

# Bureau de la vocation

# Structure et responsabilités

---

Janvier 2026



Office of / Bureau de la  
**vocation**

The United Church of Canada  
L'Église Unie du Canada

Bureau de la vocation : structure et responsabilités (janvier 2026)



Copyright © 2026  
The United Church of Canada  
L'Église Unie du Canada



Le contenu de cette ressource est autorisé sous la Licence d'attribution non commerciale sans œuvres dérivées (by-nc-nd) de Creative Commons. Pour consulter un exemplaire de cette licence, visitez le [https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/..](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Toute reproduction doit inclure l'avis de copyright de l'Église Unie et cette notification de licence de Creative Commons.

La recherche de la propriété des droits d'auteurs concernant le matériel ci-inclus a été faite avec soin. L'éditeur acceptera avec gratitude toute information lui permettant de rectifier une référence ou un crédit dans les éditions à venir.

The United Church of Canada  
L'Église Unie du Canada  
3250 Bloor St. West, Suite 200  
Toronto, ON  
Canada M8X 2Y4  
1-800-268-3781  
[united-church.ca](http://united-church.ca)

Avec le soutien de  
**Mission** *and* **Service**

# Table des matières

---

Le Bureau de la vocation .....	4
Description.....	4
Le Conseil de la vocation .....	4
Comité des normes de la vocation .....	5
Comité de reconnaissance des compétences .....	5
Comité d'intervention .....	6
Comité des mesures de rétablissement.....	6
Conseils des candidatures.....	6
Annexe A : Procédure pour répondre aux préoccupations concernant le personnel ministériel .....	7
Définitions.....	7
Responsabilités .....	8
Respect des exigences obligatoires en matière de perfectionnement professionnel et de supervision par le personnel ministériel.....	10
Le Comité d'intervention.....	11
Mesures provisoires .....	13
Évaluation de l'accessibilité.....	14
Résolution de conflits.....	15
Le Comité des mesures de rétablissement .....	16
Audiences devant le Conseil de la vocation .....	19

## Le Bureau de la vocation

---

Le Bureau de la vocation fait partie de la structure de l'Église Unie. Le Conseil de la vocation est un organe élu qui supervise le Bureau de la vocation, en honorant et en mettant en pratique la mission et le ministère interculturels.

L'autorité et la responsabilité du Bureau de la vocation, de même que la composition du Conseil de la vocation, sont décrites dans *Le Manuel*, à la section E. Bureau de la vocation.

### Description

---

Pour assumer ses responsabilités, le Bureau de la vocation se compose du Conseil de la vocation et des commissions et comités suivants. Il bénéficie de l'assistance du personnel du Bureau du Conseil général et des membres déployés du personnel ministériel.

#### Le Conseil de la vocation

Le Conseil de la vocation est composé de membres élus et est l'organe responsable des travaux du Bureau de la vocation devant le Conseil général. Il peut présenter des propositions au Conseil général ou à son exécutif. Il peut confier des tâches du Conseil général à l'un de ses comités ou à l'une de ses commissions. Il reçoit la correspondance qui lui est adressée et y répond. Il définit les normes pour l'agrément sur recommandation du Comité des normes de la vocation.

En prévision du prochain triennat, le Conseil de la vocation reçoit les noms d'un groupe de personnes que les conseils régionaux ont proposées au Comité des nominations du Conseil général en vue de nommer les membres de ses comités et de ses commissions. Le Conseil national autochtone désigne un membre pour siéger au Conseil de la vocation. La secrétaire ou le secrétaire général peut essayer d'obtenir d'autres noms pour assurer un juste équilibre d'expériences, notamment les perspectives interculturelles et les différentes catégories de ministères. Le Conseil général par l'entremise de son Comité des nominations choisit les membres du Conseil de la vocation en puisant dans le même groupe de personnes candidates. Le mandat de tous les membres élus au Bureau de la vocation est d'une durée de trois ans et ne peut être renouvelé qu'une seule fois.

Lorsqu'il s'agit de la supervision et de la discipline du personnel ministériel, le Conseil de la vocation est chargé explicitement de mettre sur pied un comité d'audience officielle. Les décisions rendues par le Conseil de la vocation à la suite d'audiences officielles peuvent être interjetées devant le Comité judiciaire du Conseil général.

Consultez l'annexe A pour connaître la procédure du Bureau de la vocation et répondre aux préoccupations concernant le personnel ministériel.

## Comité des normes de la vocation

Le Comité des normes de la vocation (Comité des normes) met en œuvre des politiques élaborées par le Conseil général en recommandant des normes au Conseil de la vocation dans les domaines définis par *Le Manuel*, à la section E.2.2. Ces normes doivent contribuer à l'efficacité du personnel ministériel lorsqu'il exerce son leadership dans les communautés de foi et ailleurs, en réponse à l'appel de Dieu.

Le Comité des normes peut consulter les organes compétents, comme le Conseil national autochtone, La Table ainsi que le cercle des écoles de théologie. Il peut aussi mettre sur pied des groupes de travail pour s'occuper de tâches précises. Les membres du Comité des normes échangeront avec d'autres groupes de travail à l'extérieur de ce comité sur des sujets se rapportant aux normes pour l'agrément du personnel ministériel.

Le Comité des normes s'assurera que les formations obligatoires produisent les résultats d'apprentissage voulus.

