

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

Vol. 2 : entrevues

2024



Office of / Bureau de la
vocation

L'Église Unie du Canada
The United Church of Canada



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

Avec le soutien de
**Mission
and Service**

Table des matières

À propos de cette ressource.....	6
Le contexte autochtone.....	6
Le parcours de candidature	7
Sept étapes.....	7
Le calendrier des entrevues	8
La conduite des entrevues.....	11
Mener des entrevues avec une conscience interculturelle.....	12
Les grandes lignes des entrevues	17
Processus général des entrevues	17
Les entrevues menées dans le cadre du parcours de candidature	21
Évaluation du potentiel	21
Évaluation de l'aptitude.....	23
Cheminement	26
Niveau de compétence exigé en vue de la FMS	29
Niveau de compétence exigé en vue d'une affectation comme candidate ou candidat suppléant.....	33
Niveau de préparation en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance.....	35
Démission ou révocation de la candidature	38
Exemples de questions d'entrevue	41
Organisation de l'entrevue	41
Début	41
Fin	41
Questions visant à évaluer le potentiel	42
Questions visant à évaluer l'aptitude	44
Questions visant à évaluer le cheminement	47
Questions visant à évaluer le niveau de compétence exigé en vue de la FMS.....	50
Questions visant à évaluer le niveau de compétence exigé en vue d'une affectation en tant que candidate ou candidat suppléant	54
Questions visant à évaluer le niveau de préparation en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance.....	57
Modèle de document de prise de notes	60
Formulaire de réponse à la suite d'une entrevue	62
Liste de vérification des documents à fournir pour l'entrevue	63
Documents à fournir par toutes les personnes postulantes et candidates et pour toutes les catégories de ministères	63
Documents à fournir par les personnes candidates au ministère diaconal OU au ministère pastoral laïque	64
Documents et documents optionnels (ne concernent pas toutes les personnes candidates)	65

Annexe : Extrait de la politique relative aux enregistrements numériques des entrevues (Bureau de la vocation, 26 septembre 2023)	67
---	----

À propos de cette ressource

Cette ressource est le deuxième volume d'une série qui en comprend deux. Elle présente les meilleures pratiques offrant de l'information, des conseils et des avis à l'intention du conseil des candidatures en lien avec les entrevues effectuées dans le cadre du parcours de candidature. 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 documents auxquels ce document fait référence sont disponibles à egliseunie.ca.

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 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.

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

Le parcours de candidature

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

[*Parcours de candidature : la politique*](#)

[*Appels à l'Église \(2018\)*](#)

[*Compétences pour la formation au ministère et le leadership ministériel tout au long de la vie*](#)

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

[*Série de ressources sur la formation ministérielle supervisée*](#)

[*Parcours de candidature : la 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]

Sept étapes

Le parcours de candidature comporte sept étapes qui guident l'Église dans le processus servant à préparer les personnes au leadership ministériel. Les sept étapes sont les suivantes :

- L'appel
- La reconnaissance
- L'accompagnement
- La préparation
- L'évaluation
- L'autorisation
- La célébration

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.

Tous les aspects du rôle du conseil des candidatures sont décrits dans la ressource intitulée [*Parcours de candidature : guide à l'intention du conseil des candidatures, vol. 1 : orientation*](#), qui vise à orienter le processus d'entrevue.

Le calendrier des entrevues

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

Les critères servant à évaluer le potentiel, l'aptitude et le niveau de préparation, ainsi que l'information relative à l'évaluation de la vocation, sont présentés plus loin dans cette ressource.

- **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. Si la personne démontre un potentiel, on l'invite alors à répondre aux autres exigences relatives à la demande de candidature. La personne postulante est reçue au moins une autre fois en entrevue par le conseil des candidatures, qui évalue son aptitude avant de l'accepter comme candidat ou candidate.
- **Évaluation du potentiel et de l'aptitude** : La personne postulante doit satisfaire toutes les exigences pour poser sa candidature, y compris, dans certains cas, l'obtention d'une évaluation menée par une tierce partie. Durant la première entrevue, le conseil des candidatures évalue le potentiel et l'aptitude de la personne selon les critères établis. Le conseil des candidatures détermine au cas par cas le nombre d'entrevues nécessaire pour accepter la personne postulante comme candidat ou candidate.
- **Évaluation du potentiel, de l'aptitude et du niveau de compétence exigé en vue de la FMS** : La demande initiale présentée au conseil des candidatures peut comprendre une demande d'évaluation du niveau de compétence exigé en vue de la formation ministérielle supervisée (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, comme le programme de formation au ministère pastoral laïque. La personne postulante doit satisfaire toutes les exigences pour poser sa candidature, y compris, dans certains cas, l'obtention d'une évaluation menée par une tierce partie. Durant la première entrevue, le conseil des candidatures évalue le potentiel, l'aptitude et le niveau de compétence exigé en vue de la FMS. En concertation avec la personne postulante, le conseil des candidatures détermine au cas par cas le nombre d'entrevues nécessaire pour accepter la personne comme candidat ou candidate et l'autoriser à entreprendre 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 fera à la base les entrevues décrites dans le tableau suivant avec la personne postulante ou candidate. Il peut par ailleurs 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.

Une entrevue supplémentaire pourra se révéler nécessaire si la personne candidate a l'intention d'occuper un poste de suppléance à l'extérieur du cadre de la FMS, car le conseil des candidatures devra alors évaluer son niveau de préparation au leadership ministériel.

Programme d'études	Type et but de l'entrevue	Calendrier des entrevues
Atlantic School of Theology : programme d'été à distance	Potentiel et aptitude en vue d'une candidature	Au début du processus
	Niveau de compétence exigé en vue de la FMS	Avant la 3 ^e année du programme
	Entrevue de cheminement : permet d'évaluer les progrès accomplis dans l'atteinte des objectifs d'apprentissage et le développement des compétences (selon les compétences pour la formation au ministère)	Recommandée mais non exigée avant la 5 ^e année du programme
	Niveau de compétence exigé en vue de l'ordination	Dernière année du programme
Centre for Christian Studies (parcours diaconal)	Potentiel et aptitude en vue d'une candidature	Au début du processus
	Entrevue de cheminement : permet d'évaluer les progrès accomplis dans l'atteinte des objectifs d'apprentissage et l'accent mis sur les objectifs d'apprentissage relatifs au développement des compétences (selon les compétences pour la formation au ministère)	Avant le 3 ^e stage pratique
	Niveau de compétence exigé en vue de la consécration	Dernière année du programme
Sandy-Saulteaux Spiritual Centre	Potentiel et aptitude en vue d'une candidature	Au début du processus
	Niveau de compétence exigé en vue de la FMS (pour les catégories du ministère ordonné et du MPL autochtone)	
	Entrevue de cheminement : permet d'évaluer les progrès accomplis dans l'atteinte des objectifs d'apprentissage et l'accent mis sur les objectifs d'apprentissage relatifs au développement des compétences (selon les compétences pour la formation au ministère)	MPL : À mi-parcours du programme MD et MO : avant la 4 ^e année du programme
	Niveau de compétence exigé en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance	Une fois toutes les exigences presque remplies – habituellement au moins 4 mois avant la date de la célébration
Emmanuel College	Potentiel et aptitude en vue d'une candidature	Au début du processus

Programme d'études	Type et but de l'entrevue	Calendrier des entrevues
Atlantic School of Theology (pas le programme d'été à distance) St. Andrew's College Études de l'Église Unie à DIO Vancouver School of Theology	Niveau de compétence exigé en vue de la FMS	Généralement la dernière année du programme – il est justifié dans certains cas de devancer la FMS (voir la section FMS pour plus de détails)
	Niveau de compétence exigé en vue de l'ordination	Une fois toutes les exigences presque remplies – habituellement au moins 4 mois avant la date de l'ordination

La conduite des entrevues

Le comité des entrevues doit créer un climat d'ouverture et de confiance afin de pouvoir observer un reflet authentique de la personne interviewée. L'aménagement des lieux, les attitudes et les comportements des membres du conseil des candidatures, le rythme de la discussion et les attentes des personnes participantes vont contribuer à faire ou non de l'entrevue un véritable exercice de discernement. On fait preuve de respect envers la personne en veillant à favoriser l'accessibilité des entrevues et en prenant connaissance à l'avance des documents qu'elle a soumis et en y faisant référence pendant la discussion.

Le contenu de l'entrevue demeure confidentiel. Toutefois, les décisions du conseil des candidatures sont publiques.

Au moins une entrevue doit être menée en personne pendant le parcours de candidature.

Ayez conscience des possibles conflits d'intérêts et de la perception des préjugés (voir la section sur les doubles rôles et la perception des préjugés au sein du conseil des candidatures dans le [volume 1 du guide à l'intention du conseil des candidatures](#), qui porte sur l'orientation). Si un membre ou une membre du conseil des candidatures a des liens de parenté avec la personne interviewée, collabore de manière étroite avec elle ou fait partie de sa communauté de foi, il y a un risque de chevauchement entre différents rôles et il peut lui être difficile de conserver son objectivité. Les membres en situation de conflit d'intérêts devraient s'abstenir de participer à la séance d'entrevue.

Les lois et les principes relatifs aux droits de la personne doivent aussi être respectés. Il est ainsi inapproprié d'utiliser un langage sexiste ou de poser des questions sexistes ou des questions sur la situation matrimoniale, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique, la neuro-atypie et le handicap. On devrait poser les mêmes questions à tout le monde, indépendamment du genre, de la situation matrimoniale ou de l'identité raciale, par exemple. On trouvera des

renseignements sur les lois provinciales et territoriales sur les sites Web des provinces et des territoires.

Mener des entrevues avec une conscience interculturelle

Il est difficile d'exposer qui l'on est de manière authentique dans le cadre d'une entrevue. Le défi est encore plus grand et des dynamiques plus complexes entrent en jeu quand la majeure partie du comité des entrevues et la personne qu'il entend ne font pas partie du même groupe ethnoculturel. Les membres du conseil des candidatures doivent réaliser un auto-examen individuel et collectif afin de découvrir si leurs croyances et leurs présupposés ne risquent pas de créer des failles dans leur discernement et de les empêcher de comprendre l'œuvre de Dieu dans le monde et dans la vie de la personne interviewée.

Les membres du conseil des candidatures sont censés être formés pour tenir compte de la diversité des réalités et des expériences des personnes interviewées. Il s'agit notamment de considérations culturelles, linguistiques, physiques, visuelles, auditives et neurodivergentes. Demandez l'aide du Bureau de la vocation pour prendre en considération ces réalités dans la préparation et la conduite des entrevues.

Un comité des entrevues ayant une conscience interculturelle s'efforce d'envisager le processus du point de vue de l'autre personne et de considérer comment s'adapter à cette perspective, comme dans l'exemple suivant :

Je suis une personne originaire de la Corée, reçue en entrevue aux fins de l'évaluation de mon aptitude en vue de la candidature. Je tente de communiquer qui je suis en anglais, soit ma troisième langue. Je dois m'adapter aux exigences linguistiques du comité des entrevues en communiquant dans cette langue. Je vais également me plier à la croyance du comité des entrevues selon laquelle un cercle sans bureau est la configuration idéale pour mener une entrevue, même si cette formule me fait me sentir fragile et vulnérable.

Je vais faire de mon mieux pour ne pas paniquer à l'idée de parler de moi avec un groupe de personnes avec lesquelles je ne suis pas déjà en relation, mais je vais m'adapter à cette manière de faire occidentale, en espérant que mes propos ne seront pas perçus comme vagues ou évasifs.

