

Parcours de candidature : Guide à l'intention du conseil des candidatures

Vol. 1 : Orientation

2024



Office of / Bureau de la
vocation
L'Église Unie du Canada
The United Church of Canada

Parcours de candidature : Guide à l'intention du conseil des candidatures, vol. 1 : Orientation (2024)



Copyright © 2024
L'Église Unie du Canada
The United Church of 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

<http://creativecommons.org/licenses/bync-nd/2.5/ca/legalcode.fr>. Toute reproduction doit inclure l'avis de copyright de l'Église Unie et la 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.

Mener des entrevues avec une conscience interculturelle, texte adapté de la ressource *Conducting Interviews with Intercultural Awareness* de l'Église Unie, 2009, de Steve Willey, Unité des ministères des communautés culturelles et pluralistes.

L'Église Unie du Canada
The United Church of Canada
3250 Bloor St. West, Suite 200
Toronto, ON
Canada M8X 2Y4
1-800-268-3781
egliseunie.ca

**Mission
and Service**

Cette publication a
été rendue possible
grâce à Mission et
Service

Table des matières

À propos de cette ressource.....4

Le contexte autochtone.....5

Une présentation du parcours de candidature6

 Le discernement8

 La demande de candidature8

 Les entrevues.....8

 Le cercle d'accompagnement9

 La formation au ministère10

 L'intégration10

 Les évaluations et le perfectionnement continu du leadership11

Le rôle du conseil des candidatures12

 Le rôle de chaque membre.....13

 Les doubles rôles et la perception des préjugés au sein du conseil des candidatures.....14

 Les outils employés par le conseil des candidatures16

Documents destinés au conseil des candidatures.....21

 Pause sur le parcours de candidature21

 « En accord pour l’essentiel ».....25

 Directives sur le vocabulaire et les symboles cléricaux à l’intention des personnes candidates25

À propos de cette ressource

Cette ressource est le premier de deux volumes. Elle présente les meilleures pratiques offrant de l'information, des conseils et des avis à l'intention du conseil des candidatures. Elle contient des recommandations concernant la manière de mettre en application les politiques et procédures obligatoires présentées à la section H du *Manuel* et les dispositions de la [Politique sur le parcours de candidature](#). Veuillez vous référer à la version la plus récente.

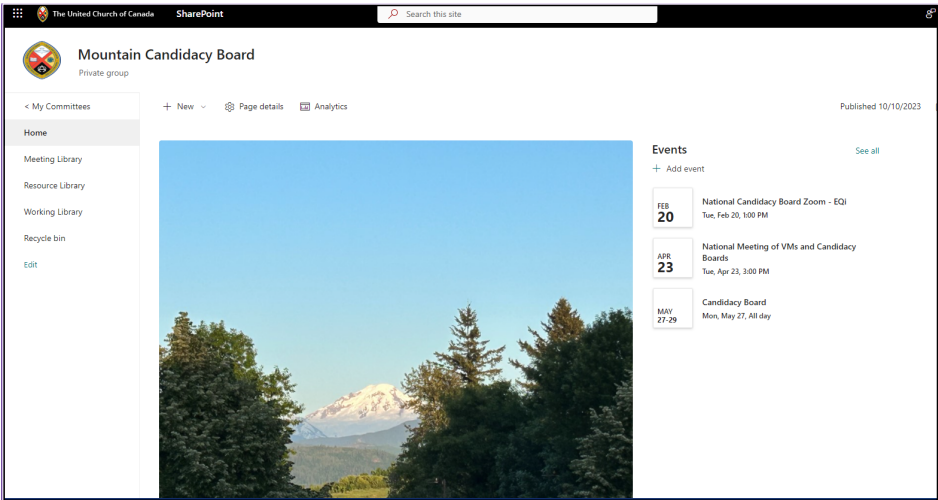
Tous les aspects du rôle du conseil des candidatures qui portent spécifiquement sur les entrevues sont décrits dans la ressource intitulée *Parcours de candidature : Guide à l'intention du conseil des candidatures, vol. 2 : Entrevues*.

Tous les documents de l'Église Unie cités en référence peuvent être consultés sur le site egliseunie.ca (certains étaient toujours en cours d'élaboration en avril 2024).

Merci de siéger au conseil des candidatures. Vous aidez l'Église à actualiser le travail de Dieu dans le monde, en contribuant à assurer que les personnes admises dans un ordre ministériel sont compétentes, ancrées dans la foi et efficaces.

Le site Sharepoint de votre conseil des candidatures offre un répertoire de documents à jour. C'est la ressource à laquelle vous devez vous référer pour accomplir votre travail de membre. Nous vous invitons à vous familiariser avec les contenus qui s'y trouvent.

C'est aussi sur ce site que vous trouverez les fichiers dont vous aurez besoin pour préparer les entrevues et rester au fait de la situation de chacune des personnes postulantes ou candidates dont est responsable votre conseil des candidatures.



Commenté [E1]: French image required

Le contexte autochtone

Le paragraphe qui suit figure dans le préambule des [Appels à l'Église](#)¹ :

Nous, les ministères et les communautés de foi autochtones de l'Église Unie, déclarons que nous établirons nous-mêmes ce qu'est le ministère pour nous. Nous déciderons nous-mêmes de notre identité et des composantes de nos pratiques et de nos groupes ministériels.

Dans ce contexte, le Bureau autochtone du Bureau de la vocation soutient et oriente celles et ceux qui sont appelés par leur communauté autochtone à exercer un ministère au sein de l'Église Unie du Canada. Ces personnes peuvent suivre le parcours de candidature autochtone et les étapes du discernement, de la formation et de la préparation qui en font partie.

Le parcours de candidature autochtone façonne l'expérience de candidature au sein de l'Église en déterminant l'approche qu'elle adopte de l'appel, de la formation, du leadership des aînées et aînés, du ministère et de la responsabilité de la communauté.

¹ Appels à l'Église adoptés en 2018 par le 43^e Conseil général à Oshawa, en Ontario.

Une présentation du parcours de candidature

Le parcours de candidature est encadré par la [Politique sur le parcours de candidature](#), que les membres du conseil des candidatures doivent bien connaître. Les exigences du parcours de candidature visent à assurer que les personnes autorisées par l'Église à exercer un leadership ministériel sont aptes et prêtes à jouer ce rôle.

