



L'Église Unie  
du Canada  
Conseil général

# CG45 Rapport de reddition de comptes du Conseil de la vocation pour l'été 2025

Date réelle du document: juin 22, 2025

**Source : Conseil et Bureau de la vocation**

## Survol

L'objectif du Bureau de la vocation est de « soutenir un personnel ministériel fidèle, bien outillé et efficace », du discernement initial d'un appel potentiel au ministère jusqu'à la retraite, en passant par la formation au ministère et l'exercice du ministère. Le Conseil de la vocation est l'organe élu qui supervise le Bureau de la vocation, qui honore et assume la mission et le ministère interculturels.

Le Bureau de la vocation et le Conseil de la vocation existent depuis six ans et entament leur septième année d'existence. Si les responsabilités en matière de supervision, de discipline et de formation au ministère sont semblables à celles qui incombaient aux consistoires et aux synodes avant la restructuration, ces responsabilités sont désormais assumées au niveau national par le Bureau de la vocation et impliquent un changement dans les pratiques et les processus. « L'épiscopat partagé » signifie que la responsabilité de la collégialité et de « la santé, la joie et l'excellence » du personnel ministériel incombe aux conseils régionaux, tandis que la formation, la supervision et la discipline relèvent du Bureau de la vocation. C'est ce que visait la restructuration : séparer la place de la collégialité de celle de la discipline. Ces responsabilités sont clairement définies, mais il existe également des responsabilités partagées en ce qui concerne le soutien au personnel ministériel (qu'il soit dans une relation pastorale ou non) et la collaboration pour garantir des relations pastorales saines en cas de conflit ou de préoccupations concernant le personnel ministériel et les communautés de foi.

Le Bureau de la vocation évolue, et le Conseil continue également à apprendre en développant et en guidant le travail du Bureau. Le Conseil de la vocation fixe des normes et exerce un pouvoir de décision dans les domaines de responsabilité suivants :

- Critères pour la formation, l'agrément et la formation continue
- Aptitude et degré de préparation au ministère
- Registre du personnel ministériel agréé
- Supervision et discipline du personnel ministériel
- Soutien des conseils régionaux
- Listes des facilitatrices et facilitateurs en résolution de conflits
- Pasteurs et pasteurs intérimaires et responsables de la formation (ministère de la supervision)
- Listes des membres en cessation de service (volontaire et disciplinaire)

*(Le Manuel, article E, E.2.2-E.2.10)*

Le Conseil de la vocation compte 4 comités (reconnaissance des compétences, normes d'agrément, intervention, et mesures de rétablissement), sept conseils des candidatures, et le Conseil des admissions, chacun composé de membres élus et soutenu par le personnel du Bureau du Conseil général. Les comités et les conseils supervisent le travail du Bureau de la vocation. Le Bureau de la vocation est responsable de la mise en application des décisions susmentionnées et de toutes décisions prises par le Conseil de la vocation.

## Tendances

### 1. *Nombre de membres du personnel ministériel, y compris de pasteurs ou pasteures engagés dans le processus d'admission, et postes à temps partiel vacants*

Au cours des dernières années, l'Église a constaté une constance : le nombre de postes vacants à temps partiel augmente tandis que le nombre de postes vacants à temps plein diminue, y compris pour les sites de formation ministérielle supervisée. Bien que l'on entende souvent dire dans l'Église qu'il y a une pénurie de personnel ministériel, la pénurie touche en fait le nombre de postes vacants à temps plein. Il existe également de plus en plus d'accords de « collaboration » entre les charges pastorales, qui acceptent de partager leur membre du personnel ministériel. La majorité du personnel ministériel a besoin de travailler à temps plein, y compris les quelque 50 pasteurs et pasteuses engagés dans le processus d'admission qui sont actuellement à la recherche d'un poste et dont les dons, les compétences et

l'expérience contribueraient grandement à la vitalité et à la santé des communautés de foi et à l'Église dans son ensemble. Le Conseil de la vocation a donc maintenu la suspension des nouvelles demandes d'admission pour 2025 pendant que nous poursuivons le travail amorcé pour soutenir ce personnel ministériel dans sa recherche de nominations et pour encourager l'Église à être ouverte aux dons que les pasteurs et pasteuses engagés dans le processus d'admission apportent à notre Église.

Le nombre de personnes postulantes et candidates a légèrement diminué en 2024, pour s'établir à un peu moins de 200, alors qu'il atteignait près de 250 en 2023.