## Comité de reconnaissance des compétences

Le Comité de reconnaissance des compétences répond aux demandes du personnel ministériel dans les cas suivants, en déterminant les compétences selon la politique et les processus du Conseil général et en étant guidé par les ressources pertinentes :

1. membres du personnel intérimaire assignés à un mandat particulier (pour une reconnaissance initiale ou continue);
2. examen des projets sabbatiques pour les membres du personnel intérimaire assignés à un mandat particulier;
3. responsables de la formation;
4. réadmission à l'ordre ministériel;
5. membres du personnel ministériel qui passent d'une catégorie de ministère à une autre;
6. aumônières et aumôniers militaires en partenariat avec le groupe de travail sur l'aumônerie militaire canadienne;
7. évaluations par les pairs ou appuis pour les autres aumôniers ou aumônières au besoin.

Il peut apporter son soutien aux ministères spéciaux, comme le personnel ministériel assigné à un mandat particulier, les superviseuses et superviseurs de la formation et les aumôneries.

Le Comité nouera le dialogue avec d'autres comités et le personnel du Bureau de la vocation ainsi qu'avec des instances qui offrent du soutien et de la formation, par exemple :

1. Ministère de l'équipe de formation des superviseuses et superviseurs;
2. ACSS (Association canadienne des soins spirituels);
3. Réseau du ministère intérimaire;
4. Communauté de pratique du ministère intérimaire;
5. Groupe de travail sur l'aumônerie militaire canadienne.

## Comité d'intervention

Le travail de ce comité est décrit à l'annexe A.

Le Comité d'intervention veille à ce qu'il y ait en place des personnes-ressources, formées et soutenues, qui ont pour rôle d'évaluer, d'enquêter, de conseiller, de faciliter le processus de résolution de conflits et de fournir d'autres services, selon les besoins.

Il est essentiel d'avoir en temps voulu une réponse aux préoccupations exprimées, de sorte que la personne qui occupe un poste désigné au Bureau du Conseil général puisse prendre les mesures préliminaires pour traiter ces préoccupations, en rendant compte au Comité d'intervention.

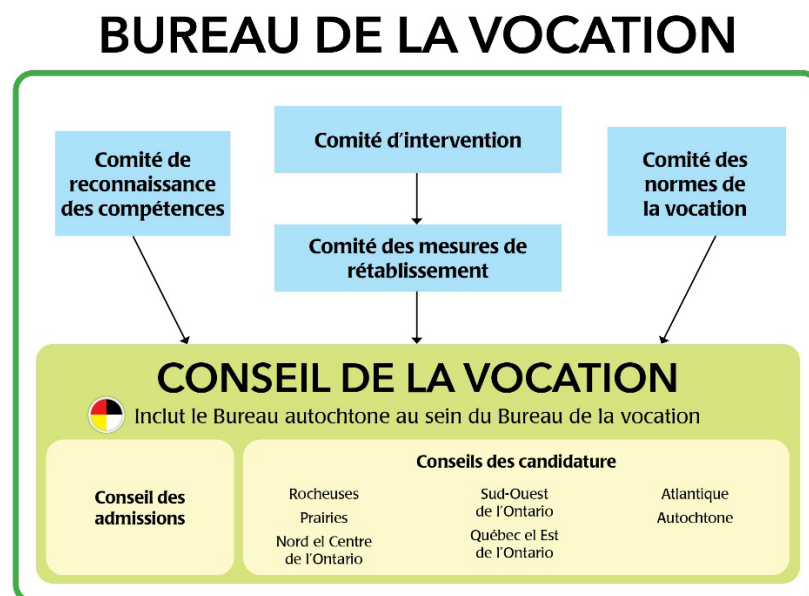
## Comité des mesures de rétablissement

Le travail de ce comité est décrit à l'annexe A.

## Conseils des candidatures

Les six conseils des candidatures qui servent dans différents territoires et le Conseil des candidatures autochtones qui est au service de l'Église autochtone sont des commissions du Conseil de la vocation. Le Conseil national autochtone choisit les membres du Conseil des candidatures autochtones. Toutes ces personnes sont nommées par le Conseil de la vocation.

Les sept conseils des candidatures assument les responsabilités définies dans les ressources concernant le parcours de candidature, notamment la nomination des personnes candidates, l'élimination de candidatures, l'évaluation du degré de préparation pour l'agrément de la consécration au ministère diaconal de la formation, du service et des soins pastoraux, l'ordination au ministère de la Parole, des sacrements et des soins pastoraux, et la reconnaissance du ministère laïque pastoral. Consultez *Le Manuel*, aux sections E.2.3 et H. Entrée dans le ministère.



## Annexe A : Procédure pour répondre aux préoccupations concernant le personnel ministériel

Cette procédure vient compléter les dispositions du *Manuel* qui portent sur la supervision, l'évaluation et la discipline du personnel ministériel. *Lorsqu'il existe une divergence entre cette procédure et Le Manuel, la disposition pertinente du Manuel a préséance.*