Comme signe de respect, j'aimerais offrir un présent au ministre ou à la ministre du Bureau de la vocation, mais je crains que le groupe pense que j'essaie de m'attirer ses faveurs et d'influencer les résultats de mon entrevue. J'ai appris à ne pas avoir un mouvement de recul quand un homme croise les jambes et me montre la semelle de ses souliers, ou à ne pas être offensé par l'apparent désintérêt d'une femme qui tricote pendant que je parle. Durant cette entrevue, je me trouve dans le contexte de leur culture, et je vais m'adapter à leurs manières de faire et à leurs attentes.

En raison de ma neuro-atypie, j'ai beaucoup de difficulté à maintenir un contact visuel. J'ai plus de facilité à me concentrer dans les situations stressantes si je peux fermer les yeux. L'une des personnes qui me passent en entrevue s'efforce constamment d'accrocher mon regard. Les gens ont tendance à penser que je ne les regarde pas dans les yeux parce que je n'ai pas confiance en moi, mais c'est faux. Je peux me forcer à maintenir un contact visuel, mais j'aurai beaucoup plus de difficulté à répondre aux questions au meilleur de mes capacités.

La diversité n'est pas toujours apparente. La réalité de l'intersectionnalité fait que la dynamique de l'entrevue peut être façonnée par des expériences diverses, même lorsque le comité des entrevues suppose que l'expérience interculturelle est largement linguistique.

En reconnaissant à quel point la responsabilité de composer avec les différences culturelles incombe habituellement aux personnes reçues en entrevue, un comité des entrevues ayant une conscience culturelle adopte le principe de l'adaptation réciproque ou sociale. La prise en compte des normes culturelles et des besoins en matière d'accessibilité est ainsi vue comme une obligation sociale plutôt que comme une responsabilité personnelle. Étant le groupe qui dirige le processus d'entrevue et décide de son format, le comité des entrevues doit faire tout ce qu'il peut pour réduire le fossé culturel afin que la personne interviewée soit moins anxieuse et moins intimidée, et qu'elle soit plus en mesure d'exposer avec justesse son caractère et ses compétences. Dans un esprit de réciprocité, les membres du comité commencent par évoquer toutes les mesures d'adaptation qu'ils ont prises ou dont ils avaient besoin pour mener l'entrevue. Ils peuvent dire, par exemple : « Nous avons choisi d'utiliser la fonction de sous-titrage codé pour cette entrevue parce que notre comité en avait besoin. »

L'adaptation réciproque exige une approche adaptative et flexible du processus d'entrevue plutôt que la conformité à un modèle convenu et rigide. Pour dépasser les clivages culturels et valoriser la personne interviewée, le comité des entrevues peut prendre des précautions comme celles qui suivent :

La préparation

- Informez-vous à l'avance auprès du ministre ou de la ministre de la vocation au sujet de potentiels besoins en matière d'accessibilité.
- Faites-vous accompagner par une personne qui connaît bien les questions d'accessibilité ou les sensibilités culturelles (p. ex., sous-titrage codé, disposition des sièges, éclairage, salutations, contact visuel, rythme, signification des silences et des pauses, perception de la hiérarchie et de l'autorité, signification ou absence de signification des habitudes de langage, expression de l'accord et du désaccord, gestes à éviter, etc.).
- Prenez conscience du fait que la neurodiversité est une réalité et que les cerveaux des membres du comité des entrevues fonctionnent tous différemment.
- Vérifiez les questions d'entrevue avec la personne qui vous accompagne dans le processus pour éviter celles qui pourraient mettre la personne interviewée dans l'embarras (p. ex., questions au sujet de sa situation personnelle ou des sentiments qu'elle éprouve).

- Fournissez à l'avance les questions qui seront posées afin de réduire la pression sur la personne qui, sur place, doit réfléchir et s'exprimer dans une langue qui n'est pas sa langue maternelle. Rappelez-lui cependant que ses réponses pourraient susciter des questions supplémentaires.

La représentation

- Veillez à ce que le comité des entrevues soit diversifié sur les plans racial et culturel.
- Veillez à ce qu'au moins une personne présente à l'entrevue provienne de la communauté ethnolinguistique de la personne interviewée.

La langue

- Demandez à la personne interviewée si elle aimerait que soit présente une personne qui parle couramment le français ou l'anglais ainsi que sa langue maternelle, pour lui venir en aide si des clarifications étaient nécessaires.
- Utilisez le rythme, le ton et le vocabulaire qui conviennent le mieux à la personne interviewée.
- Si la personne interviewée utilise les services d'un interprète ou d'une interprète, veillez à vous adresser directement à la personne plutôt qu'à l'interprète.
- Faites valoir que la capacité de la personne à parler plus d'une langue est un atout important, et que le fait de parler français ou anglais avec un accent ne doit pas être considéré comme un problème à surmonter.
- Les membres du comité des entrevues doivent garder à l'esprit qu'ils ont probablement eu l'occasion de se familiariser depuis longtemps avec le langage et les traditions de l'Église. Les personnes interviewées n'ont peut-être pas la même expérience et ne devraient pas avoir à répondre à des attentes irréalistes et injustifiées en ce qui a trait aux connaissances et au contexte.

L'aménagement des lieux et le processus

- Précisez au début de l'entrevue que vous êtes sensible au fait qu'il s'agit d'une rencontre interculturelle, et que tout le monde devrait se sentir à l'aise de poser des questions et de clarifier certains éléments s'il y a lieu.
- Commencez l'entrevue par une période informelle qui permettra aux personnes participantes de faire connaissance.
- Considérez l'entrevue comme une occasion d'honorer les différences culturelles en invitant un membre ou une membre du groupe à réciter une prière dans une langue autre que l'anglais, ou en prononçant une prière en anglais qui demande à Dieu de bénir cette rencontre interculturelle.
- Aménagez les lieux de façon à créer un espace sûr et menez l'entrevue de manière à faciliter l'écoute attentive. Témoinnez de la prévenance à l'autre personne et prenez votre temps. Soyez à l'aise avec des silences et des pauses et utilisez un langage corporel chaleureux et encourageant. Montrez votre intérêt sans faire preuve d'indiscrétion et riez le plus possible avec l'autre personne (mais jamais aux dépens de quiconque).

La manière de poser les questions

En Occident, il y a une tendance à considérer que la collecte d'information est le but premier d'une entrevue.

Tandis qu'une partie de cette information est de nature dite personnelle, l'ensemble de ce qu'elle contient se rapporte à la personne ou nous parle d'elle. Ainsi, les pensées et les croyances d'une personne, ses manières de fonctionner, d'être en relation et d'assimiler des connaissances nous révèlent le fond de son cœur et de son âme. Ce cœur de la personne, une Église interculturelle cherchera à le respecter et à le protéger. Il s'agira de reconnaître que pour les personnes interviewées issues de plusieurs cultures, la raison première de l'entrevue n'est pas de partager de l'information, mais d'établir une relation.

Le comité des entrevues peut poser une question qui vise à obtenir de l'information qui l'aidera à mieux connaître la personne interviewée. Il se peut que cette dernière prenne alors ses distances parce que ces questions lui paraissent trop directes, trop personnelles ou trop inquisitrices.

Au moment de poser des questions, tenez compte des éléments suivants :

- Personne n'aime perdre la face, quelle que soit la culture à laquelle on appartient ou le vécu que l'on a. Faites tout ce que vous pouvez pour éviter que la personne interviewée se sente embarrassée ou perturbée à cause de certaines questions.
- Une question trop ouverte en début d'entrevue peut non seulement rendre l'amorce difficile, parce que la personne risque de ne pas savoir par où commencer, mais elle peut aussi créer un malaise en la poussant d'entrée de jeu à communiquer des informations personnelles. « Parlez-nous de vous » est une question trop large. Il est préférable de dire : « Parlez-nous de votre expérience en ce qui a trait au leadership ministériel. »
- De même, il est courant de terminer une entrevue en demandant à la personne si elle a elle-même des questions. Or dans plusieurs cultures, le fait de poser des questions équivaut à révéler que l'on ignore certaines choses que l'on devrait connaître. « Y a-t-il des choses que vous aimeriez nous dire avant de clore cette entrevue? » est une formule plus invitante.
- Généralement, les schémas de pensée occidentaux tendent vers l'abstraction. Ce n'est pas le cas dans plusieurs autres traditions culturelles, qui font appel à des images concrètes et s'appuient sur le récit. Ce serait donc une bonne idée d'inclure des questions faisant référence à un scénario ou à des exemples concrets, que la personne interviewée pourra rattacher à des expériences vécues et à ses compétences en situation réelle.
- Si la personne interviewée a récemment immigré, évitez de lui poser des questions sur les raisons qui l'ont amenée à immigrer au Canada ou sur la durée prévue de son séjour dans le pays. La première question peut laisser entendre que vous pensez que certaines raisons sont plus valables que d'autres, et il semblerait que la seconde question est plus fréquemment posée aux personnes racisées, en particulier si elles viennent d'un pays de

l'hémisphère sud. Les deux questions mettent l'accent sur le statut d'étranger et laissent sous-entendre que la personne peut dissimuler ses vraies motivations. Les membres du comité des entrevues ne sont ni des agents d'immigration ni des inquisiteurs.

- Les membres du comité des entrevues doivent effectuer un discernement attentif. Il est donc parfaitement approprié de poser des questions qui visent à mieux connaître l'attitude de la personne interviewée par rapport à l'Église Unie sans qu'il soit pour autant question de remettre en cause injustement ses motivations ou ses intentions. Vous pouvez poser des questions comme :
 - Qu'est-ce qui vous attire dans l'Église Unie du Canada?
 - Quelles ressemblances et quelles différences percevez-vous entre celle-ci et l'Église de votre enfance?
 - Pourriez-vous nous raconter comment vous avez entendu l'appel de Dieu au ministère?
 - Sous quelles formes percevez-vous l'œuvre de Dieu dans votre décision de devenir candidate ou candidat au ministère?

L'accompagnement lors des entrevues

La personne interviewée est accompagnée d'une personne de son choix. Il peut s'agir par exemple d'une proche ou un proche qui a suivi sa démarche de discernement, mais qui n'est ni un parent ni sa pasteure ou son pasteur. Cette accompagnatrice ou cet accompagnateur ne joue pas de rôle actif durant l'entrevue : elle ou il est plutôt là pour en observer le déroulement en vue d'aider par la suite la personne à faire un débriefage et à poursuivre sa réflexion.

Les comités des entrevues

Le conseil des candidatures peut se constituer en plusieurs petits comités qui effectueront les entrevues. Toutefois, les décisions devront être discutées et votées par l'ensemble de ses membres. Des comités limités à trois ou quatre membres permettent des discussions interactives et informelles, tout en donnant à la personne interviewée la possibilité de pleinement interagir avec chaque membre tout comme avec l'ensemble du comité.