## *2. Préoccupations et plaintes concernant le personnel ministériel*

Les préoccupations qui parviennent au Bureau de la vocation concernant le personnel ministériel sont de plus en plus représentatives de la situation mondiale. L'exploration de ces préoccupations nous apprend que les personnes plaignantes, les personnes intimées, les leaders laïques et les communautés de foi se sentent plus déconnectés de leurs collègues, de l'Église au sens large, de leurs réseaux de soutien et du type de ministère qu'ils et elles ont connu dans le passé. La polarisation de la société ajoute également à la détresse de nos leaders laïques et de notre personnel ministériel. L'analyse des plaintes officielles ayant donné lieu à des enquêtes et à des réexamens, entre 2019 et 2023, indique que la majorité des conclusions présente des points en commun. De façon générale, on observe que le manque de conscience de soi et d'intelligence émotionnelle, de même que des approches malsaines à la gestion des conflits sont largement répandus. Si la plainte concerne des infractions à la politique en matière d'inconduite sexuelle ou de harcèlement au travail, la conclusion la plus fréquente est l'« abus de pouvoir ». Nous constatons que les relations pastorales sont bénéfiques et plus saines quand le personnel ministériel et les leaders laïques sont en contact avec d'autres membres de l'Église Unie et partagent leur sagesse et leurs ressources.

Il semble souvent difficile de trouver de bons moyens et ressources pour exercer le ministère dans un contexte mondial difficile et en constante évolution. Le personnel ministériel exprime fréquemment l'idée qu'il n'a pas été outillé pour faire face à la situation actuelle. Ces contextes ministériels où la stabilité et la sécurité ne sont pas acquises ajoutent au fardeau des leaders qui se retrouvent dans des environnements laïques déjà compliqués.

## *3. Problèmes de santé mentale*

Les problèmes de santé mentale et de bien-être général sont une préoccupation dans tout le pays, y compris dans l'Église. Nous reconnaissons que le personnel ministériel n'est pas à l'abri de ces problèmes ; le Plan d'aide aux employés et aux familles de l'Église et son prestataire de soins de rétablissement disposent de données qui indiquent que les problèmes de santé mentale parmi le personnel ministériel sont conformes à ce qu'ils observent dans d'autres professions. Bien qu'il soit encourageant de constater que les taux d'incidence chez le personnel ministériel ne sont pas plus élevés que dans d'autres professions, cela n'élimine pas le besoin de soutien et de soins pour le personnel ministériel dans l'ensemble de l'Église.

## Les besoins en leadership pour l'Église que nous devenons

Il est particulièrement difficile de préparer les personnes à devenir des leaders en cette période de la vie de l'Église. Le fossé entre la formation et la réalité sur le terrain dans le ministère a toujours laissé les nouveaux leaders, remplis de vision et de passion, frustrés parce qu'ils et elles pouvaient vraiment faire, mais ce phénomène est exacerbé par le déclin rapide de la vitalité dans les paroisses. Il existe parallèlement dans l'Église un désir et un besoin de repenser le leadership. Le défi de former et d'éduquer des leaders pour l'Église que nous devenons, qui doivent exercer leur ministère dans l'Église que nous sommes, est de taille. Les attentes, les espoirs et la formation au ministère diffèrent considérablement des attentes et des espoirs réels de nombreuses communautés de foi.

Au moment où le Bureau de la vocation se penche sur l'avenir du leadership ministériel dans l'Église, le personnel cherche à atteindre l'objectif « Stimuler le leadership » du [plan stratégique](#) au moyen du mentorat, des modèles de ministère collaboratif et de la formation au leadership du personnel laïque et du personnel ministériel qui sera nécessaire dans ces modèles de ministère. Le mentorat et le soutien des pairs sont essentiels à la santé et au bien-être du personnel ministériel ; cet aspect fait partie intégrante du parcours de candidature. En ce qui concerne les modèles de ministère collaboratif et la possibilité d'une augmentation des ministères bivocationnels, nous prévoyons que nous aurons besoin de leaders (laïques et ordonnés) qui privilégient le travail d'équipe, sortent des sentiers battus, ont une foi profonde, rejoignent les communautés, et peuvent être un « responsable de l'enseignement » pour aider à former et à approfondir la foi des personnes en quête de Dieu, des nouveaux membres et des membres de longue date de l'Église Unie.

Alors que l'Église cherche à se diversifier, nous continuons de définir et de tenter d'éliminer les obstacles au ministère pour ceux et celles qui sont « en quête d'équité » (y compris, mais sans s'y limiter, les personnes qui s'identifient comme autochtones, racisés, 2ELGBTQIA, vivant avec un handicap, ayant le français ou l'anglais comme langue additionnelle ou neurodiverses). Le [Pastoral Relations Equity Report](#) [**Rapport sur l'équité dans les relations pastorales**] a conduit à des travaux en cours pour définir les moyens de renforcer les processus de relations pastorales de manière à soutenir le personnel ministériel et les communautés de foi en quête d'équité. Le projet Compter sur le leadership (<https://egliseunie.ca/ressources/vie-en-paroisse/compter-sur-le-leadership/>) a aidé l'Église à prendre connaissance des diverses identités de notre personnel ministériel dans une perspective d'équité.

S'il est vrai que les nominations actuelles dans le cadre de la formation ministérielle supervisée (FMS) aident à répondre au besoin de certaines communautés de foi qui ne peuvent offrir qu'un ministère à temps partiel, le but de la FMS est de permettre l'intégration et la pratique de compétences et de connaissances pour l'exercice du ministère. Ces deux objectifs se recoupent souvent, mais pas toujours. La FMS deviendra encore plus cruciale au fur et à mesure que l'Église déterminera ses besoins en leadership et formation pour l'avenir.