Les membres du conseil des candidatures doivent prendre connaissance des ressources suivantes :

[Parcours de candidature : Politique](#)

[Appels à l'Église \(2018\)](#)

[Guide to Competencies for Formation for Ministry and Lifelong Ministry Leadership](#) (en anglais)

[Guide des compétences pour la formation ministérielle et le perfectionnement continu du leadership ministériel]

[Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel](#)

Série de ressources sur la formation ministérielle supervisée

[Parcours de candidature : Feuille de route](#)

[Parcours de candidature : Guide à l'intention du conseil des candidatures, vol. 1 et 2](#)

[Parcours de candidature : Le cercle d'accompagnement](#)

[Statement on Ministry \(2012\)](#) (en anglais) [Déclaration sur le ministère, 2012]

Le parcours de candidature comporte sept étapes qui se chevauchent :

- **L'appel** – un appel au ministère est identifié, ressenti ou examiné
- **La reconnaissance** – un potentiel et des aptitudes pour une vocation ministérielle au sein de l'Église sont discernés
- **L'accompagnement** – la personne se voit offrir de l'accompagnement, des conseils et du soutien par le conseil des candidatures, des mentores ou mentors choisis et un cercle d'accompagnement, et elle affiche la volonté et la capacité d'obtenir un tel appui
- **La préparation** – réussite d'un programme d'études reconnu par l'Église offert dans une école de théologie et exercice supervisé du ministère sur le terrain
- **L'évaluation** – appréciation en continu du potentiel, des aptitudes et de la préparation pour le ministère
- **L'autorisation** – pour les nominations, la consécration, la reconnaissance et l'ordination
- **La célébration** – officialisation par l'Église de la candidature, de la reconnaissance, de la consécration ou de l'ordination d'une personne

Le chemin est différent pour chaque personne. Le parcours de candidature est conçu pour prendre en considération l'expérience, les aptitudes et la formation de la personne postulante et son appel à exercer le ministère. Il est donc flexible et offre une certaine liberté quant à l'ordre dans lequel les différentes étapes doivent être suivies et le délai pour le compléter.

Le parcours de candidature ne suit pas un ordre défini, sauf en ce qui a trait aux « Jalons nécessaires du parcours » mentionnés dans la [Politique sur le parcours de candidature](#). Par

exemple, la personne postulante doit satisfaire à certaines exigences pour être admise comme candidat ou candidate.

Ces éléments font partie intégrante du parcours de candidature :

Le discernement

Nous croyons que l'Esprit est à l'œuvre dans chacune des générations pour réaffirmer la vitalité et la loyauté de l'Église. Le discernement se définit comme un cheminement permanent par lequel la personne prête attention à l'inspiration de l'Esprit et cherche à y répondre. Le discernement intervient dans tous les aspects du parcours de candidature, du début à la fin, et sa responsabilité en incombe à toutes les personnes impliquées.

Les personnes ayant été identifiées par leur communauté ou par leur mentor ou leur mentore comme témoignant d'aptitudes au ministère, celles qui ont elles-mêmes ressenti un appel au ministère ou celles qui souhaitent explorer la vocation ministérielle sont encouragées à s'informer sur le parcours de candidature.

Il existe des ressources, notamment des activités de discernement, pour aider les personnes concernées à pratiquer l'écoute guidée par la prière, à trouver des conseils, à se renseigner sur l'exercice du ministère au sein de l'Église Unie et à obtenir des informations sur les écoles de théologie.

La demande de candidature

Une personne dont le sentiment d'appel a été confirmé par la communauté et par ses mentores ou mentors et qui est prête à se présenter devant un conseil de candidature doit soumettre une demande au Bureau de la vocation. À cette étape du processus, la personne est désignée comme postulant ou postulante. Les personnes postulantes qui démontrent un potentiel et une aptitude pour le ministère consacré ou ordonné sont appelées « personnes candidates ».

La personne devra soumettre une demande pour rencontrer le conseil des candidatures à chaque étape du parcours de candidature.

Les entrevues

Le conseil des candidatures détermine au cas par cas le nombre d'entrevues devant être menées avec la personne postulante. Voici des scénarios possibles, selon la demande initiale :

- **L'évaluation du potentiel** : Au cours de la première entrevue, le conseil des candidatures évalue le potentiel de la personne postulante en vue de la candidature.
- **L'évaluation du potentiel et de l'aptitude** : Durant la première entrevue, le conseil des candidatures évalue le potentiel et l'aptitude de la personne selon les critères établis.
- **L'évaluation du potentiel, de l'aptitude et de la préparation à la formation ministérielle supervisée (FMS)** : La demande initiale soumise au conseil des candidatures peut inclure une requête portant sur l'évaluation du niveau de compétence exigé en vue de la FMS. Ce scénario s'applique si la personne postulante a déjà terminé le programme d'études exigé ou si elle a l'intention de s'inscrire à un programme d'études qui intègre la FMS.

Pendant le reste du processus, le conseil des candidatures accompagne la personne candidate pour évaluer ses progrès, son niveau de compétence et son efficacité dans l'exercice du leadership ministériel et pour s'assurer que tous les critères sont satisfaits. Le conseil des candidatures peut rencontrer la personne postulante ou candidate à tout moment au cours du processus pour vérifier où elle en est, traiter d'un problème et lui fournir des conseils ou un soutien.

Voir le document *Parcours de candidature : Guide à l'intention du conseil des candidatures, vol. 2 : Entrevues* pour une présentation détaillée des pratiques et des politiques concernant les entrevues.

Le cercle d'accompagnement

On n'exerce pas le ministère de manière totalement indépendante, et c'est pourquoi la vocation ministérielle exige de savoir développer des relations de soutien et de responsabilité. En outre, comme le ministère lui-même, le parcours de candidature est exigeant. En obligeant la personne candidate à créer un cercle d'accompagnement, on s'assure qu'elle bénéficie d'un soutien adéquat ET qu'elle a la volonté et la capacité de tisser des relations appropriées avec des pairs ou avec des mentores ou mentors dans le ministère.

La personne candidate est responsable de créer et de maintenir un cercle d'accompagnement et de faire rapport au conseil des candidatures au sujet de ses expériences avec celui-ci. Voici trois modèles possibles.

Modèle en groupe

Le cercle d'accompagnement peut prendre la forme d'un petit groupe de personnes, peut-être quatre ou cinq, que la personne postulante ou candidate rassemble et rencontre régulièrement.

Modèle de personne à personne

Le cercle d'accompagnement peut être constitué de personnes devant jouer chacune un rôle de soutien particulier et que la personne postulante ou candidate rencontre individuellement. Les rôles dans ce type de cercle d'accompagnement peuvent comprendre :

- un directeur spirituel ou une directrice spirituelle – un aîné ou une aînée si vous vous préparez à exercer un ministère dans un milieu autochtone – dont l'apport sera axé sur le discernement, la connaissance de soi et l'identité ;
- un mentor ou une mentore bien au fait des exigences du parcours de candidature et de la catégorie de ministère que la personne postulante ou candidate a choisie, qui l'aidera dans l'orientation de son cheminement ;
- une personne qui aidera la personne postulante ou candidate à établir des objectifs d'apprentissage et qui lui fournira une rétroaction concernant sa progression.