Les grandes lignes des entrevues

Processus général des entrevues

Avant l'entrevue

- Examinez avec soin toute demande écrite préalablement soumise par la personne interviewée.
- Revoyez la [politique sur le parcours de candidature](#) et les orientations de l'entrevue dans le volume 1 du [guide à l'intention du conseil des candidatures](#).
- Relisez la section qui porte sur les doubles rôles, les préjugés et la perception des préjugés.
- Informez-vous auprès du ministre ou de la ministre de la vocation au sujet des mesures d'adaptation qu'il convient de prendre ou des besoins en matière d'accessibilité auxquels il vous faudra potentiellement répondre.
- Consultez les questions qui se trouvent à la fin de ce guide selon le type d'entrevue que vous devez mener.
- Déterminez comment l'entrevue se déroulera et précisez qui parmi le comité fera l'entrée en matière.
- Pour les entrevues en personne, assurez-vous que l'espace qui sera utilisé pour l'entrevue est accessible, confortable et accueillant, et que toutes les personnes présentes ont de l'eau ou une autre boisson.
- Pour les entrevues en ligne, assurez-vous que toutes les personnes participantes disposent des équipements et logiciels appropriés et qu'elles ont un plan B en cas d'interruption ou si elles rencontrent des problèmes de connexion.
- Prenez connaissance de la politique relative à l'enregistrement numérique des entrevues (voir l'[annexe](#)), et veillez à la respecter, notamment en veillant à ce que les informations sur les entrevues comportent un avis indiquant qu'elles font l'objet d'un enregistrement numérique.
- Assurez-vous que l'accompagnateur ou l'accompagnatrice comprend bien son rôle de témoin silencieux.

Organisation de l'entrevue

Les entrevues en ligne peuvent comporter des difficultés pour les membres du comité des entrevues comme pour la personne interviewée. Vous pouvez mettre celle-ci à l'aise en vous préparant adéquatement à l'entrevue. Portez le même soin et la même attention à l'organisation des entrevues à distance qu'à l'organisation d'entrevues en personne.

- Vérifiez à l'avance le bon fonctionnement des équipements et de la connexion et assurez-vous que toutes les personnes participantes connaissent bien la plateforme et savent comment s'y reconnecter au besoin.
- Utilisez un arrière-plan virtuel épuré qui respire le calme ou créez un environnement physique chaleureux et accueillant.
- Allez chercher la personne interviewée dans la salle d'attente (virtuelle ou physique).

Pour les entrevues en personne, donnez un maximum d'information sur le moment et le lieu de l'entrevue.

- Donnez des indications sur l'endroit où la personne doit se rendre, le stationnement disponible, l'emplacement de la salle d'entrevue et d'autres informations utiles.
- Assurez-vous que les lieux sont accessibles.

Début

- Pour les entrevues en personne, envoyez une membre ou un membre du comité des entrevues chercher la personne dans la salle d'attente.
- Pour les entrevues en ligne, envoyez une membre ou un membre du comité des entrevues dans la salle d'attente virtuelle pour « accueillir » la personne.
- Présentez-vous et décrivez ce que vous faites au sein de l'Église et les raisons qui font que vous avez rejoint le conseil des candidatures.
- Décrivez les étapes et la durée du processus.
- Expliquez à la personne interviewée en quoi consistera l'entrevue et quels en sont les objectifs.
- Donnez-lui la possibilité de poser des questions au sujet du processus, des attentes, etc.
- Consacrez un moment à la prière.

Pendant l'entrevue

- Référez-vous aux documents écrits soumis par la personne interviewée.
- Inspirez-vous des exemples de questions qui figurent dans le présent guide selon le type d'entrevue dont il est question.
- Enregistrez l'entrevue en respectant la politique relative aux enregistrements numériques (voir l'[annexe](#)).
- Assurez-vous qu'au moins un membre du comité des entrevues prend des notes en suivant les instructions ci-après.

Enregistrement de l'entrevue

Puisque les entrevues sont menées par un comité au nom de l'ensemble du conseil des candidatures, il est important que leur contenu soit rapporté avec précision. Une ou plusieurs personnes sont donc chargées de prendre des notes et d'établir un compte-rendu de l'entrevue. Ces notes sont utilisées à trois fins :

1. Permettre au comité d'entrevue de faire un compte-rendu aussi précis que possible aux comités et aux conseils qui sont chargés de déterminer le résultat de l'entrevue.
2. Rédiger la lettre ou le rapport officiels adressés par le comité ou le conseil à la personne interviewée pour lui faire part du résultat de l'entrevue. La **lettre ou le rapport constitue le rapport officiel** de l'entrevue et elle est conservée conformément au plan de classification et de conservation des documents (*Classification and Records Retention Schedule*) de l'Église Unie et à la section du *Manuel des politiques en matière de ressources humaines - Bureau du Conseil général et conseils régionaux* qui porte sur la [protection de la vie privée et des renseignements personnels](#).

3. Permettre de vérifier les faits en cas de désaccord sur la fidélité du rapport officiel à ce qui a été dit dans l'entrevue.

Instructions pour la prise de notes

- Notez la date, l'heure de début et le lieu de l'entrevue (p. ex., via Zoom).
- Indiquez les noms de toutes les personnes présentes ainsi que leurs fonctions.
- Notez le nom ou les initiales de la personne qui parle.
- Paraphrasez ce qui est dit.
- Mettez l'accent sur les éléments importants. Si l'entrevue est enregistrée, notez l'heure à laquelle se produisent les échanges les plus importants.
- Utilisez les guillemets lorsque vous notez des commentaires importants qui sont cités tels quels.
- Au besoin, demandez à la personne de répéter.
- Notez de manière factuelle les éléments importants de la communication non verbale (p. ex. : « la personne s'est penchée en avant, a souri et a regardé dans les yeux la personne qui l'interviewait » au lieu de « la personne était attentive » ; « la personne a levé la voix, rougi et lancé un regard furieux à D.W. » au lieu de « la personne s'est mise en colère »).
- Évitez de gribouiller.
- Notez l'heure à laquelle l'entrevue prend fin.
- Transcrivez et complétez vos notes dès la fin de l'entrevue.

Les ministres de la vocation fourniront des exemples de notes et d'autres ressources pour s'assurer que des comptes-rendus appropriés des entrevues sont faits. Consultez l'[annexe](#) pour en savoir plus sur la politique relative aux enregistrements et à la conservation des dossiers.

Fin

- Gardez un moment de silence pour vous assurer que tout a été dit.
- Assurez-vous que la personne interviewée est au courant des prochaines étapes et qu'elle sait qui prendra contact avec elle et à quel moment.
- Consacrez un moment à la prière.
- Arrêtez l'enregistrement.

Après l'entrevue

Si l'entrevue est enregistrée numériquement, assurez-vous qu'il est mis fin à l'enregistrement avant d'amorcer les délibérations.

La personne interviewée quitte la pièce. Le comité invite l'accompagnateur ou l'accompagnatrice à exprimer brièvement toute préoccupation et à dire s'il ou elle croit que l'image donnée par la personne interviewée était juste.

Le conseil des candidatures au complet se réunit ensuite pour entendre les recommandations du comité des entrevues et rendre une décision officielle.

La personne interviewée rejoint ensuite le conseil des candidatures pour recevoir sa décision et ses conseils concernant les prochaines étapes ou elle en est informée par téléphone plus tard.

Un compte-rendu écrit de la décision, des instructions et des conseils du conseil des candidatures est transmis à la personne dans les deux semaines suivant l'entrevue.

Le ministre ou la ministre de la vocation est responsable de s'assurer que les enregistrements sont conservés conformément au plan de classification et de conservation des documents (*Classification and Records Retention Schedule*) de l'Église Unie et à la section du *Manuel des politiques en matière de ressources humaines - Bureau du Conseil général et conseils régionaux* qui porte sur [la protection de la vie privée et des renseignements personnels](#).

Motions

Les motions sont présentées toutes en même temps au conseil des candidatures. Après une discussion, l'ensemble des membres est appelé à voter. Les personnes invitées à participer aux entrevues n'ont pas le droit de voter. Les motions doivent figurer au procès-verbal.

Les entrevues menées dans le cadre du parcours de candidature

Évaluation du potentiel

Préparation de la personne postulante

La personne postulante a pris contact avec le ministre ou la ministre de la vocation et utilisé la [feuille de route sur le parcours de candidature](#) pour se familiariser avec la démarche et s'engager dans le processus de discernement.

Le conseil des candidatures prend connaissance à l'avance des documents suivants :

- ☐ Demande de reconnaissance du potentiel
- ☐ Vérification des antécédents judiciaires
- ☐ CV
- ☐ Lettre de recommandation 1 (potentiel)
- ☐ Lettre de recommandation 2 (potentiel)
- ☐ Lettre du mentor ou de la mentore concernant le potentiel
- ☐ Rapport de l'école de théologie (si applicable)

Orientations de l'entrevue

L'entrevue vise à bâtir une relation avec la personne postulante, à discerner son appel au ministère et à évaluer son potentiel. À cette étape, il est utile de découvrir comment cette personne se perçoit elle-même, quel chemin elle a déjà parcouru et quels sont ses espoirs pour l'avenir. Le conseil des candidatures en apprend davantage au sujet du postulant ou de la postulante à travers les récits écrits et oraux de son histoire personnelle et de son cheminement spirituel, et par les questions qui seront posées au fil de l'entrevue au sujet des événements significatifs de sa vie et des personnes qui y ont joué un rôle important.

Critères

Le conseil des candidatures établit si le postulant ou la postulante démontre un *potentiel* en vue de la candidature en se fondant sur les critères suivants :

- ☐ Le postulant ou la postulante est capable de parler de son appel au ministère de manière articulée et a des raisons valables de choisir une catégorie particulière de ministère.
- ☐ D'autres personnes au sein de l'Église confirment et appuient son appel au ministère.
- ☐ La personne possède certains des dons et certaines des qualités qu'exige fondamentalement le leadership ministériel, y compris une vie spirituelle profonde et une connaissance de soi, tel qu'exposé dans le document intitulé [Compétences pour la formation au ministère](#).
- ☐ La personne démontre un potentiel d'évolution ainsi qu'une volonté d'apprendre et de cheminer.

Utilisez les [questions visant à évaluer le potentiel](#) qui se trouvent dans la section du présent guide portant sur les exemples de questions d'entrevue pour engager la discussion avec la personne interviewée. Intégrez à l'entrevue des éléments tirés des documents qu'elle a soumis.

Décision prise à la suite de l'entrevue

Trois résultats sont possibles :

- ☐ *Le potentiel est clairement démontré.* Le conseil des candidatures donne au postulant ou à la postulante des indications claires quant aux prochaines étapes et aux exigences auxquelles il ou elle devra répondre pour que son aptitude soit reconnue et que sa candidature soit acceptée.
- ☐ *Le potentiel n'est pas clairement démontré.* Le conseil des candidatures n'est pas encore en mesure d'affirmer que le postulant ou la postulante possède un potentiel. La personne devra prendre le temps d'approfondir sa démarche de discernement et clarifier ses perceptions relatives à son appel. Le conseil des candidatures lui indique dans quels domaines il ou elle devrait pousser plus loin son exploration et l'invite à le rencontrer de nouveau quand cela sera fait.
- ☐ *Le postulant ou la postulante ne répond pas aux critères de reconnaissance du potentiel.* Le conseil des candidatures encourage la personne à s'orienter vers le leadership laïque.

Établir et présenter le rapport officiel de l'entrevue :

- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures indiquant si la personne possède ou non le potentiel nécessaire, ou si elle ne le possède pas encore

Motion

Que le conseil des candidatures [nom] affirme que [nom] démontre un potentiel en vue de l'exercice du ministère.

Nous approuvons les instructions, recommandations, prochaines étapes et restrictions énoncées ci-après et en avons discuté avec [nom]...

Ou

Que [nom] ne possède pas le potentiel nécessaire à l'exercice du ministère et que nous acceptons qu'il soit mis fin à son parcours de candidature.