## **Apprentissage et évolution des pratiques et de la culture**

Outre l'élaboration de nouvelles politiques et pratiques en matière de formation, de supervision, de discipline et d'accompagnement du personnel ministériel, la création du Bureau de la vocation a également entraîné un certain changement de culture. Ce changement de culture s'explique en partie par le fait que ce travail s'effectue désormais au niveau national plutôt que principalement par les consistoires et synodes. Le Bureau de la vocation comporte deux principes contradictoires : la cohérence au sein de l'Église et le désir exprimé par l'Église de permettre des interprétations contextuelles et expérientielles de ses statuts.

L'exemple le plus évident est celui des six conseils nationaux des candidatures et le personnel ministériel chargé de la vocation, qui sont liés géographiquement à des conseils régionaux. Le Conseil des candidatures autochtones est une entité nationale à part entière qui est liée à l'Église autochtone et qui compte des personnes candidates et des membres élus de tout le

pays. Enfin, le Conseil des candidatures du Québec et de l'Est de l'Ontario est le Conseil national pour les personnes candidates et postulantes francophones. Les mêmes politiques nationales s'appliquent à ces six conseils, mais chaque conseil des candidatures a aussi élaboré ses propres méthodes pour tenir compte du contexte, de l'expérience des personnes candidates, de leurs connaissances antérieures et des besoins cernés en matière d'éducation et de formation. Cette démarche s'inscrit dans le cadre des trois principes fondamentaux du parcours de candidature : flexible, souple et adaptable. Le parcours des personnes candidates est toujours unique, car chacune y apporte des compétences, une formation, une expérience et des dons différents.

Le Conseil des candidatures autochtones et le Indigenous Vocational Minister [personnel ministériel chargé de la vocation autochtone], avec le soutien du Program Coordinator for Ministry Vocation [de la coordonnatrice ou du coordonnateur du programme de la vocation ministérielle] et les conseils du Cercle des grands-mères, ont travaillé avec diligence à la création d'un parcours de candidature autochtone. Ce parcours a été demandé dans les appels des intendantes et des intendants à l'Église en 2018 et il est maintenant examiné par le Cercle des grands-mères. Il s'agit d'une étape importante pour le Bureau autochtone et le Bureau de la vocation ; nous prévoyons que les enseignements tirés de l'établissement du parcours de candidature autochtone seront aussi utiles pour le parcours de candidature non autochtone.

Des changements de politiques se sont imposés au fur et à mesure que les membres élus et le personnel se sont investis dans le travail du Bureau de la vocation. Par exemple, des changements ont été apportés aux politiques et aux pratiques en fonction de la rétroaction des équipes laïques de supervision qui est exigée dans le cadre de la formation ministérielle supervisée pour les personnes candidates au ministère ordonné et au ministère pastoral laïque. Ces changements ont permis d'obtenir une rétroaction de la part du site ministériel, mais sur une base moins onéreuse et moins lourde, en tenant compte des changements dans la disponibilité et l'énergie des bénévoles.

Le Conseil de la vocation et le Bureau continuent d'apprendre au fur et à mesure que ce ministère se développe, mais le Conseil et le personnel prévoient en apprendre encore davantage à l'issue de l'examen de la restructuration qui leur a été demandé. Cela permettra de renforcer le soutien du Bureau de la vocation au personnel ministériel, du stade de la candidature jusqu'à celui de la retraite. Il continuera notamment à travailler en collaboration avec le personnel des conseils régionaux, en particulier avec les personnes responsables des

relations pastorales, afin de favoriser des relations pastorales saines.

## Gratitude envers le Conseil de la vocation

Nous sommes très reconnaissants aux membres du Conseil de la vocation, à tous ses comités et aux conseils des candidatures d'avoir accepté de se lancer dans cette nouvelle tâche et de continuer à façonner le développement et la croissance du Bureau de la vocation. En particulier, nous reconnaissons et remercions le ministère et les dons du président du Conseil depuis sa création, le pasteur Norm Seli. Ce dernier a effectué deux mandats (sept ans) en tant que président, comportant les défis posés par la pandémie de covid, et a servi avec grâce, compassion et sagesse.

### **Pour plus d'informations, y compris des statistiques, veuillez consulter :**

- Rapport de reddition de comptes du Conseil de la vocation pour 2023 à l'ECG  
<https://generalcouncil.ca/document/gce44-board-and-office-vocation-accountability-report-january-2023>
- Rapport de reddition de comptes du Conseil de la vocation pour 2025 à l'ECG  
<https://generalcouncil.ca/document/gce44-board-and-office-vocation-accountability-report-january-2024>
- Rapport de reddition de comptes du Conseil de la vocation pour 2025 à l'ECG :  
<https://generalcouncil.ca/document/gce44-board-and-office-vocation-accountability-report-march-2025>
- <https://united-church.ca/leadership/supporting-ministry/office-vocation>

Type de document: [Rapport](#)

General Council: [GC45](#)

Organisme d'origine: [Autre](#)