### Définitions

1. Voici les termes utilisés dans la présente procédure :
  - (a) Le *conseiller* ou la *conseillère* désigne une personne formée dont le nom apparaît sur une liste que tient le Bureau de la vocation. Son rôle consiste à assurer la liaison avec la personne plaignante ou la personne intimée.
  - (b) Le *coordonnateur* ou la *coordonnatrice* fait référence à un membre du personnel de direction du Bureau de la vocation.
  - (c) Le *facilitateur* ou la *facilitatrice en résolution de conflits* désigne une personne formée dont le nom apparaît sur une liste que tient le Bureau de la vocation. Son rôle consiste à tenter de favoriser le règlement du différend ou du litige, par des mécanismes comme la justice réparatrice, la médiation et la négociation.
  - (d) L'*enquêteur* ou l'*enquêteuse* fait référence à une personne formée dont le nom apparaît sur une liste que tient le Bureau de la vocation. Son rôle consiste à faire enquête sur les allégations d'inconduite formulées à l'égard d'un membre du personnel et à tirer des conclusions.
  - (e) L'*examineur* ou l'*examinatrice* désigne une personne formée dont le nom apparaît sur une liste que tient le Bureau de la vocation. Son rôle consiste à évaluer l'efficacité d'un membre du personnel ministériel.
  - (f) La *personne membre du personnel ministériel* est un terme général qui désigne une personne membre de l'ordre ministériel ou une personne candidate qui sert en vertu d'une nomination, d'une suppléance diaconale ou pastorale.
  - (g) Les *normes* englobent toutes les normes publiées en matière de formation, d'éthique et de pratique ainsi que toutes les obligations de déclaration imposées au personnel ministériel par l'Église Unie.
  - (h) Les *fonctions ministérielles* comprennent notamment :
    - (i) célébrer le culte, les mariages et les funérailles;
    - (ii) offrir des soins pastoraux;
    - (iii) faire office de fiduciaire;
    - (iv) participer aux réunions d'une instance dirigeante;
    - (v) rechercher une nouvelle relation pastorale, l'accepter et la servir;
    - (vi) exercer une charge ou des responsabilités en vertu d'un rôle ministériel.
  - (i) Le *registre du personnel ministériel agréé* (le *registre*) dresse la liste des membres du personnel ministériel
    - (i) dont le statut est en règle, comme le définit *Le Manuel*;
    - (ii) qui ont produit chaque année une déclaration à jour concernant les accusations

- criminelles;
- (iii) qui ont rempli toutes les conditions des politiques obligatoires en matière d'attestations, de formations et d'exigences.
- (j) Les exigences obligatoires comprennent toutes les obligations pour la formation et la production de rapports qui sont imposées par l'Église Unie au personnel ministériel.

Tous les termes clés ont la même signification que celle qui leur est attribuée dans *Le Manuel* ou dans les ressources qui y ont été incorporées par renvoi.

## Responsabilités

2. Le Bureau de la vocation déterminera et maintiendra la composition du Comité d'intervention et du Comité des mesures de rétablissement, tiendra à jour une liste de personnes formées comme conseillers et conseillères, facilitateurs et facilitatrices en résolution de conflits, enquêteurs et enquêteuses, et examinateurs et examinatrices et offrira les services de l'évaluation de l'accessibilité et du soutien à l'efficacité au personnel ministériel.
3. Il incombe au personnel du Bureau de la vocation d'évaluer et de trier les signalements reçus.
4. Le Comité d'intervention est chargé de recevoir les signalements retenus concernant le personnel ministériel et de choisir le comité ou le processus qui convient le mieux pour donner suite aux signalements fondés. Le Comité d'intervention s'occupe également de traiter les cas de membres du personnel ministériel qui n'ont pas respecté les conditions des politiques obligatoires en matière d'attestations, de formations et d'exigences.
5. Le Comité des mesures de rétablissement est chargé :
  - (a) de s'assurer que le personnel ministériel respecte l'autorité de l'Église Unie;
  - (b) d'évaluer les données recueillies par l'enquêteur ou l'enquêteuse concernant les allégations d'inconduite et de décider de les accepter ou non;
  - (c) d'évaluer les conclusions de l'examineur ou de l'examinatrice concernant l'efficacité d'une personne membre du personnel ministériel et de décider de les accepter ou non;
  - (d) de déterminer les mesures appropriées pour les doutes confirmés, ce qui peut se traduire par le dépôt de plaintes officielles devant un comité d'audience officielle lorsque cela se justifie.
6. L'évaluation de l'accessibilité a pour objectif de déterminer si une personne membre du personnel ministériel a été ou est frappée d'incapacité, d'établir le niveau de ses capacités et de l'aider à récupérer, le cas échéant. Pour ce faire, l'évaluation de l'accessibilité est effectuée en collaboration avec le fournisseur externe de services d'évaluation médicale de l'Église Unie du Canada, la ministre ou le ministre de la vocation et le conseil régional.

7. Le soutien à l'efficacité vise à élaborer, à mettre en œuvre et à superviser les programmes ciblés pour le personnel ministériel. Ainsi, le Comité d'intervention peut procéder à la nomination d'un comité de développement de l'efficacité pour une personne membre du personnel ministériel.
8. Pour sa part, le comité d'audience officielle est chargé de tenir des audiences officielles en vue d'examiner les plaintes officielles et les recommandations présentées par le Comité des mesures de rétablissement. Le comité d'audience officielle compte trois membres élus du Conseil de la vocation.
9. Les membres du personnel ministériel ont droit à l'équité procédurale et à la justice naturelle dans leurs contacts avec le Conseil de la vocation et le Bureau de la vocation de même qu'avec leurs comités et commissions. Les travaux du Conseil de la vocation et du Bureau de la vocation ainsi que de leurs comités et commissions seront effectués en toute impartialité et de sorte que toute décision concernant une personne membre du personnel ministériel soit claire et transparente.
10. Dans le cadre de ses travaux, le Bureau de la vocation de même que ses comités et commissions peuvent consulter le conseil régional ou travailler de concert avec lui, dans l'optique d'agir dans l'intérêt supérieur de la personne membre du personnel ministériel et de la communauté de foi. Dans la mesure du possible et là où la technologie le permet, les entrevues des membres du personnel ministériel que mènent le Comité d'intervention et le Comité des mesures de rétablissement seront enregistrées numériquement, selon les modalités prescrites par la politique relative aux enregistrements numériques des entrevues du Conseil de la vocation.
11. Les personnes qui, de bonne foi, soulèvent un problème ou prennent part à un processus du Bureau de la vocation ne doivent pas faire l'objet de menace ou de toute forme de rétorsion ou de représailles.
12. Le Conseil de la vocation ainsi que ses comités et commissions, à leur seule discrétion, peuvent s'acquitter de leurs fonctions, en tout ou en partie, par conférences audio ou vidéo.
13. Les membres élus du Conseil de la vocation et de ses comités et commissions doivent déclarer un conflit d'intérêts si : a) ils ont déjà joué un rôle dans cette affaire; ou b) ils ont un autre conflit qui pourrait influencer ou donner l'impression d'influencer la décision du Conseil ou de ses comités et commissions.