Évaluation de l'aptitude

Préparation de la personne postulante

En plus de satisfaire aux exigences concernant le potentiel, la personne interviewée devra :

- a. avoir participé activement à l'Église Unie du Canada durant les 24 derniers mois ;
- b. être membre de l'Église Unie ;
- c. avoir effectué les formations obligatoires ;
- d. accepter d'adhérer au régime de retraite et au régime d'assurance collective de l'Église Unie au moment où elle y est admissible ;
- e. avoir obtenu les évaluations personnelles ou professionnelles ou les évaluations du leadership exigées ou recommandées et mené les réflexions connexes.

La personne interviewée devra aussi planifier d'entreprendre ou avoir entrepris une formation en théologie. Le rapport correspondant à l'évaluation menée par une tierce partie indique que la personne possède l'aptitude nécessaire pour le leadership ministériel et qu'elle est prête à définir des objectifs atteignables qui lui permettront de continuer à apprendre et à croître.

Le conseil des candidatures prend connaissance à l'avance des documents suivants :

- ☐ Demande de reconnaissance de l'aptitude
- ☐ Preuve du statut de membre
- ☐ Preuve d'achèvement de la formation sur les limites personnelles (à retrouver dans la section Formation > Exigences professionnelles satisfaites de D365)
- ☐ Preuve d'achèvement de la formation sur la justice raciale (à retrouver dans la section Formation > Exigences professionnelles satisfaites de D365)
- ☐ Rapport correspondant à l'évaluation menée par une tierce partie (si applicable)
- ☐ Autoréflexion menée à la suite de l'évaluation menée par une tierce partie (si applicable)
- ☐ Rapport annuel de l'école de théologie (si applicable)
- ☐ Entrées de journal sur le cercle d'accompagnement
- ☐ Rapports du Centre for Christian Studies et évaluations des stages pratiques (personnes candidates au ministère diaconal seulement)

Orientations de l'entrevue

L'entrevue d'évaluation de l'aptitude donne lieu à une décision au sujet de la candidature. Si le postulant ou la postulante devient candidat ou candidate, un investissement substantiel dans sa formation et son développement devra s'ensuivre. Pour cette raison, le conseil des candidatures doit s'assurer que la personne postulante connaît bien les dons et les qualités qu'elle possède qui la rendent apte à l'exercice du ministère.

S'il s'agit de la première entrevue du postulant ou de la postulante, le conseil des candidatures veille à appliquer en outre les critères d'évaluation du potentiel.

Critères

Le conseil des candidatures détermine si la personne démontre une aptitude en vue de la candidature en se fondant sur les critères suivants :

- La personne répond aux critères relatifs au potentiel.
- La personne a planifié de façon mûrement réfléchie la poursuite d'une formation en théologie et a commencé à définir de possibles objectifs d'apprentissage.
- Si une évaluation menée par une tierce partie est soumise, elle indique que la personne possède l'aptitude nécessaire pour exercer le ministère. La personne a par ailleurs mené une réflexion sur le rapport et elle est capable, en se fondant sur les conclusions du rapport, de définir des objectifs atteignables qui lui permettront de développer ses compétences en matière de leadership ministériel.
- La personne satisfait à toutes les autres exigences relatives à la candidature mentionnées dans la [politique sur le parcours de candidature](#).

Utilisez les [questions visant à évaluer l'aptitude](#) qui figurent dans la section du présent guide portant sur les exemples de questions d'entrevue pour engager la conversation avec la personne interviewée. Intégrez à l'entrevue des éléments tirés des documents qu'elle a soumis.

Décision prise à la suite de l'entrevue

Trois résultats sont possibles :

- *L'aptitude est clairement démontrée et le conseil des candidatures accepte le postulant ou la postulante comme candidat ou candidate.* Le conseil des candidatures donne au candidat ou à la candidate des indications claires concernant les prochaines étapes de son parcours.
- *L'aptitude n'est pas clairement démontrée.* Le conseil des candidatures n'est pas encore en mesure d'affirmer que le postulant ou la postulante possède l'aptitude requise. La personne devra prendre le temps d'approfondir sa démarche de discernement et clarifier ses perceptions relatives à son appel. Le conseil des candidatures lui indique dans quels domaines il ou elle devrait pousser plus loin son exploration et l'invite à le rencontrer de nouveau quand cela sera fait.
- *Le postulant ou la postulante ne répond pas aux critères en matière d'aptitude.* Le conseil des candidatures encourage la personne à s'orienter vers le leadership laïque.

Établir et présenter le rapport officiel de l'entrevue :

- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures indiquant si la personne possède ou non l'aptitude nécessaire, ou si elle ne la possède pas encore

Motion

Que le conseil des candidatures [nom] affirme que [nom] possède [le potentiel et] l'aptitude nécessaire pour le ministère et que nous approuvons sa candidature pour (le ministère ordonné, le ministère diaconal ou le ministère pastoral laïque).

Nous approuvons les instructions, recommandations, prochaines étapes et restrictions énoncées ci-après et en avons discuté avec [nom]...

Ou

Que [nom] ne possède pas l'aptitude nécessaire en vue de la candidature et que nous acceptons qu'il soit mis fin à son parcours de candidature.

Cheminement

Préparation de la personne postulante

Si la personne candidate suit un programme qui exige une entrevue de cheminement, on lui dira à quel moment elle doit en faire la demande. Dans d'autres circonstances, le ministre ou la ministre de la vocation fournit la demande ou sollicite les documents nécessaires.

La personne candidate devrait être prête à aborder les progrès qu'elle a accomplis dans le développement des [Compétences pour la formation au ministère](#).

Le conseil des candidatures prend connaissance à l'avance des documents suivants :

- ☐ Demande d'évaluation du cheminement diaconal **OU**
- ☐ Demande d'évaluation du cheminement dans le MPL **OU**
- ☐ Demande d'évaluation du cheminement général (si applicable)
- ☐ Rapport annuel de l'école de théologie
- ☐ Entrées de journal sur le cercle d'accompagnement
- ☐ Évaluations des stages de formation du Centre for Christian Studies (personnes candidates au ministère diaconal seulement)
- ☐ Évaluation initiale et évaluation à mi-parcours de la FMS (si elles ont été réalisées avant l'entrevue de cheminement)

Dans les situations où d'autres circonstances (longue période écoulée entre les entrevues, demande formulée par la personne candidate, etc.) donnent lieu à une entrevue de cheminement, le ministre ou la ministre de la vocation préparera le conseil des candidatures à l'entrevue et fournira les documents nécessaires.

Orientations de l'entrevue

Il est utile de tenir une entrevue de cheminement avec les personnes qui suivent le programme menant au diplôme d'agente ou d'agent pastoral laïque, le programme estival à distance de l'Atlantic School of Theology, le programme du Centre for Christian Studies et le programme du Sandy-Saulteaux Spiritual Centre.

Le conseil des candidatures s'assure que la personne postulante ou candidate bénéficie d'un soutien dans l'orientation et le suivi de son apprentissage et de sa croissance à cette étape de son parcours.

La personne postulante ou candidate est invitée à évaluer ses progrès par rapport aux [Compétences pour la formation au ministère](#) et à déterminer dans quels domaines elle doit se fixer des objectifs prioritaires.

Le conseil des candidatures amorce une conversation avec la personne concernant son expérience des autres exigences du parcours, y compris en ce qui a trait à son cercle d'accompagnement et à sa formation théologique.

Utilisez les [questions visant à évaluer le cheminement](#) qui se trouvent dans la section du présent guide portant sur les exemples de questions d'entrevue pour engager la conversation avec la personne interviewée. Gardez à l'esprit que le conseil des candidatures doit aussi formuler des questions qui s'appliquent à la situation particulière de la personne interviewée.

Décision prise à la suite de l'entrevue

Deux résultats sont possibles :

- *La personne continue de démontrer une aptitude.* Le conseil des candidatures l'oriente en ce qui a trait aux [Compétences pour la formation au ministère](#) vers lesquelles elle doit encore progresser et lui indique les prochaines étapes de son parcours.
- *La personne ne répond pas aux critères en matière d'aptitude.* Malgré des conditions d'apprentissage appropriées, la personne n'a pas suffisamment démontré qu'elle possède les connaissances, les compétences et les qualités que requiert la vocation ministérielle. Le conseil des candidatures peut prendre la décision d'entamer le processus de révocation de la candidature.

Établir et présenter le rapport officiel de l'entrevue :

- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures

Motion

Que le conseil des candidatures [nom] approuve les instructions, recommandations et restrictions énoncées ci-après et en a discuté avec [nom]...

Niveau de compétence exigé en vue de la FMS

Préparation de la personne postulante

En plus de satisfaire aux exigences concernant le potentiel et l'aptitude, la personne interviewée devra définir une série d'objectifs d'apprentissage pertinents en vue de la FMS en lien avec les [Compétences pour la formation au ministère](#) et les [Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel](#). Il est recommandé qu'une conseillère ou un conseiller en formation ou une spécialiste ou un spécialiste de la FMS du conseil des candidatures l'aide à définir ces objectifs.

Il est aussi recommandé que la personne candidate se fixe des objectifs d'apprentissage en prenant en considération, s'il y a lieu, le rapport correspondant à l'évaluation professionnelle ou à l'évaluation du leadership à laquelle elle s'est soumise.

Le conseil des candidatures prend connaissance à l'avance des documents suivants :

- ☐ Demande d'évaluation du niveau de compétence exigé en vue de la FMS
- ☐ Lettre de recommandation 1 (FMS)
- ☐ Lettre de recommandation 2 (FMS)
- ☐ Objectifs d'apprentissage pour la FMS
- ☐ Rapport correspondant à l'évaluation menée par une tierce partie (si applicable)
- ☐ Réflexion sur le rapport correspondant à l'évaluation professionnelle ou l'évaluation du leadership menée par une tierce partie (si applicable)
- ☐ Rapport annuel de l'école de théologie
- ☐ Entrées de journal sur le cercle d'accompagnement

Orientations de l'entrevue

L'entrevue vise à évaluer le niveau de compétence exigée en vue de la FMS et à discuter de la façon dont cette expérience pourrait faciliter l'apprentissage et la croissance à l'avenir. Le conseil des candidatures oriente la personne interviewée en ce qui a trait à l'établissement de nouveaux objectifs d'apprentissages et recommande un ou plusieurs contextes appropriés pour la FMS.

Au cours de l'entrevue, le conseil des candidatures cherche à clarifier les éléments suivants :

- Le niveau de maîtrise des compétences ministérielles dont fait preuve la personne suggère-t-il que l'apprentissage serait plus efficace dans une équipe ministérielle, un ministère solo, une charge pastorale ou un autre contexte?
- La personne apprend-elle mieux par elle-même ? Se développera-t-elle davantage si elle peut compter sur la présence d'une responsable ou d'un responsable sur le site de FMS?

Parmi les signes indiquant que la personne *n'est pas* prête à amorcer la FMS comme seul leader ministériel dans une charge pastorale, mentionnons :

- Une relation à Dieu incertaine ;
- L'absence d'une vision réaliste du rôle ministériel ;

- Aucune expérience probante en matière de gestion du temps ;
- Aucun développement récent sur le plan des compétences ou des idées ;
- Aucun travail préparatoire par des lectures, des cours, des prédications à titre de suppléante ou de suppléant, ou des visites d'accompagnement ;
- La personne n'a pas encore montré qu'elle possédait, sur les plans social et émotionnel, un niveau de compétence approprié à l'exercice du ministère;
- La personne n'a pas encore montré qu'elle possédait les compétences interculturelles nécessaires pour agir comme leader dans des communautés diversifiées.

