



L'Église Unie
du Canada
Conseil général

CG45 FSLDW02 Modernisation des modèles de ressources humaines dans l'Église Unie du Canada pour l'été 2025

Date réelle du document: juin 28, 2025

Origin: Rev. Michelle Armstrong – St. Paul's United Church

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

Je crois que le Saint-Esprit appelle l'Église à revoir les processus de ressources humaines utilisés pour répondre aux préoccupations du personnel ministériel relativement aux conditions de travail et à encourager l'Église à offrir des interventions plus efficaces pour garantir des milieux de travail sûrs et sains.

Un environnement de travail malsain nuit à la réalisation de l'appel de l'Église « d'encourager et soutenir le personnel ministériel pour qu'il exerce le ministère sainement ainsi que dans la joie et l'excellence » (*Le Manuel*, 6.3.9). Le personnel ministériel fait face à des problèmes d'intimidation, de discrimination et de dynamiques pastorales malsaines qui peuvent créer des milieux de travail peu sûrs. Les pressions exercées par la diminution des ressources financières et humaines dans de nombreuses communautés de foi exacerbent ces problèmes.

Le personnel ministériel n'est pas suffisamment soutenu dans la résolution des problèmes qu'il communique aux comités du MP. Les responsables régionaux du personnel (RRP) tentent de les aider, mais ils et elles sont souvent débordés. Certains membres du personnel ministériel ont constaté une réticence de la part des RRP à exercer une autorité régionale dans les questions paroissiales. Ce manque de réponse et de soutien adéquats laisse le

personnel ministériel dans une position vulnérable et contribue à réduire son bien-être. Les communautés de foi s'exposent également à un risque de poursuites judiciaires pour manque de diligence.

2. Quelle est la situation actuelle?

Je présente cette proposition en raison des nombreux membres du personnel ministériel qui ont obtenu ou qui obtiennent une réponse malsaine à des problèmes réels dans leur milieu de travail. Je suis également motivée par ma propre expérience : je n'ai pas réussi à résoudre un problème personnel et j'ai vu des leaders laïques compétents se sentir dépassés et frustrés dans leurs efforts pour faciliter la résolution de ce problème.

Notre système actuel de ressources humaines comporte des lacunes qui ont pour effet d'écarter et de minimiser certaines situations (surtout celles comportant un conflit avec le personnel responsable auprès des paroisses). Le comité du MP est une exigence de nos statuts (*Le Manuel*, B.7.8.5). Il est composé de membres bénévoles de la paroisse qui ont souvent peu de formation et qui évitent les conflits. Une marche à suivre claire est rarement prévue en cas de problèmes. C'est la raison pour laquelle notre système de ressources humaines est moins rigoureux et réactif que celui d'autres secteurs, tels que les administrations publiques et les établissements d'enseignement.

De merveilleux membres de l'Église participent aux comités du MP. Ce sont des personnes solidaires et bien intentionnées, mais elles manquent souvent de compétences en relations humaines et gestion de conflits. Lorsque des conflits ont surgi entre des membres du personnel ministériel et d'autres membres du personnel, le conseil donné par certains comités du MP a été de chercher à s'entendre sans explorer les causes ou alors de dire à la personne que ses problèmes seront examinés sans qu'il y soit donné suite. Dans toutes les paroisses, mais surtout dans les petites et celles en milieu rural, les membres d'un comité du MP peuvent être des membres de la famille élargie directement impliqués dans les problèmes soulevés ou le membre peut avoir d'autres conflits d'intérêts en raison d'interactions et de liens personnels avec le membre du personnel ministériel. Il existe également des disparités importantes dans les compétences et le fonctionnement des comités du MP dans les communautés de foi et entre les conseils régionaux. Cette situation conduit à un système insuffisamment rigoureux ou uniforme au sein de l'Église. Il en résulte une situation dans laquelle nous ne parvenons pas à répondre efficacement aux plaintes ou à empêcher les situations de s'envenimer.