## Respect des exigences obligatoires en matière de perfectionnement professionnel et de supervision par le personnel ministériel

14. Le personnel ministériel est tenu de reconnaître l'autorité de l'Église Unie. Celle-ci peut établir périodiquement, pour le personnel ministériel, des exigences obligatoires en matière de perfectionnement professionnel et de supervision. De plus, le personnel ministériel doit s'assurer de remplir toutes ses obligations envers l'Église Unie, à moins d'en avoir été formellement dispensé.
15. **Membres inactifs du personnel ministériel** : Les membres du personnel ministériel qui ne remplissent pas de fonctions ministérielles (comme les personnes qui ont pris une retraite définitive et les membres du personnel ministériel qui reçoivent des soins de rétablissement ou des prestations d'invalidité de longue durée) sont dispensés de respecter ces exigences obligatoires. Avant de reprendre l'une ou l'autre des fonctions ministérielles, ces personnes doivent se conformer aux exigences obligatoires qui s'appliquent au personnel ministériel de sorte que leur nom puisse réapparaître dans le registre du personnel ministériel agréé du Bureau de la vocation.
16. Le Bureau de la vocation tiendra à jour les dossiers et vérifiera si les membres du personnel ministériel et les personnes candidates respectent les exigences obligatoires de l'Église Unie, comme les formations suivies et les attestations.
17. Les personnes membres du personnel ministériel et les personnes candidates qui sont dans l'impossibilité de respecter une échéance de mise en conformité, et qui n'en ont pas été formellement dispensées, sont tenues de fournir une explication écrite concernant le non-respect de cette échéance. Si les circonstances le justifient, la ministre ou le ministre de la vocation peut, à sa discrétion, prendre des dispositions pour venir en aide à la personne membre du personnel ministériel en ce qui a trait à la mise en conformité et peut prolonger l'échéance de mise en conformité ou conclure une entente de prolongation de l'échéance avec cette personne.
18. Si une personne membre du personnel ministériel ou une personne candidate persiste à ne pas respecter une exigence obligatoire sans donner d'explication satisfaisante, le Bureau de la vocation peut transférer le dossier au Comité d'intervention.
19. Le Comité d'intervention émettra un avis officiel de non-conformité à la personne membre du personnel ministériel ou à la personne candidate, en faisant parvenir une copie à la présidence du comité du personnel et du ministère, ou à son équivalent, à celle de la communauté de foi de la personne et au conseil régional ou au conseil des candidatures.
20. Si la personne candidate ne fait pas les démarches nécessaires pour respecter immédiatement les exigences obligatoires, le conseil des candidatures lui donnera l'occasion d'exposer les raisons pour lesquelles des mesures correctrices ne devraient pas être prises contre cette personne pour avoir négligé de respecter les exigences obligatoires,

- (a) Si la personne candidate ne donne pas de motif raisonnable et qu'elle persiste à ne pas respecter les exigences obligatoires, le conseil des candidatures peut prendre toutes les mesures qu'il juge justes et équitables compte tenu des circonstances, telles qu'entamer le processus pour mettre fin à cette candidature.
21. Si la personne membre du personnel ministériel n'entreprend pas immédiatement les démarches nécessaires pour respecter les exigences obligatoires, le statut de cette personne ne sera plus *en règle* selon la définition du *Manuel*, J.2.3. Le Comité d'intervention donnera à cette personne l'occasion d'exposer les raisons pour lesquelles des mesures correctrices ne devaient pas être prises contre elle pour avoir négligé de respecter les exigences obligatoires.
- (a) Si la personne membre du personnel ministériel ne donne pas de motif raisonnable et qu'elle persiste à ne pas respecter les exigences obligatoires, le Comité d'intervention peut transférer le dossier au Comité des mesures de rétablissement pour que ce dernier prenne toutes les mesures qu'il juge justes et équitables, compte tenu des circonstances, telles que déposer une plainte officielle et recommander au Conseil de la vocation de mettre sur pied un comité d'audience officielle pour déterminer si le nom de cette personne doit être inscrit sur la liste des membres de l'ordre ministériel en cessation de service (disciplinaire).
- (b) Avant l'audience officielle, le Comité des mesures de rétablissement et la personne membre du personnel ministériel peuvent en venir à une entente pour résoudre ce problème, par exemple cette personne peut demander que son nom soit inscrit sur la liste des membres de l'ordre ministériel en cessation de service (volontaire).

### Le Comité d'intervention

22. (a) Sous réserve du paragraphe (b) ci-après, le Comité d'intervention examinera les problèmes, notamment les allégations d'inconduite, d'inefficacité ou d'incapacité d'une personne membre du personnel ministériel, soulevés par
- (i) le comité du personnel et du ministère d'une communauté de foi ou d'une charge pastorale ou l'instance dirigeante d'une communauté de foi ou d'un autre ministère;
  - (ii) le personnel ministériel;
  - (iii) un conseil régional ou une ministre ou un ministre de la vocation;
  - (iv) une autre personne membre du personnel ministériel;
  - (v) une conseillère ou un conseiller en vertu de la Politique sur la création de milieux de travail respectueux et sécuritaire et des procédures;
  - (vi) un membre, un sympathisant ou une sympathisante, ou un paroissien ou une paroissienne d'une communauté de foi ou d'une charge pastorale ou une personne de laquelle le personnel ministériel a la responsabilité pastorale;
  - (vii) une tierce partie de confiance.