Modèle professionnel

Le coaching et le mentorat professionnel (voir la section intitulée « [Les évaluations et le perfectionnement continu du leadership](#) ») peuvent enrichir le cercle d'accompagnement, voire le remplacer si vous l'autorisez. Si cela vous semble approprié pour une personne candidate en particulier, informez-la des possibilités d'accompagnement professionnel qui s'offrent à elle.

La formation au ministère

Les documents intitulés [Parcours de candidature : Politique](#) et [Parcours de candidature : La formation ministérielle supervisée](#) présentent les politiques et les meilleures pratiques relatives à l'étape de la préparation.

Le conseil des candidatures veille à ce que l'étape de préparation du parcours soit conçue pour optimiser la préparation et la formation de la personne postulante ou candidate en vue de la catégorie de ministère vers laquelle elle se dirige. L'une des exigences de cette étape concerne la formation intégrée (attestation de compétences) et l'autre la pratique du ministère (FMS). On trouvera ci-après des explications concernant l'attestation de compétences et les écoles et programmes qui permettent de l'obtenir.

L'intégration

Le parcours de candidature comprend trois sources de préparation au ministère :

- les communautés de foi dans lesquelles la personne apprend et pratique les fonctions et les responsabilités associées à la pratique du ministère ;
- les écoles de théologie reconnues, qui ont pour mission de sensibiliser, de former et de préparer les personnes concernées à l'exercice du ministère ;
- les personnes et les communautés qui appuient la croissance spirituelle et personnelle et le développement d'une identité pastorale.

Ces trois sources offrent à la personne candidate des occasions de progresser dans l'identité, la pratique et les connaissances relatives à la vocation. Plus important encore, le parcours de candidature est conçu pour intégrer des apprentissages provenant de ces trois sources.



Le conseil des candidatures détermine donc si l'identité, la pratique et les connaissances relatives à la vocation atteignent des seuils satisfaisants et si la personne a bien intégré cette préparation au ministère.

Il arrive que les circonstances nuisent à la bonne intégration de cette préparation. À titre d'exemple, il se peut qu'une personne candidate ayant obtenu un diplôme de théologie par le passé n'ait jamais été véritablement immergée dans la pratique du ministère. À l'inverse, une personne candidate qui se démarque depuis un certain temps déjà dans la pratique du

ministère pourrait hésiter à terminer un programme d'études. Il pourrait aussi exister un écart entre la connaissance qu'une personne candidate a d'elle-même et son niveau de préparation académique ou pratique, sa guérison spirituelle ou son développement socio-émotionnel exigeant davantage d'attention.

Le conseil des candidatures peut insister auprès d'une personne candidate sur l'importance de l'intégration, car il s'agit d'un fondement de la préparation au ministère.

Les évaluations et le perfectionnement continu du leadership

Les conseils des candidatures recourent à des évaluations faites par des tierces parties pour diverses raisons. Ils peuvent notamment souhaiter :

- apporter une aide dans le discernement du potentiel d'une personne candidate et de son aptitude à exercer le ministère ;
- mieux comprendre et aider une personne postulante ou candidate qui rencontre des difficultés particulières sur le parcours ;
- permettre à la personne candidate de s'engager dans une réflexion personnelle et de déterminer les domaines dans lesquels elle peut croître en lien avec les évaluations réalisées ;
- évaluer la capacité de la personne candidate à se fixer des objectifs d'apprentissage et la motivation qu'elle exprime pour ce qui est de développer en continu son leadership en vue de l'exercice du ministère.

Les évaluations professionnelles sont menées par des tierces parties autorisées, des consultantes ou consultants ou d'autres professionnels ou professionnelles. On trouvera plus d'informations sur l'utilisation des évaluations que font les conseils des candidatures dans la prochaine section.

La détermination du parcours au cas par cas

Le conseil des candidatures doit demeurer flexible et réceptif à l'égard des personnes postulantes qui ont répondu antérieurement aux exigences du parcours, et déterminer la suite du processus en conséquence. Il pourra prendre en considération les aspects suivants :

- Est-ce que la personne postulante possède une formation en théologie? Comment cette formation antérieure permet-elle d'envisager un cheminement particulier?
- Est-ce que la première ou les premières entrevues de cette personne postulante devraient inclure une évaluation de son niveau de préparation en vue d'une nomination à un poste de suppléance ou de la FMS, selon la catégorie de ministère ou le programme d'études choisi?
- Combien d'entrevues seront nécessaires au cours de son programme d'études?
- Que révèlent les rapports de l'école de théologie, et comment ces observations vont-elles orienter le conseil des candidatures dans son évaluation de la personne postulante ou candidate? Comment le conseil des candidatures prévoit-il de collaborer avec l'école de théologie pour déterminer le parcours de la personne postulante ou candidate?
- Quel serait le moment le plus approprié pour que cette personne postulante ou candidate constitue un cercle d'accompagnement?

Le rôle du conseil des candidatures

En tant que commission du Conseil de la vocation, le conseil des candidatures a pour responsabilité :

- a) de donner son approbation à la candidature d'une personne qui souhaite exercer un ministère dans l'Église Unie ;
- b) de révoquer la candidature, au besoin ;
- c) d'évaluer le niveau de compétence que possède une personne pour que celle-ci puisse être agréée en vue de l'ordination, de la consécration et de la reconnaissance à titre d'agente ou d'agent pastoral laïque ;
- d) de superviser le processus de parcours de candidature. (*Le Manuel*, E.3.3.3)

Le rôle du conseil des candidatures consiste pour une large part à superviser le processus. Une supervision efficace assure que la personne postulante ou candidate bénéficie d'une continuité, de conditions de transparence et d'encouragements durant le parcours. Pour permettre aux personnes postulantes ou candidates de se responsabiliser et de s'orienter par rapport aux exigences de leur parcours, il est essentiel que le conseil des candidatures expose ses attentes de manière claire et limpide. Superviser veut aussi dire collaborer avec les conseils des candidatures de l'ensemble de l'Église et les ministres de la vocation qui leur donnent les ressources dont ils ont besoin. Cela suppose aussi de connaître les programmes d'études offerts dans les écoles de théologie et de bien comprendre les réalités du ministère.

Le tableau qui suit résume les différents aspects du rôle de supervision que le conseil des candidatures est appelé à jouer au cours des sept étapes du parcours :

Étape	Rôle du conseil des candidatures	
L'appel	Il reçoit les demandes et les rapports et discerne l'action de l'Esprit dans le sentiment d'appel de la personne postulante et les besoins de l'Église en matière de leadership.	Supervise le processus et assure une continuité 
La reconnaissance	Il discerne si la personne postulante démontre un potentiel et une aptitude pour le ministère.	
L'accompagnement	Il s'assure que les personnes postulantes ou candidates reçoivent un soutien durant leur parcours et détermine avec celles-ci quel modèle de cercle d'accompagnement leur convient le mieux.	
La préparation	Il reçoit et examine les rapports des écoles de théologie, approuve les objectifs d'apprentissage, détermine le type de FMS, s'il y a lieu, reçoit les évaluations à la suite des stages pratiques et des expériences de FMS, et veille à ce que les personnes candidates remplissent toutes les exigences du parcours.	