La personne interviewée devrait être prête à présenter des objectifs d'apprentissage potentiels en lien avec les [Compétences pour la formation au ministère](#) et les [Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel](#). Le conseil des candidatures prendra le temps de discuter de ces objectifs avec elle.

Critères

Le conseil des candidatures détermine si une personne est *prête à suivre la FMS* en se fondant sur les critères suivants :

- La personne répond aux critères relatifs à l'aptitude. L'approbation de la candidature est un préalable à la reconnaissance du niveau de compétence exigé en vue de la FMS.
- La personne a une formation suffisante pour être en mesure d'assumer les responsabilités d'un ministère.
- La personne a défini à l'intention d'une responsable ou d'un responsable de la formation un ensemble d'objectifs d'apprentissage pertinents pour la FMS en lien avec les [Compétences pour la formation au ministère](#) et les [Normes d'éthique et de pratique](#).
- La personne peut expliquer clairement les liens entre ses objectifs d'apprentissage et l'exercice du ministère dans la communauté de foi.

Utilisez les [questions visant à évaluer le niveau de compétence exigé en vue de la FMS](#) qui se trouvent dans la section du présent guide portant sur les exemples de questions d'entrevue pour engager la discussion avec la personne interviewée. Gardez à l'esprit que le conseil des candidatures doit aussi formuler des questions qui s'appliquent à la situation particulière de la personne interviewée. Intégrez des éléments tirés des documents qu'elle a soumis.

Décision prise à la suite de l'entrevue

Trois résultats sont possibles :

- *Le conseil de candidature déclare que la personne candidate est prête à suivre la FMS.* Il lui donne des orientations claires concernant les objectifs d'apprentissage sur lesquels se concentrer, le contexte où devrait se vivre l'expérience et toute autre attente.
- *Le conseil des candidatures n'est pas encore en mesure d'affirmer que la personne candidate est prête à entreprendre la FMS.* Il lui indique dans quels domaines elle devrait pousser plus loin son développement et son exploration, et l'invite à le rencontrer de nouveau quand cela sera fait.

- *La personne candidate ne satisfait pas aux critères servant à établir qu'une personne est prête à entreprendre la FMS, et il apparaît clair qu'elle ne parviendra pas à croître davantage et à approfondir ses connaissances.* Le conseil des candidatures encourage la personne à s'orienter vers le leadership laïque. Il peut prendre la décision d'entamer le processus de révocation de la candidature.

Établir et présenter le rapport officiel de l'entrevue :

- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures indiquant si la personne est prête ou non à entreprendre la FMS, ou si elle ne l'est pas encore

Motion

Que le conseil des candidatures [nom] considère que [nom] présente le niveau de compétence exigé en vue de la FMS. Nous approuvons les instructions, objectifs d'apprentissage, prochaines étapes et restrictions énoncés ci-après et en avons discuté avec [nom]...

Ou

Que [nom] ne présente pas le niveau de compétence exigé en vue de la FMS. Nous approuvons les instructions, prochaines étapes et restrictions énoncées ci-après et en avons discuté avec [nom]...

Niveau de compétence exigé en vue d'une affectation comme candidate ou candidat suppléant

Préparation de la personne postulante

La personne candidate doit avoir satisfait les exigences concernant le potentiel et l'aptitude et avoir discuté de la demande de reconnaissance du niveau de compétence exigé en vue d'une affectation comme candidate ou candidat suppléant avec la ministre ou le ministre de la vocation et la ministre ou le ministre des relations pastorales.

Le conseil des candidatures prend connaissance à l'avance des documents suivants :

- ☐ Demande d'évaluation du niveau de compétence exigé en vue d'une nomination

Orientations de l'entrevue

L'entrevue vise à évaluer si la personne possède le niveau de compétence exigé en vue d'une affectation comme suppléante ou suppléant à l'extérieur du cadre de la FMS.

Critères

Le conseil des candidatures détermine le *niveau de compétence de la personne candidate en vue d'une affectation comme suppléante ou suppléant* en se fondant sur les critères suivants :

- La personne satisfait aux critères de reconnaissance de l'aptitude et a déjà été acceptée comme candidat ou candidate.
- La personne a une formation suffisante pour être en mesure d'assumer les responsabilités d'un ministère.
- La personne témoigne d'une maîtrise suffisante des [Compétences pour la formation au ministère](#) et d'une connaissance adéquate des [Normes d'éthique et de pratique](#).
- La personne démontre de solides capacités en gestion du temps qui lui permettent d'assumer le rôle de suppléant ou suppléante auprès d'une communauté de foi et de remplir ses autres engagements.

Utilisez les [questions visant à évaluer le niveau de compétence exigé en vue d'une affectation comme candidate ou candidat suppléant](#) qui se trouvent dans la section du présent guide portant sur les exemples de questions d'entrevue pour engager la discussion avec la personne interviewée. Gardez à l'esprit que le conseil des candidatures doit aussi formuler des questions qui s'appliquent à la situation particulière de la personne interviewée. Intégrez à l'entrevue des éléments tirés des documents qu'elle a soumis.

Décision prise à la suite de l'entrevue

Trois résultats sont possibles :

- *Le conseil de candidature déclare que la personne candidate est prête à avoir une affectation comme suppléant ou suppléante.*
- *Le conseil des candidatures n'est pas encore en mesure d'affirmer que la personne candidate est prête à avoir une affectation comme suppléant ou suppléante. Il lui*

indique dans quels domaines elle devrait pousser plus loin son développement et son exploration, et l'invite à le rencontrer de nouveau quand cela sera fait.

- *La personne candidate ne satisfait pas aux critères et il apparaît clair qu'elle ne parviendra pas à croître davantage et à approfondir ses connaissances.* Le conseil des candidatures encourage la personne à s'orienter vers le leadership laïque. Il peut prendre la décision d'entamer le processus de révocation de la candidature.

Établir et présenter le rapport officiel de l'entrevue :

- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures indiquant si la personne a le niveau nécessaire ou non, ou si elle ne l'a pas encore

Motion

Que le conseil des candidatures [nom] considère que [nom] a le niveau nécessaire pour exercer un leadership ministériel dans une charge pastorale. Nous approuvons les instructions, recommandations et restrictions énoncées ci-dessous et en avons discuté avec [nom]...

Ou

Que [nom] n'a pas le niveau nécessaire pour exercer un leadership ministériel dans une charge pastorale. Nous approuvons les instructions, prochaines étapes et restrictions énoncées ci-dessous et en avons discuté avec [nom]...

Niveau de préparation en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance

Préparation de la personne postulante

Avant de faire une demande d'évaluation du niveau de préparation en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance, la personne candidate doit soumettre tous les rapports concernant la FMS (pour le MPL ou le ministère ordonné) ou tous les rapports d'évaluation des stages de formation (pour le ministère diaconal).

Les personnes candidates au ministère ordonné ou au ministère diaconal doivent avoir achevé le programme leur permettant de satisfaire les exigences de l'Église Unie en vue de l'exercice du ministère ordonné (attestation de compétences) ou en être au dernier trimestre. Les personnes candidates au MPL doivent avoir terminé avec succès leur programme de certification.

La personne devrait revoir toute la correspondance qu'elle a reçue de la part du conseil des candidatures et vérifier qu'elle satisfait toutes les exigences qui y figurent.

Le conseil des candidatures prend connaissance à l'avance des documents suivants :

Achèvement de la FMS

- ☐ Évaluation initiale de la FMS
- ☐ Évaluation à mi-parcours de la FMS
- ☐ Évaluation finale de la FMS
- ☐ Objectifs d'apprentissage révisés pour la FMS (si applicable)

Ou, pour les personnes candidates au ministère diaconal

- ☐ Rapport du Centre for Christian Studies
- ☐ Évaluation du stage de formation de 3^e année (en plus des évaluations des stages de 1^{re} et 2^e années)

Documents supplémentaires :

- ☐ Demande d'évaluation du niveau de préparation en vue de l'ordination, de la consécration ou de la reconnaissance
- ☐ Rapport annuel final de l'école de théologie
- ☐ Rapport correspondant à l'évaluation menée par une tierce partie (si applicable)
- ☐ Entrées de journal sur le cercle d'accompagnement

Correspondance officielle :

- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures indiquant si la personne présente ou non le potentiel nécessaire, ou si elle ne le présente pas encore
- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures indiquant si la personne possède ou non l'aptitude nécessaire, ou si elle ne la possède pas encore
- ☐ Lettre post-entrevue de cheminement du conseil des candidatures (si applicable)

- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures indiquant si la personne présente ou non le niveau de compétence exigé en vue de la FMS, ou si elle ne le présente pas encore
- ☐ Lettre du conseil des candidatures à la suite de l'évaluation initiale et de l'évaluation à mi-parcours de la FMS (si applicable)
- ☐ Lettre du conseil des candidatures indiquant que la personne satisfait les exigences de la FMS (exigée)

Orientations de l'entrevue

L'évaluation vise à obtenir les informations nécessaires pour déterminer si la personne candidate est prête à la consécration, à l'ordination ou à la reconnaissance. Elle met l'accent sur les réalités du ministère et les besoins de l'Église dans la société : la personne candidate ressent-elle un appel et a-t-elle les compétences nécessaires pour exercer un leadership ministériel dans ce contexte?

Il est de la responsabilité du conseil des candidatures de déterminer si la personne candidate est en accord pour l'essentiel avec la doctrine de l'Église Unie du Canada. Les questions d'entrevue devraient être établies à cette fin.

Utilisez les [questions visant à évaluer le niveau de préparation en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance](#) qui se trouvent dans la section du présent guide portant sur les exemples de questions d'entrevue pour engager la discussion avec la personne interviewée. Gardez à l'esprit que le conseil des candidatures doit aussi formuler des questions qui s'appliquent à la situation particulière de la personne interviewée. Intégrez à l'entrevue des éléments tirés des documents qu'elle a soumis.

Critères

Le conseil des candidatures détermine le *niveau de préparation en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance* en se fondant sur les critères suivants :

- La personne candidate a terminé ou presque l'étape « Préparation » du parcours.
- La personne candidate présente un niveau de compétence suffisant pour chacune des quatre dimensions principales figurant dans le document intitulé [Compétences pour la formation au ministère et le leadership ministériel tout au long de la vie](#).
- La personne candidate est capable d'exposer une compréhension fonctionnelle des [Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel](#) et de préciser pourquoi ces normes sont importantes dans l'exercice d'un leadership ministériel.
- La personne candidate a le sens de l'autocritique et présente des compétences sur le plan interculturel. Elle peut par ailleurs recenser les domaines pertinents et particuliers dans lesquels elle peut croître de façon à mieux exercer son leadership ministériel en communauté.
- Elle s'engage à développer en continu ses compétences pour le leadership ministériel et planifie son parcours en conséquence, et elle est capable de formuler des objectifs d'apprentissage qui reflètent son expérience et les besoins de l'Église.
- Elle a un sens développé de l'identité pastorale dans le service qu'elle rend à l'Église.

- Elle accepte de se conformer aux statuts de l'Église Unie.
- Elle est en accord pour l'essentiel avec la déclaration de doctrine de l'Église Unie.