*Personnes candidates* : Nonobstant toute autre disposition du présent document, tous les signalements reçus concernant les normes de pratique d'une personne candidate seront traités par le conseil des candidatures. Le Comité d'intervention peut ouvrir des enquêtes sur les signalements reçus se rapportant à une violation des normes éthiques.

Toutefois, le conseil des candidatures sera responsable des décisions prises en réponse au rapport de l'enquêteur ou de l'enquêtrice.

- (b) Le Comité d'intervention ne donnera pas suite à un signalement si, de son point de vue,
- (i) le dernier incident concernant la conduite ou les actions de la personne membre du personnel ministériel qui fait l'objet du signalement s'est produit il y a plus de 12 mois (sauf dans les cas de signalements d'abus sexuel ou d'inconduite sexuelle selon la définition de la Politique sur la création de milieux de travail respectueux et sécuritaires et des procédures);
  - (ii) le signalement ne se rapporte pas à l'inconduite, à l'inefficacité ou à l'incapacité de la personne membre du personnel ministériel;
  - (iii) l'affaire a déjà été traitée;
  - (iv) le signalement est frivole, vexatoire, manifestement dénué de fondement ou effectué dans un but injustifié.
  - (v) le dossier n'a rien à voir avec l'Église Unie du Canada.
23. *Aucun cas apparent* : Si, du point de vue du Comité d'intervention, le signalement donné ne révèle aucun fait qui, si avéré, se rapporte à l'inconduite, à l'inefficacité ou à l'incapacité d'une personne membre du personnel ministériel, la partie qui a effectué le signalement aura la possibilité de fournir des renseignements supplémentaires, à défaut de quoi le signalement ne sera pas traité. La décision de traiter ou non un signalement ne peut pas faire l'objet d'un appel.
24. Dès que raisonnablement possible après la réception du signalement, le Comité d'intervention :
- (a) fera parvenir à la personne plaignante un accusé de réception du signalement;
  - (b) avisera la personne membre du personnel ministériel qu'un signalement se rapportant à sa conduite ou à ses actions a été effectué et informera cette personne de la nature générale du problème;
  - (c) s'assurera que des soins pastoraux sont fournis ou offerts à la personne membre du personnel ministériel et aux autres personnes concernées, le cas échéant;
  - (d) signalera le problème à un conseiller ou à une conseillère, au ministre ou à la ministre du conseil régional, au ministre ou à la ministre de la vocation, à la communauté de foi, si la situation le justifie.
25. Le Comité d'intervention examinera un signalement fondé et pourra prendre l'une des mesures suivantes :
- (a) soumettre ce signalement à une évaluation de l'accessibilité;
  - (b) transmettre ce signalement à un facilitateur ou à une facilitatrice en résolution de conflits, sous réserve de l'accord des parties;
  - (c) soumettre ce signalement à un examinateur ou à une examinatrice;
  - (d) transmettre ce signalement à un enquêteur ou à une enquêtrice;
  - (e) prendre d'autres mesures;
- selon ce que le Comité d'intervention estime qui convient le mieux pour résoudre le problème soulevé. La présentation de ce cas ne peut pas faire l'objet d'appel.

26. Si le Comité d'intervention soumet le signalement à un examinateur ou à une examinatrice, cette personne ne sera informée que de la nature générale du problème et par la suite, elle recueillera des renseignements auprès des gens ayant eu directement connaissance de la conduite et des actions de la personne membre du personnel ministériel qui fait l'objet de l'examen. L'examineur ou l'examinatrice s'assurera que la personne membre du personnel ministériel a la possibilité de répondre aux renseignements précis qui ont été recueillis durant l'examen.
27. Si le Comité d'intervention transmet le signalement à un enquêteur ou à une enquêteuse, cette personne fera part des détails des allégations à la personne membre du personnel ministériel et s'assura que cette dernière a la possibilité de répondre de manière exhaustive, notamment en identifiant les témoins qui ont de l'information utile à l'enquête.
28. Le coordonnateur ou la coordonnatrice informera la personne qui a effectué le signalement du statut du signalement, y compris de l'issue du dossier.

### Mesures provisoires

29. Le Comité d'intervention ou le Comité des mesures de rétablissement, en collaboration avec le conseil régional et le Bureau de la vocation :
  - (a) peut constituer un jury pour mener une audience en vue de déterminer s'il y a lieu de suspendre la personne membre du personnel ministériel des fonctions ministérielles et de la mettre en congé payé, dans l'attente des résultats de l'enquête ou du processus d'examen.
  - (b) peut rendre une autre ordonnance provisoire qui convient dans la situation. À moins qu'une intervention urgente ne s'impose, la personne membre du personnel ministériel aura la possibilité de se faire entendre avant que l'ordonnance ne soit rendue;
  - (c) peut déterminer le *statut* de la personne membre du personnel ministériel ou le soutien financier qui lui est accordé, dans l'attente des résultats de l'enquête ou du processus d'examen.
  - (d) peut établir le statut de la personne membre du personnel ministériel dans le *registre*, dans l'attente des résultats de l'enquête ou du processus d'examen.
30. Pendant une période ne dépassant pas six mois, alors qu'une personne membre du personnel ministériel est en congé administratif ou fait l'objet d'une suspension et participe activement aux processus du Bureau de la vocation et se conforme à ce qui lui est demandé, le Bureau de la Vocation accordera à cette personne un Fonds d'aide d'urgence au personnel équivalent à la rémunération (moins l'allocation de voyage) qu'elle reçoit normalement de sa communauté de foi. La personne membre du personnel ministériel n'accumulera pas de crédit de vacances ou de congé sabbatique pendant qu'elle bénéficie du Fonds d'aide d'urgence du personnel. Dans des circonstances exceptionnelles, le Bureau de la vocation peut, à sa seule discrétion, prolonger le Fonds d'aide d'urgence du

personnel au-delà de la période initiale de six mois. *Remarque : Le Fonds d'aide d'urgence du personnel est réservé aux personnes qui ne servent pas activement dans une communauté de foi et qui se retrouvent sans rémunération de l'Église Unie.*