	Il s'appuie sur le document intitulé Guide to Competencies for Formation for Ministry and Lifelong Ministry Leadership [Guide des compétences pour la formation ministérielle et le perfectionnement continu du leadership ministériel] pour mesurer et suivre la progression et l'approfondissement de la démarche de ces personnes tout au long du parcours.	
L'évaluation	Il évalue le potentiel, les aptitudes et la préparation des personnes postulantes et candidates pour le ministère pastoral laïque, diaconal et ordonné, en suivant les jalons nécessaires du parcours et les orientations présentées dans cette ressource.	
L'autorisation	Il déclare qu'une personne candidate est prête à occuper un poste de suppléance, s'il y a lieu, à amorcer la FMS, s'il y a lieu, et à être consacrée, ordonnée ou reconnue.	
La célébration	Il participe à la célébration de tous les aspects du parcours avec l'Église et avec la personne postulante ou candidate.	

Le rôle de chaque membre

Chaque membre du conseil des candidatures joue un rôle précis. Des rôles supplémentaires peuvent être définis et ajoutés au besoin.

- Présidente ou président : dirige les réunions de prise de décision et supervise le travail du conseil des candidatures en collaboration avec le ministre ou la ministre de la vocation.
- Secrétaire : dresse le procès-verbal des décisions du conseil des candidatures et s'occupe des relations avec le ministre ou la ministre de la vocation ou la personne chargée de la gestion au Bureau de la vocation en ce qui concerne les documents et les rapports.
- Spécialiste de la FMS : connaît les exigences de la FMS et soutient la personne candidate dans l'agencement de son expérience de FMS.
- Spécialiste des écoles de théologie : connaît les exigences en matière de formation théologique (comprend l'attestation de compétences) ainsi que les différents programmes offerts dans les écoles de théologie. Assiste à l'occasion à des réunions avec le Bureau de la vocation ou reçoit des informations à jour de la part du ministre ou de la ministre de la vocation.
- Spécialiste des évaluations : connaît les tierces parties (consultantes et consultants et organisations) ainsi que les évaluations qu'elles offrent. Possède une expertise dans l'interprétation des rapports à l'intention des autres membres du conseil des candidatures.
- Technicienne ou technicien : apporte son expertise aux aspects techniques de la conduite et de l'enregistrement des entrevues en conformité avec la politique adoptée à cet égard.

- Personne chargée des relations (rôle de liaison) : agit comme contact entre le conseil des candidatures et la ou les personnes candidates dont on lui a confié l'accompagnement.

Rôle de liaison

Les conseils des candidatures n'ont pas tous recours au rôle de liaison ou ne l'utilisent pas tous de la même manière. En règle générale, la personne qui assume ce rôle :

- maintient le contact avec la personne postulante entre les entrevues ;
- lui offre une oreille attentive et compatissante ;
- ne donne ni rétroaction ni conseils ;
- ne fait aucun plaidoyer ;
- partage des informations factuelles actualisées sur les événements qui concernent le parcours de candidature lors de la réunion du conseil des candidatures (études, placements, réaffectations, etc.) ;
- invite la personne postulante à transmettre ses questions au ministre ou à la ministre de la vocation ;
- fait partie de l'équipe qui mène les entrevues.

Les doubles rôles et la perception des préjugés au sein du conseil des candidatures

Les entrevues sont au cœur du mandat du conseil des candidatures et doivent être menées de façon juste et impartiale. Tous les membres s'engagent ainsi à « éviter les situations qui pourraient donner lieu à une situation de conflit d'intérêts ou à une situation apparente de conflit d'intérêts² » et s'efforcent d'engager une autoréflexion critique en tant qu'intervieweuses ou intervieweurs et décideurs.

En général, les membres des conseils des candidatures devraient s'abstenir de passer en entrevue des personnes avec qui elles entretiennent déjà des liens. Cela pourrait en effet influencer positivement ou négativement leur jugement ou donner lieu à une situation apparente de conflit d'intérêts. En cas de doute, il vaut mieux faire preuve de prudence et demander l'avis du ministre ou de la ministre de la vocation. La liste suivante n'a pas vocation à être exhaustive, mais elle contient des exemples de liens avec la personne candidate qui sont susceptibles de nuire au processus :

- pasteur ou pasteur actuel ou ancien ;
- professeure ou professeur actuel ou ancien ;
- mentore ou mentor, directrice ou directeur spirituel ou conseillère ou conseiller actuel ou ancien ;
- collègue ou camarade de classe actuel ou ancien ;
- membre du cercle amical ou de la parenté ;

² [*Politique relative aux conflits d'intérêts \(mars 2019\)*](#)

- membre actuel ou ancien de la paroisse où la personne candidate sert ou a servi (y compris dans un contexte de ministère supervisé ou de stage en théologie) ;
- responsable actuel ou ancien de la formation ou superviseure ou superviseur actuel ou ancien de la charge pastorale ;
- conjointe ou conjoint de toute personne listée ci-dessus.

Pour éviter les doubles rôles en lien avec le processus de candidature, il est parfois interdit de cumuler certaines fonctions dans des circonstances précises ou en toutes circonstances :

- Les membres des conseils des candidatures ne peuvent siéger à l'exécutif d'un conseil régional³.

Les membres des conseils des candidatures qui assument les rôles suivants devraient s'abstenir d'avoir des conversations ou de prendre des décisions au sujet de la personne candidate ou de la passer en entrevue :

- responsable de la formation qui sert dans la région ;
- superviseure ou superviseur de charge pastorale qui sert dans la région ;
- formatrice ou formateur en théologie qui enseigne ou fait du mentorat dans la région où étudie la personne candidate (ou qui a cessé depuis peu d'exercer ces activités) ;
- membre du personnel du conseil régional qui assume des fonctions liées aux relations pastorales (ou qui a cessé depuis peu d'exercer ces activités) ;
- membre du personnel du Conseil général qui assume des fonctions liées au parcours de candidature ou aux relations pastorales (ou qui a cessé depuis peu d'exercer ces activités) ;
- personne qui entretient avec la personne candidate l'un ou l'autre des liens énoncés dans la liste qui figure ci-dessus.