Un membre du comité du MP peut avoir de l'expérience en ressources humaines, mais, si l'ensemble du comité n'a pas la même compréhension, il sera difficile de mettre en œuvre de bons processus. En outre, contrairement à la situation dans leur milieu de travail, les membres du comité ne peuvent pas compter sur une solide équipe de ressources humaines pour les soutenir et leur fournir des outils et des informations supplémentaires. Lorsqu'ils doivent faire face à des situations difficiles, les bénévoles peuvent se sentir stressés et dépassés par les événements.

La réponse et le soutien des conseils régionaux varient et, parfois, ne suffisent pas à garantir le respect des bonnes politiques et procédures. Par exemple, les conseils régionaux peuvent ne pas renseigner le personnel ministériel sur les politiques utiles, comme la politique de lutte contre le harcèlement en milieu de travail. Lorsque les situations demeurent irrésolues et que le personnel ministériel décide qu'il ne veut ou ne peut plus exercer son ministère dans une situation donnée, il est probable que le personnel qui le remplacera se heurtera aux mêmes problèmes.

Dans un environnement où les gens veulent être gentils et attentionnés, où la grâce est une vertu et où les bénévoles de la paroisse ne veulent pas faire de vagues, les gens essaieront fort probablement d'excuser, de minimiser et d'éviter les situations de conflit. Cette situation est particulièrement problématique et démoralisante lorsque d'autres membres de la paroisse qui font face à des défis similaires ne s'expriment pas par crainte de représailles pour avoir soulevé des inquiétudes, et lorsqu'il existe une tendance de la paroisse à ne pas répondre aux préoccupations de manière efficace.

3. Quelle est la recommandation?

Je demande que le Conseil général prenne des mesures pour améliorer la situation du personnel ministériel, des paroisses et de l'Église, dans le but d'accroître la santé, la joie et l'excellence dans le ministère. Pour ce faire, l'Église pourrait :

- A. Se documenter sur la situation actuelle :
 - Recueillir des données sur l'expérience du personnel ministériel afin de comprendre l'ampleur des difficultés du personnel ministériel qui tente d'obtenir de l'aide pour des problèmes en milieu de travail.
 - Déterminer les facteurs qui augmentent la probabilité d'une réponse rapide et adéquate, et comprendre ce qui se passe lorsque le personnel ministériel fait

l'expérience de procédures de plainte très longues. Il s'agit ensuite de favoriser stratégiquement les conditions propices à l'obtention de bons résultats et de réduire les obstacles à la résolution des problèmes.

- Examiner dans quelle mesure nos statuts et pratiques sont conformes aux pratiques exemplaires actuelles en matière de supervision, de clarté de la responsabilité et de l'autorité, de procédures de plainte et de types de réponses données aux plaintes. Prévoir des révisions afin d'intégrer les pratiques exemplaires, non pas en tant qu'options, mais en tant que mode de fonctionnement standard pour les comités du MP.
- Examiner les effets des rôles multiples des membres du comité du MP sur leur efficacité. Les membres du comité sont des superviseurs, mais ils sont aussi des bénévoles, des administrateurs, des bailleurs de fonds, des bénéficiaires de services et font partie du réseau de relations au sein de la communauté de foi. Ces rôles multiples signifient qu'il y a un risque accru que l'un d'entre eux sera incapable de rester neutre et impartial à l'égard du membre du personnel ministériel et de la situation.
- Rechercher d'autres moyens de fournir des services de ressources humaines dans les paroisses, en particulier en ce qui concerne les conflits et plaintes, afin que les problèmes soient traités rapidement par des personnes bien formées et disposant de ressources suffisantes.

B. Réponses initiales à faible enjeu :

- Uniformiser la formation des comités du MP dans toute l'Église et prévoir des processus clairs et directifs dans un langage facile à comprendre.
- Adopter une formation obligatoire et établir une structure pour s'assurer que les personnes qui siègent aux comités suivent la formation et maintiennent les connaissances acquises. Par exemple, l'Église presbytérienne demande à tous les leaders rémunérés et laïques de suivre la formation *Leading with Care* (équivalente à nos documents *Tender Trust* et *Faithful Footsteps*) et d'obtenir un certain niveau à un test de compréhension. Cette mesure peut aider à atténuer des difficultés, mais ne constitue pas une solution suffisante en soi.
- Informer régulièrement les membres du personnel ministériel des ressources disponibles lorsque les problèmes ne sont pas résolus. Veiller à ce que les procédures soient définies de manière que les membres en situation de stress puissent facilement s'orienter dans le système et les différents niveaux de réponse en cas de besoin de

soutien. Cela permettrait au personnel ministériel de se sentir moins isolé et de bénéficier d'un soutien accru, deux éléments essentiels au bien-être.

