque étape de la charge pastorale, puis un comité responsable de la charge pastorale a vu le jour et, à la longue, tous ces comités distincts ont été remplacés par un seul comité responsable des charges pastorales.

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

Lieu de pouvoir important au sein de la communauté de foi, le CMP peut avoir une grande influence sur les conditions de travail formelles et informelles du personnel ministériel et du personnel permanent. Bien qu'il ait été créé pour favoriser la résolution des conflits, le CMP est parfois lui-même source de conflit. Les membres du personnel ministériel et du personnel permanent issus de communautés en quête d'équité pourraient vivre plus de vulnérabilité dans cette structure. Le rôle des CMP dans la promotion des engagements de l'Église en matière d'équité n'est pas énoncé clairement.

Pour l'instance transmettant cette proposition au Conseil général

Veuillez sélectionner l'option appropriée et fournir les principaux points de discussion concernant les enjeux transmis au Conseil général :

- ☐ En accord
- ☐ En désaccord, sans transmission de la proposition au Conseil général
- ☐ En désaccord, avec transmission de la proposition au Conseil général

Si vous avez des questions concernant cette proposition, veuillez les transmettre à GCinfo@united-church.ca

Type de document: [Proposition](#)

General Council: [GC45](#)

Organisme d'origine: [East Central Ontario Regional Council](#)