### Évaluation de l'accessibilité

31. L'Évaluation de l'accessibilité agira conformément à la législation sur les droits de la personne, au Programme de soutien au rétablissement et à la politique en matière d'invalidité à long terme.
32. Le fournisseur externe de services d'évaluation médicale de l'Église Unie peut jouer un rôle consultatif dans l'Évaluation de l'accessibilité.
33. Si, après avoir fait enquête, l'Évaluation de l'accessibilité a des motifs raisonnables et probables de croire que la personne membre du personnel ministériel est peut-être frappée d'incapacité, elle peut :
  - (a) exiger que la personne membre du personnel ministériel se soumette à des examens de son état de santé physique ou mentale par des professionnels de la santé désignés;
  - (b) soumettre le cas au conseil régional ou au ministre ou à la ministre de la vocation, dans l'attente de l'évaluation médicale;
  - (c) déterminer des mesures provisoires, le cas échéant, notamment un congé dans l'attente de l'évaluation médicale ou d'un examen autorisant le retour au travail.
34. Si un rapport d'un professionnel de la santé confirme que la personne membre du personnel ministériel n'est plus en mesure d'assumer ses fonctions ministérielles jusqu'à un certain point, l'Évaluation de l'accessibilité avisera la communauté de foi ou le comité du personnel et du ministère concerné et le conseil régional des restrictions médicales, de sorte que les parties puissent entreprendre le processus d'adaptation et présenter le dossier au Soutien à l'efficacité, si la situation le justifie.
  - (b) Si un rapport d'un professionnel de la santé confirme que la personne membre du personnel ministériel n'est plus du tout en mesure d'assumer ses fonctions ministérielles et que le fournisseur du soutien au rétablissement ou le fournisseur des prestations d'invalidité à long terme de l'Église Unie est du même avis, le nom de cette personne sera retiré du registre du personnel ministériel agréé du Bureau de la vocation et elle ne sera plus admissible à un appel ou à une nomination, jusqu'à ce qu'elle soit déclarée médicalement apte à retourner au travail et qu'elle se soit conformée aux exigences obligatoires pour le personnel ministériel.
  - (c) Si un rapport d'un professionnel de la santé indique que la personne membre du personnel ministériel présente un danger pour elle-même et les autres, le Comité d'intervention déterminera quelles mesures provisoires, s'il y a lieu, se justifient dans la situation et le statut de cette personne passera à *non en règle*.
  - (d) Si un rapport d'un professionnel de la santé confirme que la personne membre du personnel ministériel n'est pas frappée d'incapacité, le Comité d'intervention

transmettra le dossier à un examinateur ou à une examinatrice ou à un enquêteur ou à une enquêteuse, le cas échéant.

35. Tous les membres du personnel ministériel ont comme responsabilité fondamentale de participer aux processus de supervision et de discipline de l'Église Unie du Canada et du Bureau de la vocation. Par conséquent, la participation à ces processus est obligatoire pour tous les membres du personnel ministériel avant de retourner dans une communauté de foi à la fin d'un arrêt de travail pour cause médicale.
36. L'Évaluation de l'accessibilité ne communiquera à quiconque les renseignements personnels sur la santé de la personne membre du personnel ministériel, sauf là où l'autorise la *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé* (ou une loi comparable).

### Résolution de conflits

37. Le Bureau de la vocation peut charger des facilitateurs et des facilitatrices en résolution de conflits d'offrir des services d'encadrement et de résolution de conflits à différentes entités liées, notamment
  - (a) l'Église autochtone;
  - (b) un conseil régional afin de procéder à une intervention précoce pour des problèmes liés au personnel ministériel;
  - (c) une charge pastorale ou une communauté de foi en ce qui a trait à des problèmes de harcèlement en milieu de travail aux termes de la Politique sur la création de milieux de travail respectueux et sécuritaires et des procédures;
38. Des services en résolution de conflits peuvent être offerts pour tenter de favoriser le règlement de problèmes entre la personne membre du personnel ministériel et la partie qui a soulevé le problème.
39. Si la personne membre du personnel ministériel et la partie qui a soulevé le problème se mettent d'accord sur une proposition pour résoudre le problème, cette proposition sera présentée au Comité d'intervention et celui-ci peut choisir de l'approuver ou de la rejeter.
40. Si un processus de résolution de conflits n'aboutit pas ou que le Comité d'intervention rejette la solution proposée par les parties, le Comité d'intervention soumettra le dossier à
  - (a) un examinateur ou une examinatrice;
  - (b) un enquêteur ou une enquêteuse;selon ce que le Comité d'intervention, à sa seule discrétion, estime qui convient le mieux pour résoudre le problème soulevé.