On trouvera ci-après un rappel des types de préjugés qui, s'ils ne sont pas remis en cause, peuvent influencer le processus d'entrevue et de discernement. Les conseils des candidatures qui ont recours à des personnes chargées des relations avec les personnes candidates (rôle de liaison) doivent se montrer particulièrement prudents par rapport à ce rôle et aux préjugés qui sont susceptibles d'apparaître dans ce contexte⁴.

- **Préjugé de motivation** : Ce préjugé se produit lorsque la personne qui pose les questions ou celle qui y répond sont incitées à arriver à un résultat particulier pour plaire à l'autre et ainsi mieux paraître dans l'entrevue.
- **Préjugé de confirmation** : Un préjugé de confirmation se produit lorsque nous avons des idées préconçues. Nous avons tendance à remarquer des choses qui confirment nos idées préconçues plutôt que de remarquer des choses qui contrastent avec nos idées.

³ Conseil de la vocation, 1^{er} mai 2019.

⁴ [*Relations pastorales : lignes directrices pour la recherche et la sélection \(avril 2021\)*](#)

Tant les personnes qui passent l'entrevue que celles qui la font passer peuvent avoir des préjugés de confirmation.

- **Préjugé cognitif** : Nous avons des préjugés cognitifs parce qu'ils nous permettent de prendre des décisions plus rapidement. Mais dans le cadre d'une entrevue, ces préjugés agissent davantage comme un obstacle que comme un outil aidant à prendre de bonnes décisions. Ils peuvent nous amener à interpréter les choses trop rapidement sans prendre le temps de vérifier les hypothèses que nous avons échaudées au sujet des autres personnes.
- **Préjugé d'observation** : Comme le préjugé cognitif, le préjugé d'observation est basé sur nos expériences de vie. Il implique ce que nous observons chez les autres (la posture, les vêtements, etc.). Nous avons tous tendance à observer certains attributs physiques plus que d'autres et à accorder plus de valeur à ces observations.

Les outils employés par le conseil des candidatures

Les références

Une vérification des références est effectuée auprès de gens qui connaissent directement et de manière significative la personne postulante ou candidate. Des lettres de recommandation doivent être demandées pour accompagner la demande de candidature initiale, lesquelles seront transmises au conseil des candidatures. Au cours d'entrevues téléphoniques, la personne qui fournit la référence peut communiquer ses perceptions de la personne postulante ou candidate ; la personne qui demande la référence peut de son côté demander des clarifications. Le conseil des candidatures peut demander des références à tout moment au cours du parcours de candidature.

Exemples de questions aux fins de la vérification des références

- Depuis quand connaissez-vous x, et comment vous êtes-vous connus?
- Comment me décririez-vous x? Quels sont ses traits distinctifs?
- Comment est-ce que x démontre sa foi chrétienne? Est-ce que x démontre une volonté et une capacité d'exprimer sa foi? Si oui, comment?
- Dans quelle mesure est-ce que x travaille bien en équipe? Et de manière individuelle?
- Décrivez des occasions où vous avez pu observer x dans un rôle de leadership, y compris lors d'une participation à un projet ou à un comité. Décrivez son style de leadership.
- À votre connaissance, est-ce que x peut compter sur un bon réseau de soutien? Comment x prend-il soin de lui-même ou prend-elle soin d'elle-même devant des difficultés?
- À votre avis, qu'est-ce qui procure à x le plus de satisfaction dans son engagement ministériel? Dans quelles circonstances avez-vous vu x à son meilleur? Y a-t-il des domaines de l'engagement ministériel qui semblent lui poser plus de difficultés ou qui pourraient être problématiques?
- Quels dons x apportera-t-il ou apportera-t-elle au ministère?
- Qu'est-ce qu'il sera important que x apprenne en vue d'assumer un rôle de leadership ministériel? À votre avis, quelles sont ses priorités en ce qui a trait au développement de ses compétences?

Les rapports

La formation au ministère se déroule dans l'ensemble de l'Église dans :

- **les communautés de foi**, qu'il s'agisse de paroisses, de nouvelles formes de communauté ecclésiale, de bureaux régionaux ou ecclésiaux ou de réseaux ou de ministères communautaires ;
- **les communautés de formation**, formées par les écoles de théologie et les superviseurs ou superviseuses de stage, et le ministère supervisé de l'Église ;
- **les communautés de discernement**, formées notamment du conseil des candidatures lui-même, ainsi que des mentores et des mentors et des guides qui sont présents tout au long du processus de candidature.

Communauté de foi	École de théologie	Personne candidate
Vu les relations qu'entretiennent ses membres entre eux, la communauté de foi est une source précieuse d'information sur l'expérience d'être servi par la personne candidate au ministère. Le responsable ou la responsable de la formation oriente en outre la personne candidate vers les apprentissages qui lui conviennent et l'invite à mener une réflexion sur elle-même. Les normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel guident cette évaluation, de même que le document intitulé Guide to Competencies for Ministry and Lifelong Ministry Leadership [Guide des compétences pour la formation ministérielle et le perfectionnement continu du leadership ministériel].	L'école de théologie fait rapport sur les progrès réalisés en vue de l'obtention de l'attestation de compétences et offre une évaluation du niveau de préparation de la personne à l'exercice du ministère.	Le fait de rencontrer la personne candidate à des moments importants du parcours permet d'évaluer les connaissances et la profondeur de la foi de cette personne et de l'accompagner dans sa réflexion sur son sentiment d'appel, son apprentissage, sa conscience d'elle-même, sa pratique du ministère et les relations qu'elle entretient au sein de la communauté. Cette évaluation suit le cadre établi dans le document intitulé Guide to Competencies for Ministry and Lifelong Ministry Leadership [Guide des compétences pour la formation ministérielle et le perfectionnement continu du leadership ministériel].
Rapports	Rapports	Rapports
La communauté de foi soumet un rapport d'évaluation sur divers aspects liés à la capacité de la personne candidate à exercer le ministère en fonction de l'expérience vécue au sein de la communauté de foi. Le	Ce rapport est présenté annuellement au moyen du formulaire de rapport annuel de l'école de théologie (ou l'équivalent). Un avis d'obtention de l'attestation de	La personne candidate doit remplir des documents de réflexion pour se préparer à ses rencontres avec le conseil des candidatures. L'idée est de lui permettre d'articuler sa foi par rapport aux traditions de l'Église

responsable ou la responsable de la formation présente un rapport portant sur les compétences que démontre la personne candidate pour la formation ministérielle et le perfectionnement continu du leadership ministériel , notamment sur les progrès réalisés par rapport aux objectifs d'apprentissage et la connaissance qu'elle a d'elle-même par rapport aux objectifs d'apprentissage qu'elle s'est fixés.	compétences est requis pour la consécration ou l'ordination.	chrétienne et, lors de l'entrevue finale, de confirmer qu'elle est « en accord pour l'essentiel » avec la doctrine de l'Église Unie du Canada.
--	--	--

Le conseil des candidatures s'inscrit dans un réseau de relations qui forme l'écosystème de la formation ministérielle. Les rapports qu'il demande et reçoit de la part de ces communautés et des personnes postulantes et candidates sont au cœur de son rôle. Il en a besoin pour exercer les responsabilités qui lui incombent en matière de discernement. Les membres du conseil peuvent consulter les rapports confidentiels sur le site Sharepoint. Adressez-vous au ministre ou à la ministre de la vocation ou à l'adjointe ou l'adjoint de programme du Bureau de la vocation si vous avez besoin d'un rapport qui n'est pas disponible.