C. Projets pilotes avant-gardistes :

Attendre que cette étude soit terminée pour changer les choses ne résoudra pas les problèmes. Nous pourrions lancer des projets pilotes audacieux afin d'étudier les résultats de solutions aux lacunes du comité du MP, telles que :

1. Permettre à un ou plusieurs conseils régionaux d'expérimenter un système dans lequel :
 - Le rôle du comité du ministère et du personnel est assumé par le personnel du programme du conseil régional, un comité du conseil régional ou une combinaison des deux. Il pourrait y avoir un point de contact unique dans la communauté de foi avec l'instance du conseil régional.
2. Permettre à un ou plusieurs conseils régionaux d'expérimenter un système dans lequel :
 - Les communautés de foi fonctionnent selon un modèle de gouvernance politique, avec une fonction rémunérée identifiée comme responsable du personnel. La personne responsable du personnel assumerait toutes les fonctions du MP liées aux autres membres du personnel rémunéré et aux principaux bénévoles. La personne responsable du personnel relèverait du conseil d'administration, qui lui superviserait directement la personne responsable du personnel.
3. Permettre à un ou plusieurs conseils régionaux d'expérimenter un système dans lequel :
 - La ou le ministre exécutif du conseil régional superviserait directement le personnel ministériel et le personnel laïque dans les communautés de foi. Il pourrait y avoir un point de contact unique dans la communauté de foi avec l'instance du conseil régional.
4. Permettre à un ou plusieurs conseils régionaux d'expérimenter un système dans lequel :
 - Le personnel ministériel et le personnel laïque, travaillant en petits groupes, assurent une supervision et un contrôle mutuels, et remplacent ainsi le comité du MP. Les conseils régionaux fourniraient la formation et le soutien, et feraient office d'instance

d'appel. Il pourrait y avoir un point de contact unique dans la communauté de foi avec le groupe et le conseil régional.

Les régions recueilleraient des données sur le fonctionnement de ces projets pilotes (ou d'autres) pendant trois ans et feraient des recommandations au prochain Conseil général concernant les changements à apporter à notre modèle de ressources humaines dans toute l'Église.

4. Informations de base :

L'Église a mis en place des procédures bien définies pour les plaintes déposées par les membres concernant la conduite du personnel ministériel. Il n'existe toutefois pas de procédures aussi solides quand les membres vivent des difficultés dans les paroisses.

La plupart des formations offertes par les conseils régionaux sont facultatives. Aucun processus n'est en place pour garantir les connaissances de base. Il en découle que c'est parfois le personnel ministériel qui tente de faire fonctionner les comités comme ils sont censés le faire.

Au-delà des groupes informels et des anecdotes, nous n'avons pas de portrait précis de l'ampleur de la répercussion des problèmes non résolus sur le personnel ministériel, y compris le nombre de personnes qui ont quitté le ministère et les coûts pour nos régimes de soins de santé et d'assurance invalidité de courte et de longue durée.

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

Le comité du MP peut avoir une grande incidence sur les conditions de travail officielles et officieuses du personnel ministériel et des autres membres du personnel, ainsi que sur la manière de gérer les préoccupations. Le manque de clarté du rôle du comité du MP dans la mise en œuvre des engagements de l'Église en matière d'équité peut rendre le personnel ministériel issu de communautés en quête d'équité et celui engagé dans le processus d'admission plus vulnérables dans leur quête de soutien lors d'une situation problématique dans leur paroisse.

Pour l'instance transmettant cette proposition au Conseil général

Veillez 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: [Fundy St. Lawrence Dawning Waters Regional Council](#)