## Le Comité des mesures de rétablissement

41. Un examinateur ou une examinatrice effectuera une analyse et rédigera un rapport exposant les preuves, tirant des conclusions de fait et confirmant l'une des constatations suivantes :
  - (a) la personne membre du personnel ministériel a rempli ses fonctions ministérielles de manière efficace;
  - (b) la personne membre du personnel ministériel n'a pas rempli ses fonctions ministérielles de manière efficace;
  - (c) il y a des motifs raisonnables et probables de croire que la personne membre du personnel ministériel a agi d'une façon qui constitue un fondement valable pour des mesures disciplinaires.
42. Un enquêteur ou une enquêteuse fera enquête sur les allégations d'inconduite et rédigera un rapport exposant les preuves et tirant des conclusions de fait.
43. Le Comité des mesures de rétablissement peut recueillir des renseignements concernant la personne membre du personnel ministériel auprès d'autres sources fiables, notamment sur les procédures pénales et quasi pénales et les prendre en compte.
44. Le Comité des mesures de rétablissement fournira à la personne membre du personnel ministériel une copie du rapport ou un résumé des conclusions de l'enquête et lui donnera la possibilité de se faire entendre. *Remarque : Dans l'éventualité où les conclusions de l'enquête indiquent que les allégations ne sont pas fondées, le Comité des mesures de rétablissement peut, à sa discrétion, renoncer à l'obligation de donner la possibilité à la personne membre du personnel ministériel de se faire entendre. Après avoir pris en considération les arguments de la personne membre du personnel ministériel, le Comité des mesures de rétablissement*
  - (a) approuvera, en tout ou en partie, les conclusions ou le point de vue de l'examineur ou l'examinatrice ou de l'enquêteur ou l'enquêteuse;
  - (b) rejettera, en tout ou en partie, les conclusions ou le point de vue de l'examineur ou l'examinatrice ou de l'enquêteur ou l'enquêteuse;
  - (c) renverra le dossier à l'examineur ou l'examinatrice ou à l'enquêteur ou l'enquêteuse avec des questions qui peuvent exiger de celui-ci ou de celle-ci de procéder à une enquête plus poussée et de rédiger un rapport complémentaire;
  - (d) prendra d'autres mesures qui s'imposent dans les circonstances, selon ce que le Comité des mesures de rétablissement juge approprié.
45. Si le Comité des mesures de rétablissement estime qu'une personne membre du personnel ministériel n'a pas rempli ses fonctions ministérielles de façon efficace, qu'elle a fait preuve d'inconduite ou qu'il y a des motifs raisonnables et probables de croire qu'elle a agi d'une façon qui constitue un fondement valable pour des mesures disciplinaires, avant de déterminer le règlement du dossier, le Comité des mesures de rétablissement prendra en considération

- (a) tous les règlements de problèmes qui concernent la personne membre du personnel ministériel, y compris ceux qui ont fait l'objet d'une résolution des conflits informelle;
  - (b) toutes les décisions précédentes du Comité des mesures de rétablissement, ou de son prédécesseur, qui concernent la personne membre du personnel ministériel;
  - (c) tout soutien précédemment offert par le Soutien à l'efficacité, ou son prédécesseur, qui concerne la personne membre du personnel ministériel;
  - (d) le point de vue de la personne plaignante sur les questions découlant de la Politique sur la création de milieux de travail respectueux et sécuritaires et des procédures comme il convient en toutes circonstances;
  - (e) tout autre renseignement fiable et pertinent se rapportant à la personne membre du personnel ministériel, y compris de l'information provenant de la ministre ou du ministre de la vocation et du conseil régional;
  - (f) les arguments de la personne membre du personnel ministériel.
46. Après avoir pris en considération les renseignements énoncés à l'article précédent, le Comité des mesures de rétablissement décidera s'il convient
- (a) de définir des objectifs pour un programme ciblé et de soumettre la question au Soutien à l'efficacité;
  - (b) de déterminer, dans le cas où une personne membre du personnel ministériel reçoit des prestations du régime de pensions de l'Église Unie du Canada, si cette personne est disposée à prendre une retraite définitive et à ne plus être admissible à une nomination;
  - (c) de vérifier, dans l'éventualité où ce serait possible, si la personne membre du personnel ministériel accepte que son nom soit inscrit sur la liste des membres de l'ordre ministériel en cessation de service (volontaire);
  - (d) de présenter le problème, à titre de plainte officielle, au comité d'audience officielle avec une recommandation de sanction disciplinaire, qui peut comprendre l'inscription du nom de cette personne sur la liste des membres de l'ordre ministériel en cessation de service (disciplinaire);
  - (e) de prendre d'autres mesures qui s'imposent dans les circonstances, selon ce que le Comité des mesures de rétablissement juge approprié.
47. Le Comité des mesures de rétablissement informera le conseil régional des mesures prises et lui transmettra les autres renseignements pertinents concernant la relation pastorale de la personne membre du personnel ministériel avec la communauté de foi.
48. Si le dossier est transmis au Soutien à l'efficacité, le Comité des mesures de rétablissement :
- (a) établira les objectifs du programme ciblé;
  - (b) déterminera s'il convient de nommer un comité de développement de l'efficacité;
  - (c) décidera si la personne membre du personnel ministériel doit être suspendue des fonctions ministérielles, en attendant que cette personne termine avec succès le programme ciblé.
49. Si la personne membre du personnel ministériel demande que son nom soit inscrit sur la liste des membres de l'ordre ministériel en cessation de service (volontaire), le Comité des

mesures de rétablissement et cette personne peuvent convenir de présenter conjointement une proposition au Conseil de la vocation qui recommande cette résolution, laquelle peut inclure une demande pour que le Conseil de la vocation permette à cette personne dont le nom se retrouve sur cette liste d'assumer une ou plusieurs fonctions ministérielles.