Évaluations des capacités en matière de formation au leadership

Les évaluations professionnelles sont menées par des tierces parties agréées, des consultantes ou consultants et d'autres professionnelles ou professionnels. Tôt dans le processus (dès la demande d'évaluation du potentiel et de l'aptitude), la personne postulante devrait être encouragée à utiliser au moins un des outils listés ci-dessous pour développer une bonne connaissance d'elle-même. Les évaluations par des tierces parties sont parfois offertes par l'école de théologie. À défaut, on peut s'adresser à des organisations de leadership pastoral ou à des services d'accompagnement professionnel. Les outils en question sont les suivants :

- l'évaluation EQi (pour *Emotional Quotient inventory*) ;
- l'inventaire du développement interculturel ;
- l'évaluation de la vocation.

Les évaluations faites par des tierces parties professionnelles incluent un rapport écrit et une rencontre avec la consultante ou le consultant ou la représentante ou le représentant de l'organisation dont l'objectif est de discuter des résultats obtenus et d'encourager l'autoréflexion. Le conseil des candidatures se fonde à la fois sur le rapport et sur la réflexion menée par la personne postulante pour évaluer la connaissance que celle-ci a d'elle-même.

Demandez à la personne postulante ou candidate de mener une réflexion sur le rapport établi par la consultante ou le consultant en répondant à ces questions :

- Avez-vous été surpris ou surprise par certains des résultats ou des commentaires qui figurent dans votre évaluation?
- Si oui, comment expliquez-vous votre surprise?
- Quel est l'apprentissage le plus précieux que vous avez fait dans le cadre de l'évaluation?
- En quoi cela a-t-il influencé la compréhension que vous avez de votre leadership?

La préparation au ministère exige de démontrer l'engagement, les aptitudes et les habitudes nécessaires à la formation continue au leadership. La personne candidate peut utiliser une ou plusieurs des méthodes listées ci-dessous pour témoigner de son engagement à l'égard de l'apprentissage continu :

- l'évaluation du leadership (évaluation à 360 degrés) ;
- le recours à une directrice ou un directeur spirituel ;
- le recours à une coach ou un coach professionnel en leadership ;
- le recours à une formule de mentorat s'agissant de l'exercice du ministère ;
- le recours à une supervision pastorale réflexive ;
- la participation à un groupe d'entraide entre pairs ;
- la tenue d'un CV ou d'un portfolio professionnel détaillant les ateliers et les cours de perfectionnement suivis ;
- la définition d'objectifs d'apprentissage pour la FMS et par la suite ;
- l'élaboration d'un plan de formation continue de cinq ans ;
- le développement d'une spécialité ministérielle supplémentaire (par ex., ministère coopératif, aumônerie, démarrage de nouvelles communautés).

Les personnes candidates peuvent demander une bourse pour couvrir une partie des frais relatifs à leur évaluation. Celles qui font l'objet d'une nomination peuvent utiliser leur allocation pour formation permanente pour payer les frais associés à ces services.

Les scénarios

L'idée est de présenter à la personne postulante ou candidate des situations susceptibles de survenir dans l'exercice du leadership ministériel. Chaque scénario décrit des possibilités ou des problèmes pouvant se présenter dans le contexte d'une relation pastorale et soulève des questions de foi qui appellent une réflexion théologique. À partir d'un exemple concret, la personne postulante ou candidate doit faire preuve de jugement et de débrouillardise, tout en manifestant sa disposition à servir les autres. Il s'agit d'un outil utile pour évaluer dans quelle mesure la personne postulante ou candidate connaît les normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel.

Les présentations

Les présentations servent à découvrir comment la personne postulante ou candidate aborde un sujet particulier et quelles sont ses compétences en communication. Elles permettent en outre de mesurer sa volonté et sa capacité à établir un contact avec d'autres personnes. Cet outil se révèle utile pour inviter la personne à démontrer ses compétences par rapport à celles qui sont exigées dans le cadre de la formation au ministère.

Les entrevues

L'objectif des entrevues est d'offrir à toutes les personnes participantes un espace propice à la réflexion, au questionnement ancré dans la foi et au discernement. On trouvera dans le volume 2 de ce Guide des directives sur la conduite des entrevues.

Documents destinés au conseil des candidatures

Pause dans le parcours de candidature

La suspension par la personne candidate d'un programme d'études et de formation ou d'une pratique supervisée et évaluée du ministère entraîne une interruption de la formation ministérielle pour laquelle le parcours est conçu. En règle générale, les personnes candidates devraient éviter de faire une pause dans leur parcours de candidature, quelle qu'en soit la durée.

Dans certaines situations, toutefois, il peut être salubre ou opportun de faire une pause (jusqu'à 24 mois), notamment lorsque survient :

- un problème de santé ou une situation difficile (qui concerne la personne elle-même ou un membre ou une membre de sa famille) ;
- une relocalisation temporaire liée à une situation familiale ou à une procédure d'immigration ;
- une occasion supplémentaire d'étudier la théologie (qui ne s'inscrit pas dans le processus d'évaluation et d'établissement de rapports mené par le conseil des candidatures) ;
- une occasion supplémentaire d'exercer le ministère (qui ne s'inscrit pas dans le processus d'évaluation et d'établissement de rapports mené par le conseil des candidatures ; par ex. : nomination comme candidate ou candidat suppléant, ministère communautaire rémunéré ou bénévole, organisation para-ecclésiale, camps et leadership des jeunes, profession d'aide, expérience œcuménique).

S'il y a lieu de le faire, le conseil des candidatures peut chercher à déterminer avec la personne candidate en quoi les expériences vécues pendant cette interruption pourraient contribuer à la croissance et au développement continu qu'il évalue.