Décision prise à la suite de l'entrevue

Trois résultats sont possibles :

- *Le conseil des candidatures déclare que la personne candidate est prête à être consacrée, ordonnée ou reconnue.*
- *Le conseil des candidatures n'est pas encore en mesure de déclarer que la personne candidate est prête à être consacrée, ordonnée ou reconnue.* Il lui indique dans quels domaines elle devrait pousser plus loin son développement et son exploration, et l'invite à le rencontrer de nouveau quand cela sera fait.
- *La personne candidate ne satisfait pas aux critères et il apparaît clair qu'elle ne parviendra pas à croître davantage et à approfondir ses connaissances.* Le conseil des candidatures encourage la personne à s'orienter vers le leadership laïque. Le conseil des candidatures peut prendre la décision d'entamer le processus de révocation de la candidature.

Établir et présenter le rapport officiel de l'entrevue :

- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures

Motion

Que le conseil des candidatures [nom] considère que [nom] présente le niveau de préparation nécessaire en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance, à condition de terminer avec succès [indiquez ce qui s'applique : la FMS, la formation théologique, etc.].

Remarque : Si une motion comportant certaines conditions est présentée, il est attendu que le procès-verbal de la réunion suivante indique si les conditions ont été satisfaites ou non :

Que le conseil des candidatures [nom] confirme que [nom de la personne candidate] satisfait aux exigences en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance et que cette confirmation sera transmise au conseil régional [nom].

Notez que l'attestation de compétences est exigée pour la consécration et l'ordination. Le rapport final de l'école peut inclure ou non cette certification. Sinon, assurez-vous que la réception par le conseil des candidatures de l'avis de l'école indiquant l'obtention de l'attestation de compétences figure au procès-verbal.

Démission ou révocation de la candidature

Préparation de la personne postulante

Si une personne candidate souhaite démissionner du parcours de candidature, elle doit en aviser le conseil des candidatures par écrit en indiquant la date et les raisons de ce retrait volontaire.

Si le conseil des candidatures convoque la personne candidate à une entrevue de démission ou de révocation, celle-ci doit suivre le processus décrit dans la [politique sur le parcours de candidature](#), y compris pour ce qui est de préparer une réponse à toute enquête ayant été menée pouvant donner lieu à une révocation ou à des travaux de réhabilitation.

Préparation du conseil des candidatures

Dans le cas d'une démission :

- ☐ Lettre du conseil des candidatures accusant réception de la lettre et confirmant le retrait du parcours de candidature

Dans le cas d'une révocation potentielle, suivez le processus décrit dans la [politique sur le parcours de candidature](#) :

- ☐ Documentation : Le conseil des candidatures examine le dossier de la personne candidate et tous les documents pertinents susceptibles d'éclairer la décision de révoquer la candidature.
- ☐ Notification : Le conseil des candidatures informe la personne candidate du problème en lui indiquant les deux dénouements possibles, dont la révocation de sa candidature.

Orientations de l'entrevue

Cette entrevue doit être enregistrée.

Le conseil des candidatures passe en entrevue la personne candidate pour aborder les préoccupations qui ont été soulevées. Des représentantes ou des représentants de l'instance qui a fait part de préoccupations (p. ex., le cercle d'accompagnement, une instance dirigeante ou le conseil régional) peuvent participer à la rencontre, s'il y a lieu, pour apporter un éclairage contextuel. Un accompagnateur ou une accompagnatrice avec qui la personne candidate pourra faire le point après l'entrevue peut se joindre à elle. Si l'entrevue découle d'une enquête menée à la suite d'une plainte, la personne candidate est invitée à commenter ce que l'enquête aura révélé, de même que le recours adopté par le conseil des candidatures.

Décision prise à la suite de l'entrevue

Deux résultats sont possibles :

- *Révocation de la candidature* : Si le problème qui a été soulevé n'a pu être résolu de manière satisfaisante durant l'entrevue, et que le conseil des candidatures en vient à conclure que la personne candidate ne possède pas les compétences, le sentiment

d'appel ou les capacités pouvant conduire à un changement de comportement, le conseil prend la décision de révoquer la candidature.

- *Travaux de réhabilitation* : Si le problème trouve une solution satisfaisante et que le conseil des candidatures estime que le parcours de candidature peut continuer, il peut demander à la personne de s'engager dans des travaux de réhabilitation.

Établir et présenter le rapport officiel de l'entrevue :

- ☐ Lettre du conseil des candidatures annonçant la révocation de la candidature

OU

- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures expliquant les motifs de la décision ainsi que les travaux de réhabilitation attendus (s'il y a lieu)

Motion

Démission

Que le conseil des candidatures [nom] approuve la démission de [nom] du parcours de candidature.

Révocation

Que le conseil des candidatures [nom] révoque la candidature de [nom].

Exemples de questions d'entrevue

Organisation de l'entrevue

Les entrevues peuvent comporter des difficultés pour les membres du comité des entrevues comme pour la personne interviewée. Vous pouvez mettre celle-ci à l'aise en vous préparant adéquatement à l'entrevue. Envisagez de prendre les mesures suivantes :

- Pour les entrevues en personne, donnez un maximum d'information aux personnes participantes, y compris des indications sur le lieu de l'entrevue, le stationnement disponible, l'emplacement de la salle d'entrevue et d'autres informations utiles.
- Portez le même soin et la même attention à l'organisation des entrevues en ligne. Vérifiez à l'avance le bon fonctionnement des équipements et de la connexion et assurez-vous que toutes les personnes participantes connaissent bien la plateforme et savent comment s'y reconnecter au besoin.
- Utilisez un arrière-plan virtuel épuré qui respire le calme ou créez un environnement physique chaleureux et accueillant.
- Envoyez une membre ou un membre du comité chercher la personne dans la salle d'attente.
- Pour les entrevues en ligne, envoyez une membre ou un membre du comité dans la salle d'attente virtuelle pour « accueillir » la personne.

Début

- Présentez-vous et décrivez votre rôle au sein de l'Église et du conseil des candidatures.
- Expliquez le déroulement et les objectifs de l'entrevue.
- Donnez à la personne interviewée l'occasion de poser des questions sur le processus, les attentes, etc.
- Consacrez un moment à la prière.

Fin

- Gardez un moment de silence pour vous assurer que tout a été dit.
- Assurez-vous que la personne interviewée est au courant des prochaines étapes et qu'elle sait qui prendra contact avec elle et à quel moment.
- Consacrez un moment à la prière.

Remarque : Les questions d'entrevue qui figurent dans la section qui suit font actuellement l'objet d'une révision. À terme, elles refléteront les normes du Bureau de la vocation en matière d'équité. Informez-vous auprès de la ministre ou du ministre de la vocation pour savoir si une nouvelle version est disponible.

Questions visant à évaluer le potentiel

Préparez-vous pour l'entrevue en révisant les informations sur l'[entrevue d'évaluation du potentiel](#) qui se trouvent dans la section du présent guide qui porte sur les entrevues menées dans le cadre du parcours de candidature. Intégrez à l'entrevue des éléments tirés des documents soumis par la personne interviewée.

On trouvera ci-après des orientations générales. Le conseil des candidatures doit élaborer des questions favorisant un échange qui se rapporte le plus étroitement possible à la situation particulière de la personne reçue en entrevue.

Questions préliminaires

Intégrez dans les questions préliminaires des éléments tirés des documents soumis par la personne interviewée. Vous pouvez dire, par exemple : « Nous avons appris que votre expérience en tant que motivateur ou motivatrice climatique vous a donné l'inspiration nécessaire pour explorer le ministère. Parlez-nous de l'envie que vous éprouvez d'explorer cet appel. » Ou : « Les références que vous nous avez fournies viennent d'un chef de camp et de votre pasteure actuelle. Diriez-vous que c'est grâce à ces personnes que vous avez pu discerner votre appel? »

- Parlez-nous de votre cheminement spirituel et de la façon dont cela a engendré en vous le désir d'envisager un appel au ministère.
- Quels événements ou quelles personnes ont eu pour vous un rôle important dans l'exploration de votre appel?
- Quels dons apportez-vous au ministère? Comment ces dons ont-ils été confirmés par d'autres, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Église?
- Comment avez-vous procédé au discernement de votre appel au ministère?

Questions fondées sur les *Compétences pour la formation au ministère*

Pratique de disciplines spirituelles et développement d'une identité propre dans le ministère

- Où trouvez-vous à vous nourrir sur le plan spirituel?
- Actuellement, comment exprimez-vous votre spiritualité? Quelles sont vos pratiques habituelles? Explorez-vous de nouvelles possibilités?
- Décrivez une expérience que vous avez vécue au sein d'une communauté de foi et qui a été particulièrement significative pour vous? Qu'est-ce qui l'a rendue marquante à vos yeux?
- Y a-t-il des personnes qui ont été pour vous des modèles au cours de votre vie? Si oui, quelles qualités ou capacités vous ont semblé les plus inspirantes?
- Qu'est-ce qui contribue à faire ressortir le meilleur de vous en compagnie et à l'égard des autres?

Intégration, formulation et facilitation de l'apprentissage de la foi chrétienne

- Comment préférez-vous apprendre? Ou quel est votre style d'apprentissage?

- Décrivez une récente expérience d'apprentissage. Qu'est-ce qui a été le plus ardu? Qu'est-ce qui a été le plus gratifiant?
- Quelle influence a la Bible sur votre vie et votre éducation religieuse?
- Quelles connaissances et compétences voulez-vous particulièrement acquérir pour vous préparer au ministère?
- Comment vous y prenez-vous pour découvrir comment les autres vous perçoivent?
- Selon votre expérience, qu'est-ce qui favorise l'apprentissage au sein des communautés de foi? Qu'est-ce qui peut rendre cela difficile?

Connaissances et analyse culturelles et contextuelles

- Comment votre foi chrétienne a-t-elle façonné vos valeurs, vos décisions et vos actions?
- Qu'est-ce qui vous aide à conserver une ouverture d'esprit et à tenir compte du point de vue des autres, en particulier sur les questions qui vous tiennent vraiment à cœur? Qu'est-ce qui peut rendre cela difficile?
- Nommez quelques problèmes de justice sociale que vous observez actuellement dans votre milieu de vie.
- Quelles questions de justice sociale vous touchent le plus directement? Décrivez les expériences que vous avez vécues où ces questions sont entrées en jeu.
- À quelles possibilités et à quels défis fait face l'Église dans sa démarche pour devenir interculturelle?

Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble

- Décrivez une occasion où vous avez pris part à une expérience gratifiante en équipe ou en groupe. Quel était votre rôle au sein de l'équipe? Qu'est-ce qui a rendu cette expérience si positive?
- Comment vous y prenez-vous habituellement pour planifier et établir des priorités en vue d'atteindre vos objectifs?
- Comment faites-vous face aux changements importants qui vous touchent directement? Où trouvez-vous du soutien dans ces situations?
- Comment procédez-vous lorsque vous devez prendre des décisions difficiles?
- Quand vous vous retrouvez devant des désaccords ou des conflits, comment gérez-vous d'habitude ces situations?
- Selon vous, quel est le rôle de l'Église dans le monde aujourd'hui?

Questions supplémentaires

Choisissez un élément dont vous souhaitez plus particulièrement parler dans les documents soumis par la personne interviewée.

- Que voulez-vous encore découvrir et apprendre dans votre démarche de discernement?
- Y a-t-il des choses dont nous n'avons pas parlé aujourd'hui et que vous aimeriez mentionner ou au sujet desquelles vous avez des questions?

Questions visant à évaluer l'aptitude

Préparez-vous pour l'entrevue en révisant les informations sur l'[entrevue d'évaluation de l'aptitude](#) qui figurent dans la section du présent guide portant sur les entrevues menées dans le cadre du parcours de candidature. Intégrez à l'entrevue des éléments tirés des documents soumis par la personne interviewée.