50. Si le dossier est présenté comme plainte officielle au comité d'audience officielle, la personne membre du personnel ministériel sera suspendue des fonctions ministérielles, dans l'attente de l'issue de l'audience officielle.
51. Si le Comité des mesures de rétablissement nomme un comité de développement de l'efficacité pour aider la personne membre du personnel à atteindre les objectifs du programme ciblé, la ministre ou le ministre de la vocation concevra le programme ciblé pour cette personne, en vue de le faire approuver par le Comité des mesures de rétablissement. Lors de la conception du programme ciblé, une attention particulière sera accordée
  - (a) à tout soutien offert précédemment à la personne membre du personnel ministériel;
  - (b) aux propositions de la personne membre du personnel ministériel en ce qui concerne le contenu et les exigences d'un programme ciblé;
  - (c) au point de vue du conseil régional;
  - (d) à l'opinion d'un professionnel ou d'une professionnelle, ou d'une tierce partie, le cas échéant.
52. Une fois que le programme ciblé aura été conçu pour atteindre les objectifs fixés et que le Comité des mesures de rétablissement aura approuvé son contenu et le budget prévu pour sa mise en œuvre, le comité de développement de l'efficacité sera chargé de le gérer et de le superviser. De plus, ce comité remettra un rapport provisoire au Comité des mesures de rétablissement pour l'informer des progrès de la personne membre du personnel ministériel dans le programme ciblé. Le Comité des mesures de rétablissement et la personne membre du personnel ministériel étudieront la possibilité de trouver d'autres sources pour financer le coût du programme ciblé, comme le régime d'avantages sociaux des employés, les ressources de formation permanente et d'apprentissage, les contributions de la personne membre du personnel ministériel, etc.
53. Dès que la personne membre du personnel ministériel aura achevé le contenu du programme ciblé, le comité de développement de l'efficacité présentera son rapport d'achèvement des éléments au Comité des mesures de rétablissement, dans lequel il indiquera si, selon lui, cette personne a atteint les objectifs et de ce fait, a suivi avec succès le programme ciblé. Le cas échéant, le Comité des mesures de rétablissement peut transmettre ce rapport au conseil régional.
54. Sur réception du rapport d'achèvement des éléments du comité de développement de l'efficacité, le Comité des mesures de rétablissement invitera la personne membre du personnel ministériel à le rencontrer afin d'évaluer son degré d'atteinte des objectifs du programme ciblé.

55. Si le Comité des mesures de rétablissement constate que la personne membre du personnel ministériel a achevé avec succès le programme ciblé, il rétablira le statut *en règle* de cette personne et réinscrira son nom dans le registre du personnel ministériel agréé. La coordonnatrice ou le coordonnateur informera la personne membre du personnel ministériel et le conseil régional de cette décision.
56. Si le Comité des mesures de rétablissement constate que la personne membre du personnel ministériel
- (a) a refusé de se soumettre à son autorité;
  - (b) n'est pas parvenue à terminer le programme ciblé,
- le Comité des mesures de rétablissement peut décider
- (i) d'évaluer si cette personne est disposée à prendre une retraite définitive et à ne plus être admissible à une nomination dans le cas où elle reçoit des prestations du régime de pensions de l'Église Unie du Canada;
  - (ii) de vérifier si la personne membre du personnel ministériel accepte que son nom soit inscrit sur la liste des membres de l'ordre ministériel en cessation de service (volontaire) dans le cas où cette disposition serait appropriée;
  - (iii) de présenter le problème, à titre de plainte officielle, au comité d'audience officielle avec une recommandation de sanction disciplinaire, qui peut comprendre l'inscription du nom de cette personne sur la liste des membres de l'ordre ministériel en cessation de service (disciplinaire);
  - (iv) de prendre d'autres mesures qui s'imposent dans les circonstances,
- selon ce que le Comité des mesures de rétablissement juge approprié.

### Audiences devant le Conseil de la vocation

57. Les comités d'audience officielle comptent trois membres élus du Conseil de la vocation. Le président ou la présidente du Conseil de la vocation présidera un comité d'audience officielle dans la mesure du possible. Si cela s'avère impossible, le Bureau de la vocation nommera une personne pour assumer la présidence du comité d'audience officielle.
58. Un comité d'audience officielle entendra et étudiera une plainte officielle ou une recommandation du Comité des mesures de rétablissement.
59. Les audiences officielles se dérouleront conformément au *Formal Hearings Handbook* (Manuel sur les audiences officielles).
60. Un comité d'audience officielle peut recourir à la médiation sur le dossier qui lui a été soumis à une étape ou l'autre des procédures avec le consentement des parties. Si la médiation échoue, le comité conserve le pouvoir de se prononcer sur le dossier durant le processus d'appel.
61. Lorsque le comité d'audience officielle détermine que la personne membre du personnel ministériel a fait preuve d'inconduite, il peut accepter la sanction recommandée par le

Comité des mesures de rétablissement ou il peut imposer d'autres sanctions comme il le juge juste et raisonnable dans toutes les circonstances, notamment une ou plusieurs des mesures suivantes :

- (a) infliger une réprimande;
- (b) imposer une suspension d'une durée limitée;
- (c) ordonner un dédommagement;
- (d) inscrire le nom de la personne membre du personnel ministériel sur la liste des membres de l'ordre ministériel en cessation de service (disciplinaire).

- 62. Un comité d'audience officielle peut consulter une personne membre du personnel du Conseil général ou une conseillère ou un conseiller juridique pour obtenir des conseils sur les questions de procédure.
- 63. Un comité d'audience officielle dispose d'un pouvoir discrétionnaire absolu pour décider de tenir l'audience, en tout ou en partie, à distance (en audioconférence ou en vidéoconférence) ou en présentiel. Si une audience officielle doit se dérouler en présentiel, elle sera tenue dans les limites territoriales du conseil régional dans lequel le problème a été soulevé ou à un autre endroit souhaitable, en tenant compte des aspects pratiques pour la personne membre du personnel ministériel, les témoins et le comité d'audience officielle.
- 64. La décision d'un comité d'audience officielle sera transmise au conseil régional.
- 65. La décision d'un comité d'audience officielle est définitive et exécutoire. Il faut demander la permission au Comité judiciaire pour en appeler d'une telle décision.