Une longue pause qui n'est pas motivée par l'une ou l'autre des situations listées ci-dessus peut indiquer qu'un retour à l'étape du discernement est souhaitable, comme le stipule la politique sur le parcours de candidature :

Quand une personne candidate ne franchit pas les entrevues de cheminement ou ne démontre pas qu'elle est en mesure de croître et de se développer comme l'exige la vocation ministérielle [...] ([Parcours de candidature : Politique](#), p. 25)

Pour **démontrer qu'elle est en mesure de croître et de se développer**, la personne candidate doit obtenir les résultats relatifs à la formation énoncés :

- dans le programme d'études ou de formation ;
- par le conseil des candidatures ;
- dans le [document sur les compétences](#) ;
- par la responsable ou le responsable de la FMS ;

- dans le parcours de candidature lui-même en tant que trajectoire de formation continue, de pratique supervisée et évaluée, d'autoréflexion critique, d'ouverture à la rétroaction et d'engagement en faveur de l'apprentissage continu.

Il est bon de vérifier chaque année les dossiers des personnes candidates pour savoir si certaines d'entre elles ont pris une pause et en connaître la durée. Contactez les personnes candidates qui sont en pause depuis 24 mois ou plus ou qui s'approchent de cette échéance. Invitez-les à suspendre volontairement leur candidature jusqu'à ce qu'elles se sentent prêtes à poursuivre leur parcours et à entreprendre les étapes de la formation continue, du discernement et de l'évaluation.

Les personnes qui ont démissionné ou dont la candidature a été révoquée et qui désirent s'engager de nouveau dans le parcours de candidature doivent attendre deux ans après la date de la démission ou de la révocation avant de soumettre une demande au Bureau de la vocation en vue d'une évaluation de leur potentiel et leur aptitude. Le conseil des candidatures devra prendre en considération les raisons de la démission ou de la révocation dans son évaluation. ([Parcours de candidature : Politique](#), p. 26)

Comprendre l'attestation de compétences

L'attestation de compétences (certification) est un préalable à la consécration ou à l'ordination au sein de l'Église Unie du Canada. Elle est accordée au nom du Conseil général ou de la constituante autochtone de l'Église par ses écoles de théologie ou ses centres reconnus quand une personne candidate a achevé de manière satisfaisante un programme d'études qui :

- est conçu pour préparer les personnes à exercer le leadership ministériel ou à servir dans les communautés de foi ;
- développe les dimensions humaine, spirituelle, intellectuelle et vocationnelle de l'apprentissage et de la formation en continu, y compris la compétence interculturelle, la conscience globale et l'érudition ;
- comprend des expériences pratiques supervisées (par ex. des travaux pratiques ou des stages) dans des domaines liés à l'appel à la vocation pour atteindre les objectifs d'apprentissage visés ;
- inclut divers types d'activités éducatives dans quatre domaines de compétence professionnelle : comprendre et transmettre les patrimoines religieux, mobiliser le contexte culturel, perfectionner sa formation personnelle et spirituelle et exercer un leadership efficace sur le plan religieux et dans l'espace public.

S'agit-il de la même chose qu'un diplôme?

Non. L'obtention d'une *M.Div.* [maîtrise professionnelle en théologie], d'un baccalauréat en théologie ou d'un diplôme diaconal délivré par une école de théologie de l'Église Unie est le moyen le plus courant de se voir décerner une attestation de compétences, certes, mais il ne s'agit pas de la même chose. On peut tout à fait être titulaire d'un diplôme en théologie sans pour autant détenir une attestation de compétences.

Les établissements ci-dessous délivrent actuellement des attestations de compétences :

- Vancouver School of Theology
- Emmanuel College, Université de Toronto
- Atlantic School of Theology, Halifax
- Études de l'Église Unie à Dio, en partenariat avec l'École d'études religieuses de l'Université McGill, Montréal
- St. Andrew's College, en partenariat avec la Saskatoon Theological Union
- Sandy-Saulteaux Spiritual Centre (pour l'attestation de compétences délivrée par les ministères autochtones)
- Centre for Christian Studies, Winnipeg (pour le ministère diaconal)

Les écoles de théologie de l'Église Unie font preuve de flexibilité et cherchent à encourager et à faciliter l'obtention d'une attestation de compétences indépendamment des expériences préalables d'éducation supérieure qu'ont vécues les personnes candidates concernées. Les établissements s'efforcent notamment de proposer des arrangements en fonction des résultats des évaluations des apprentissages. Les conseils des candidatures devraient connaître les programmes qui sont offerts dans nos écoles et les exigences d'admission actuelles.

Écoles de théologie de l'Église Unie	Programmes d'études	Site Web
Atlantic School of Theology Halifax, NS	Programme de <i>M.Div.</i> [maîtrise professionnelle en théologie] en 3 ans donné sur le campus et programme d'été à distance de <i>M.Div.</i> en 5 ans ; baccalauréat en théologie	astheology.ns.ca
Centre for Christian Studies Winnipeg, MB	Diplôme de 4 ans en ministère diaconal	ccsonline.ca
Emmanuel College Toronto, ON	Programme de <i>M.Div.</i> en 3 ans donné sur le campus ou en formule hybride	emmanuel.utoronto.ca
Sandy-Saulteaux Spiritual Centre Beauséjour, MB	Diplôme en ministère autochtone (pour devenir membre du personnel ministériel ordonné, diacre ou agente ou agent pastoral laïque autochtone)	sandysaulteaux.ca
St. Andrew's College Saskatoon, SK	Programme de <i>M.Div.</i> en 3 ans	standrews.ca
Études de l'Église Unie du Canada à Dio Montréal, QC	Programme de <i>M.Div.</i> en 3 ans donné sur le campus ; programme combiné de baccalauréat en théologie/ <i>M.Div.</i> en 4 ou 5 ans ; diplôme de 90 crédits portant sur l'exercice du ministère	montrealdio.ca/ucs/

Vancouver School of Theology Vancouver, BC	Programme de <i>M.Div.</i> en 3 ans donné sur le campus ou en formule hybride	vst.edu
---	---	--------------------------------------

Qu'arrive-t-il si la personne candidate n'a pas fréquenté l'un de ces établissements ou si elle est titulaire d'un autre type de diplôme en théologie, comme une maîtrise ès arts (M.A. Th.), un master (M. Th.) ou un doctorat (D. Th.)?

Toutes les écoles de théologie et tous les centres de l'Église Unie qui délivrent une attestation de compétences s'efforcent d'évaluer de manière équitable le niveau de compétence des personnes candidates qui ont déjà des diplômes, des qualifications, des certifications et une formation par rapport aux critères d'obtention de l'attestation. Tous ces établissements utilisent des évaluations semblables.

Il se peut qu'une personne postulante ait seulement à suivre quelques cours portant sur les différentes Églises pour obtenir l'attestation de compétences et qu'une autre doive achever un programme complet d'études sanctionné par un diplôme. Les personnes postulantes doivent savoir que le cheminement est différent selon les écoles : un établissement peut exiger de la personne qu'elle suive un cours intensif sur la constitution et la culture de l'Église, tandis qu'un autre lui demandera de compléter un cours sur la décolonisation de l'Église. La conception et l'évaluation des programmes d'études menant à l'obtention de l'attestation de compétences sont laissées à la discrétion des établissements. Le nombre et l'intitulé des cours à suivre peuvent ainsi varier d'une école à l'autre.