On trouvera ci-après des orientations générales. Le conseil des candidatures doit élaborer des questions favorisant un échange qui se rapporte le plus étroitement possible à la situation particulière de la personne reçue en entrevue.

Questions préliminaires

- *(S'il ne s'agit pas d'une première entrevue.)* Comment votre sentiment d'appel a-t-il évolué depuis notre dernière rencontre?
- Parlez-nous de votre choix d'une catégorie de ministère. Comment votre compréhension de ce choix a-t-elle évolué *(depuis notre dernière rencontre)*?
- Qu'avez-vous appris à propos de vous-même *(durant cette période)*?

Questions fondées sur les *Compétences pour la formation au ministère*

Pratique de disciplines spirituelles et développement d'une identité propre dans le ministère

- Parlez-nous de vos pratiques spirituelles actuelles et de ce qui les rend importantes à vos yeux.
- Selon votre expérience au sein d'une communauté de foi, quelles pratiques impliquant la paroisse ou un groupe spirituel ont été pour vous les plus significatives? Selon vous, quelles pratiques ont été les plus significatives pour d'autres personnes?
- Qu'est-ce qui vous aide à aborder avec une attitude positive les difficultés ou les défis personnels auxquels vous faites face dans votre vie (p. ex., en parler avec d'autres personnes, tenir un journal)?
- Comment recevez-vous habituellement les éloges? Les critiques?
- Comment décririez-vous les croyances chrétiennes auprès d'une personne qui se rattache à une autre tradition religieuse ou qui ne s'identifie à aucune tradition religieuse?

Intégration, formulation et facilitation de l'apprentissage de la foi chrétienne

- Décrivez une occasion où vous avez ressenti une grande motivation et où vous avez plongé à fond dans un apprentissage. Qu'est-ce qui rendait cette expérience si gratifiante?
- Selon ce que vous avez pu en comprendre jusqu'à maintenant, comment percevez-vous les exigences de formation relatives à la catégorie de ministère vers laquelle vous pensez vous orienter?
- Sur quelle structure de soutien pouvez-vous compter pour vous aider à poursuivre cette formation (p. ex., situation personnelle, ressources financières)?
- Qu'avez-vous le plus hâte d'apprendre?

- Selon votre expérience, quels sont certains des besoins et des priorités en matière de formation au sein des communautés de foi?

Connaissances et analyse culturelles et contextuelles

- Comment vous y prenez-vous pour établir des relations de confiance?
- Avez-vous déjà pris part à une réflexion en groupe sur les interactions avec autrui? Si oui, quels ont été les aspects les plus positifs de cet exercice? Quels ont été les aspects les plus difficiles?
- À votre avis, que peuvent faire les communautés de foi pour devenir véritablement interculturelles?
- Qu'est-ce que « participer aux desseins de Dieu dans le monde » signifie pour vous, individuellement et comme membre d'une communauté de foi?
- À votre avis, quelles compétences et connaissances les personnes qui assument un leadership ministériel doivent-elles avoir pour accompagner leurs communautés de foi dans des prises de conscience et un engagement accru en matière de justice sociale?
- Parlez-nous d'une situation dans laquelle vous avez réussi à composer avec des différences culturelles dans un contexte ministériel. Quels enseignements en avez-vous tirés?

Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble

- À votre avis, par quelles principales caractéristiques se distinguent les leaders ministériels efficaces?
- Comment définissez-vous la compétence culturelle? Pourquoi est-il important qu'un pasteur ou une pasteure qui exerce dans une paroisse multiculturelle ou interculturelle développe cette compétence?
- Parlez-nous de votre expérience de collaboration en matière de planification et dans l'établissement de priorités pour atteindre des objectifs communs.
- Quand vous travaillez en équipe, quelle place donnez-vous aux attentes des autres?
- Selon vous, quels sont les plus grands défis à relever dans la gestion des affaires administratives de l'Église? Décrivez des situations concrètes où vous avez observé ces difficultés.
- Que signifie la responsabilité pour des organisations qui, telle l'Église, comptent sur des bénévoles?

Questions supplémentaires

- Quels dons pensez-vous apporter au ministère? Est-ce que cette liste a évolué au cours de votre discernement en vue du ministère? Comment ces dons ont-ils été confirmés par d'autres, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Église?
- Quels sont vos souhaits en ce qui a trait à votre cercle d'accompagnement? Quel modèle vous conviendrait le mieux, et pourquoi?
- Qu'avez-vous appris sur vous dans le cadre de l'évaluation que vous avez entreprise? Et sur vos compétences sur le plan interculturel?
- Y a-t-il des choses dont nous n'avons pas parlé aujourd'hui et que vous aimeriez mentionner ou au sujet desquelles vous avez des questions?

Questions visant à évaluer le cheminement

Préparez-vous pour l'entrevue en révisant les informations sur l'[entrevue de cheminement](#) qui se trouvent dans la section du présent guide portant sur les entrevues menées dans le cadre du parcours de candidature. Intégrez dans l'entrevue des éléments tirés des documents soumis par la personne interviewée.

On trouvera ci-après des orientations générales. Le conseil des candidatures doit élaborer des questions favorisant un échange qui se rapporte le plus étroitement possible à la situation particulière de la personne reçue en entrevue.

Début

- Présentez-vous.
- Décrivez les étapes et la durée du processus.
- Donnez à la personne interviewée la possibilité de poser des questions au sujet du processus, des attentes, etc.
- Consacrez un moment à la prière.

Questions préliminaires

- Depuis notre dernière rencontre, comment votre sentiment d'appel a-t-il été confirmé ou ébranlé?
- Quels sont vos objectifs d'apprentissage? À cette étape de votre cheminement, que devez-vous apprendre et approfondir pour vous préparer au ministère?
- Quels cours ou cercles d'apprentissage ont mis à l'épreuve ou renforcé votre foi jusqu'à maintenant? Comment et pourquoi? Éprouvez-vous des difficultés liées à la charge de cours ou à d'autres exigences de votre programme d'études?
- Comment arrivez-vous financièrement?
- Comment vont les choses avec votre cercle d'accompagnement?
- Sur quoi pensez-vous devoir axer votre apprentissage pour terminer votre programme d'études?

Questions fondées sur les *Compétences pour la formation au ministère et les Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel*

Pratique de disciplines spirituelles et développement d'une identité propre dans le ministère

- Quelle est votre compréhension actuelle de la Trinité, du salut et de la grâce? Comment cette compréhension a-t-elle évolué, si cela est advenu, au fil de votre expérience du ministère?
- Qu'est-ce qui vous anime devant la perspective de votre consécration, de votre ordination ou de votre reconnaissance? Qu'est-ce qui vous inquiète?
- Qu'est-ce qui soutient ou inspire votre foi ou votre vie spirituelle?
- Quelles composantes de votre programme d'études vous ont le plus permis d'en apprendre sur vous-même et sur votre style de ministère? Comment et pourquoi?
- Comment avez-vous fait face aux conflits?

- Comment continuerez-vous de vous former sur les questions relatives à la diversité culturelle, à l'équité et à l'inclusion pour améliorer votre efficacité en tant que pasteur ou pasteure dans un environnement multiculturel ou interculturel?

Intégration, formulation et facilitation de l'apprentissage de la foi chrétienne

- Qu'apprenez-vous au sujet de la culture et de la doctrine de l'Église Unie? En avez-vous vu des manifestations dans le contexte de vos stages pratiques ou de la FMS?
- Avez-vous animé des expériences d'apprentissage au sein d'une communauté de foi? Comment avez-vous vécu cela? Quelle avait été votre préparation? Quelle réflexion et quelle évaluation tirez-vous de cette expérience?
- Quelle a été votre expérience de l'utilisation des Écritures dans les contextes où vous avez servi jusqu'à maintenant? Est-ce que cette approche vous parle ou vous pose problème?

Connaissances et analyse culturelles et contextuelles

- Comment avez-vous vécu votre rôle de soutien dans le discernement et la prise de décision de la communauté en ce qui a trait à son appel à participer à la mission de Dieu dans le monde?
- Comment encouragerez-vous l'expression de diverses voix et perspectives provenant par exemple de différentes générations, cultures ou situations socio-économiques? Pourriez-vous nous donner un exemple?
- Selon votre expérience, quelle est la meilleure manière de faire face au manque de sensibilisation découlant des privilèges et des préjugés?
- Quelles compétences et connaissances avez-vous mises en œuvre pour accompagner une communauté de foi dans des prises de conscience et un engagement accru en matière de justice sociale? À quelles difficultés avez-vous fait face et comment y avez-vous réagi?

Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble

- Compte tenu de l'importance de la gestion du stress, quelle est votre perception de ce qui pourrait être pour vous des facteurs de stress dans l'exercice du ministère? À quels outils de gestion du stress avez-vous eu recours jusqu'à maintenant?
- Comment gérez-vous votre temps? Quelles forces, quelles faiblesses et quelles difficultés se révèlent dans votre gestion du temps?
- Comment avez-vous réussi à offrir les dons et les capacités que vous possédez et qui sont susceptibles de vous rendre apte au leadership ministériel? Comment vos dons associés au leadership ont-ils été reçus par d'autres personnes?
- Comment avez-vous géré les limites personnelles et professionnelles? Qu'est-ce qui a été le plus difficile pour vous?

Résultats possibles

- *La personne continue de démontrer une aptitude.* Le conseil des candidatures l'oriente en ce qui a trait aux [*Compétences pour la formation au ministère*](#) vers lesquelles elle doit encore progresser et lui indique les prochaines étapes de son parcours.

- *La personne interviewée ne répond pas aux critères en matière d'aptitude.* Malgré des conditions d'apprentissage appropriées, la personne n'a pas suffisamment démontré qu'elle possède les connaissances, les compétences et les qualités que requiert la vocation ministérielle. Le conseil des candidatures peut prendre la décision d'entamer le processus de révocation de la candidature.

Questions visant à évaluer le niveau de compétence exigé en vue de la FMS

Préparez-vous pour l'entrevue en révisant les informations sur l'[entrevue d'évaluation du niveau de compétence exigé en vue de la FMS](#) qui se trouvent dans la section du présent guide portant sur les entrevues menées dans le cadre du parcours de candidature. Intégrez dans l'entrevue des éléments tirés des documents soumis par la personne interviewée.

On trouvera ci-après des orientations générales. Le conseil des candidatures doit élaborer des questions favorisant un échange qui se rapporte le plus étroitement possible à la situation particulière de la personne reçue en entrevue.

Début

- Présentez-vous.
- Décrivez les étapes et la durée du processus.
- Donnez à la personne interviewée la possibilité de poser des questions sur le processus, les attentes, etc.
- Consacrez un moment à la prière.

Questions préliminaires

- À quoi ressemble selon vous la journée type d'un pasteur ou d'une pasteure? Qu'en est-il d'une semaine, d'un mois ou d'une année type?
- Quels sont vos espoirs, vos préoccupations et vos questions en ce moment où vous envisagez d'entreprendre une FMS?
- Quels objectifs d'apprentissage avez-vous définis en collaboration avec les personnes qui vous accompagnent dans votre parcours? Quelles compétences pour la formation au ministère doivent faire l'objet d'une attention particulière?
- Selon votre expérience, quels bénéfices potentiels et possibles défis se rattachent à la supervision? Comment pensez-vous pouvoir tirer le meilleur parti de ces occasions de progresser? Comment ferez-vous face aux difficultés?
- Avez-vous des besoins particuliers dont il faudrait tenir compte avant que vous entrepreniez la FMS (p. ex., obligations familiales, problèmes de santé)?
- Quel contexte de FMS favoriserait le mieux l'atteinte de vos objectifs d'apprentissage?
- Vous entreprenez votre premier ministère dans une charge pastorale. Vous ne pouvez apporter que trois livres (supposons qu'il y a déjà des Bibles sur place). Quels seraient ces trois livres, et pourquoi les choisiriez-vous?