Les personnes postulantes ne devraient pas demander une évaluation sans d'abord rencontrer un conseil des candidatures. Celui-ci pourra répondre à des questions de base sur le processus d'obtention de l'attestation de compétences et inviter par la suite les personnes postulantes à demander une évaluation à l'établissement de leur choix. **Il n'est pas approprié de « magasiner » les programmes** pour trouver la meilleure version d'un programme sur mesure conçu pour obtenir une attestation de compétences.

Si le conseil des candidatures a des questions au sujet du programme sur mesure recommandé, le ministre ou la ministre de la vocation prendra contact avec l'école pour obtenir des éclaircissements.

Il se peut que le conseil des candidatures exige plus qu'une attestation de compétences au moment de déterminer si la personne candidate témoigne du niveau de compétence exigé pour l'exercice du ministère. Dans certains cas, l'école de théologie peut offrir une préparation supplémentaire, mais la préparation n'est pas intégrée pour autant au programme conçu pour satisfaire aux critères d'obtention de l'attestation de compétences. Le conseil des candidatures ne devrait pas hésiter à consulter l'établissement pour savoir comment la personne candidate peut développer les compétences qui ne sont toujours pas acquises une fois l'attestation obtenue.

Une personne peut-elle être ordonnée ou consacrée sans d'abord obtenir une attestation de compétences?

Non. L'attestation de compétences certifie que la personne a terminé la formation exigée en vue de l'exercice du ministère ordonné ou consacré au sein de l'Église Unie du Canada.

« En accord pour l'essentiel »

On peut évoquer l'image d'une ficelle sur laquelle sont enfilées des billes colorées transparentes : la ficelle représente « la continuité de la tradition chrétienne » exprimée au sein de l'Église Unie et les billes, l'éventail varié d'aptitudes, d'engagements, de compétences et de talents pour le ministère que la personne candidate apporte à l'Église. Ensemble, elles forment un motif reconnaissable mais unique. Le conseil des candidatures a la responsabilité de regarder au travers des billes pour repérer la ficelle qui les relie entre elles. *Cette personne a-t-elle en elle quelque chose qui fait rayonner la foi chrétienne et la rend présente devant nous?*

Contrairement aux Églises qui exigent une adhésion au pied de la lettre à un credo ou à une déclaration doctrinale, l'Église Unie du Canada examine rigoureusement la pratique de la foi de la personne candidate pour vérifier que celle-ci **s'accorde** avec la foi vivante de l'Église exprimée au moyen de ses déclarations de foi et des Écritures sur lesquelles elles sont fondées. La personne candidate ne détermine pas elle-même si elle est « en accord pour l'essentiel » avec la doctrine de l'Église Unie : ce sont les membres des conseils des candidatures qui, ensemble, prennent cette décision.

La tâche du conseil des candidatures est d'assumer la responsabilité qui lui incombe envers l'Église en veillant à ce que ses leaders ministériels agissent comme des intendantes et des intendants de la foi telle que notre Église l'a collectivement décrite dans quatre textes : les Vingt articles de la doctrine tels qu'ils figurent dans les Principes de l'union (1925), la Déclaration de foi (1940), la Confession de foi de l'Église Unie (1968) et Notre foi chante (2006). Il ne suffit pas de répéter les enseignements de la foi sans faire preuve d'esprit critique : il faut les représenter justement et fidèlement, y compris en agissant soi-même comme *modèle*. Les membres des conseils des candidatures évaluent la personne candidate dans son intégralité pour déterminer si elle agit « en accord pour l'essentiel » avec la doctrine. Il ne suffit pas qu'elle mène sa vie d'une manière qui correspond à *leurs* croyances. Les membres doivent avoir l'assurance que la personne candidate est capable de représenter, d'enseigner et de prêcher les croyances de l'Église Unie du Canada.

Directives sur l'utilisation du vocabulaire et des symboles cléricaux à l'intention des personnes candidates

Les symboles et les titres ont une histoire. Le sens qu'ils véhiculent diffère en fonction du contexte et ils doivent être mis au service de la communauté plutôt que de la personne.

L'**étoile** est un symbole associé à une activité (la prédication et la liturgie des sacrements) plutôt qu'à une personne (une pasteure ou un pasteur ordonné ou consacré). *Les personnes candidates au ministère sont des laïques. Si la coutume dans la communauté de foi est que la personne qui exerce ces activités porte une étoile pendant le culte, il est approprié que la*

personne candidate le fasse aussi. Dans le cas contraire, il n'est pas nécessaire qu'elle porte l'étoile.

Contrairement à l'étoile, le **col romain** symbolise une identité, soit une appartenance au clergé. *Comme toutes les personnes laïques, les personnes candidates au ministère ne font pas partie du clergé. Une personne laïque ne devrait jamais porter le col romain. Il est contraire à l'éthique de s'identifier à tort comme membre du personnel ministériel laïque ou ordonné.*

Le terme **pasteure ou pasteur** (ou *minister*, en anglais) renvoie à une profession, comme infirmière ou infirmier, et à une vocation, comme celle de mère. Au sein de l'Église, il est utilisé pour décrire la personne qui exerce la profession (« M. Lee est le pasteur de notre Église ») et, en anglais, les bénévoles qui s'occupent de l'accueil (*hospitality ministers*). Il est donc approprié de décrire une personne candidate comme « une pasteure ou un pasteur en formation » (*student minister*). Dans le cadre d'une FMS post-programme, on parle d'une « personne candidate au ministère » (*ministry candidate*).

En anglais, le terme **pastor** est utilisé comme synonyme de *minister* par les Églises luthériennes et évangéliques. Il a été adopté par des pasteures et des pasteurs de l'Église Unie qui le préfèrent à celui de *reverend*, considéré comme trop formel. Il ne peut cependant être utilisé pour décrire une personne candidate : il faut alors parler de « pasteure ou pasteur en formation » (*student minister*).

On utilise aussi en anglais le terme **reverend** (ou *Rev.*) devant le nom de la personne. Il s'agit d'un titre honorifique qui désigne une fonction et qui est parfois accompagné des particules « the Right » ou « the Very ». Il témoigne de l'appartenance de la personne à l'ordre ministériel et peut uniquement servir à qualifier des membres du personnel ordonné ou consacré.

Les ministres de la vocation peuvent communiquer des informations supplémentaires aux personnes candidates qui le souhaitent au sujet de l'utilisation du vocabulaire et des symboles cléricaux pendant le parcours de candidature et par la suite.