Questions fondées sur les *Compétences pour la formation au ministère et les Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel*

Pratique de disciplines spirituelles et développement d'une identité propre dans le ministère

- Comment votre théologie a-t-elle évolué, et comment cela éclairera-t-il votre ministère durant la FMS? Quelle sera votre approche lorsque la théologie d'autres pratiquants et pratiquantes diffèrera de la vôtre?

- Comment cherchez-vous à obtenir de la rétroaction pour vous assurer que vos paroles et vos gestes sont bien compris et qu'ils sont perçus positivement?
- Comment faites-vous face aux conflits, quand ils surviennent? Décrivez des situations où vous avez eu à faire face à des conflits.
- Comment apportez-vous votre soutien aux personnes qui vivent une perte ou un deuil? Comment allez-vous gérer les effets que ces situations pourraient avoir sur vous?
- À votre avis, quelles stratégies peuvent employer les membres du personnel ministériel pour favoriser l'inclusivité des personnes issues de milieux culturels variés et créer un sentiment d'appartenance chez elles?

Intégration, formulation et facilitation de l'apprentissage de la foi chrétienne

- Selon votre expérience, quelle est la meilleure manière de rendre les Écritures accessibles et intéressantes aux yeux d'une communauté d'apprentissage?
- Comment facilitez-vous l'apprentissage auprès de personnes qui ont différentes compréhensions de la foi chrétienne (p. ex., quand certaines d'entre elles ont grandi dans la foi chrétienne, alors que d'autres viennent de s'y éveiller)?
- Qu'avez-vous appris quant à votre capacité de livrer efficacement une prédication, et comment allez-vous mettre cela à profit durant votre FMS?
- Comment allez-vous effectuer un suivi réflexif de votre expérience et de votre apprentissage avec votre superviseur ou votre superviseuse de formation et l'équipe laïque de supervision?
- Donnez-nous un exemple d'un conflit ou d'un malentendu culturel survenu dans votre communauté de foi. Qu'avez-vous fait pour le résoudre?
- Comment prévoyez-vous d'intégrer dans votre ministère des traditions et des pratiques culturelles diverses tout en respectant les valeurs et les croyances clés de l'Église Unie?

Connaissances et analyse culturelles et contextuelles

- Comment vous y prenez-vous pour établir des relations de confiance réciproque?
- Comment voyez-vous votre rôle de soutien dans le discernement et la prise de décision de la communauté en ce qui a trait à son appel à participer aux desseins de Dieu dans le monde?
- Comment encouragerez-vous l'expression de diverses voix et perspectives provenant par exemple de différentes générations, cultures ou situations socio-économiques?
- Selon votre expérience, quelle est la meilleure manière de faire face au manque de sensibilisation découlant des privilèges et des préjugés?
- Quelles compétences et connaissances apportez-vous à la FMS pour accompagner la communauté dans des prises de conscience et un engagement accru en matière de justice sociale?
- Quelles mesures pourriez-vous prendre pour assurer une communication efficace avec des membres de la paroisse dont l'anglais n'est pas la première langue et les faire participer à la vie de la paroisse?

Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble

- Quel type de leader êtes-vous? Quand votre style est-il le plus efficace? Le moins efficace?
- Quelle est votre compréhension de la mission de l'Église?
- Comment apprenez-vous de quelle manière se prennent les décisions et de quelle manière s'accomplissent les tâches à l'intérieur de la communauté de foi?
- Comment allez-vous établir et gérer les attentes durant votre ministère?
- Comment vous assurerez-vous de bien gérer les limites personnelles et professionnelles? Qu'est-ce qui s'est révélé le plus difficile pour vous dans la gestion des limites?
- Comment envisagez-vous de collaborer avec des leaders et des bénévoles provenant de divers milieux culturels afin de renforcer la communauté ecclésiale?
- Décrivez les expériences de travail que vous avez acquises auprès de communautés marginalisées ou sous-représentées dans un contexte religieux. Quelles initiatives avez-vous prises pour répondre à leurs besoins et à leurs préoccupations? Comment parvenez-vous à répondre à des croyances et à des besoins spirituels susceptibles de varier entre les différents groupes culturels d'une même paroisse?
- Le personnel ministériel doit se soumettre à la supervision et à la discipline de l'Église Unie du Canada. Que signifie l'exercice de cette discipline et de cette supervision? Comment percevez-vous le fait que vous devez vous y soumettre?

Scénarios

Scénario 1

Vous êtes un candidat ou une candidate au ministère et vous effectuez de la suppléance durant les fins de semaine dans une charge pastorale (célébration des cultes et soins pastoraux durant un nombre d'heures déterminé) en l'absence du pasteur ou de la pasteure, qui est malade. Il se pourrait que le pasteur ou la pasteure ne puisse revenir avant un certain temps. Vous avez remarqué qu'un membre actif de longue date de la paroisse est impoli et méprisant à l'égard de toute personne qui pose des questions ou formule des suggestions au sujet du travail de bénévolat dans lequel il est impliqué. Ce comportement nuit à la participation des autres, y compris des personnes qui viennent de rejoindre la paroisse. Qu'allez-vous faire?

Scénario 2

Vous êtes prédicatrice ou prédicateur suppléant dans une charge pastorale (célébration du culte le dimanche matin) durant l'été pendant les vacances de la pasteure ou du pasteur. Un membre de la paroisse vient vous voir pour se plaindre de la directrice musicale et de ses choix musicaux. Il vous presse d'intervenir et invoque le fait que le pasteur laisse aller les choses même si « beaucoup de gens sont mécontents ». Qu'allez-vous faire?

Scénario 3

Vous assumez à mi-temps une charge pastorale. Tout se passe bien : les membres de la paroisse vous aiment beaucoup et veulent que vous participiez à plusieurs activités et réunions de comités. Vous réalisez que vos heures de travail se multiplient. Vous ne pouvez pas vous y

consacrer davantage en raison de vos autres engagements, mais vous sentez que les gens ont vraiment besoin de votre soutien. Qu'allez-vous faire?

Présentations

Invitez la personne à se préparer à l'une des présentations suivantes :

Suggestion 1

Parlez-nous de l'un des ministères de l'Église qui vous tient tout particulièrement à cœur (p. ex., les enfants et les jeunes, les soins pastoraux, la formation continue, les ministères de présence). Qu'est-il important de comprendre au sujet de ce ministère, et quelles conditions doit-on réunir pour assurer son sain développement?

Suggestion 2

Présentez une courte prédication (environ cinq minutes) sur votre passage ou votre récit biblique préféré.

Suggestion 3

Un conseil de paroisse vous a demandé de faire une brève présentation sur les premières mesures qui pourraient être prises pour répondre aux besoins du milieu et s'engager dans ce travail en tant qu'Église plutôt que de s'en remettre aux efforts d'un ou deux membres.

Questions visant à évaluer le niveau de compétence exigé en vue d'une affectation comme candidate ou candidat suppléant

Préparez-vous pour l'entrevue en révisant les informations sur l'[entrevue d'évaluation du niveau de compétence exigé en vue d'une affectation comme candidate ou candidat suppléant](#) qui se trouvent dans la section du présent guide portant sur les entrevues menées dans le cadre du parcours de candidature. Intégrez dans l'entrevue des éléments tirés des documents soumis par la personne interviewée.

On trouvera ci-après des orientations générales. Le conseil des candidatures doit élaborer des questions favorisant un échange qui se rapporte le plus étroitement possible à la situation particulière de la personne reçue en entrevue.

Questions préliminaires

- Quels sont vos espoirs, vos préoccupations et vos questions en ce moment où vous envisagez une affectation à un poste?
- Quelles raisons vous motivent à vouloir une affectation à un poste?
- À quoi ressemble selon vous la journée type d'un pasteur ou d'une pasteure? Qu'en est-il d'une semaine, d'un mois ou d'une année type?

Questions fondées sur les *Compétences pour la formation au ministère et les Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel*

Pratique de disciplines spirituelles et développement d'une identité propre dans le ministère

- Quelle est votre compréhension de la théologie chrétienne, et comment est-elle liée aux théologies qui co-existent au sein de l'Église Unie?
- Comment votre compréhension théologique a-t-elle évolué, et comment cette évolution influence-t-elle l'exercice de votre ministère dans une communauté de foi?
- Comment faites-vous face aux conflits quand ils surviennent? Décrivez des situations où vous avez eu à faire face à des conflits.
- Comment apportez-vous votre soutien aux personnes qui vivent une perte ou un deuil? Comment allez-vous gérer les effets que ces situations pourraient avoir sur vous?
- Comment refaites-vous le plein d'énergie? Comment la foi intervient-elle lorsque vous refaites le plein d'énergie? Comment maintenez-vous une relation étroite avec Dieu dans votre vie? Pourriez-vous nous donner des exemples?

Intégration, formulation et facilitation de l'apprentissage de la foi chrétienne

- Selon votre expérience, quelle est la meilleure manière de rendre les Écritures accessibles et intéressantes aux yeux d'une communauté d'apprentissage?
- Comment facilitez-vous l'apprentissage auprès de personnes qui ont des compréhensions différentes de la foi chrétienne? Comment aborderez-vous la diversité théologique dans votre communauté de foi? Cette diversité comporte-t-elle des défis pour vous? La trouvez-vous plutôt stimulante?

- Comment vous y prenez-vous pour préparer la célébration d'un culte? Dans quelle mesure avez-vous eu l'occasion de mettre en pratique votre approche? Quel est votre point de départ quand vous préparez une prédication? Pourquoi?
- Comment envisagez-vous la mort et la vie après la mort? Quels soins pastoraux apporteriez-vous à une famille qui a perdu un être cher? Comment prépareriez-vous des funérailles?

Connaissances et analyse culturelles et contextuelles

- Comment vous y prenez-vous pour établir des relations de confiance réciproque?
- Comment voyez-vous votre rôle de soutien dans le discernement et la prise de décision de la communauté en ce qui a trait à son appel à participer aux desseins de Dieu dans le monde?
- Comment encouragerez-vous l'expression de diverses voix et perspectives provenant par exemple de différentes générations, cultures ou situations socio-économiques?
- Selon votre expérience, quelle est la meilleure manière de faire face au manque de sensibilisation découlant des privilèges et des préjugés?
- Quelles compétences et connaissances avez-vous à offrir pour accompagner la communauté dans des prises de conscience et un engagement accru en matière de justice sociale?

Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble

- Quel type de leader êtes-vous? Quand votre style est-il le plus efficace? Le moins efficace?
- Comment apprenez-vous de quelle manière se prennent les décisions et de quelle manière s'accomplissent les tâches à l'intérieur de la communauté de foi?
- Comment réagissez-vous au stress? Le stress provoque-t-il un état anxieux ou dépressif chez vous? Comment avez-vous géré le stress dans le passé, et comment prévoyez-vous de gérer le stress à l'avenir?
- Comment vous assurerez-vous de bien gérer les limites personnelles et professionnelles? Qu'est-ce qui s'est révélé le plus difficile pour vous dans la gestion des limites?
- Le personnel ministériel doit se soumettre à la supervision et à la discipline de l'Église Unie du Canada. Que signifie l'exercice de cette discipline et de cette supervision? Comment percevez-vous le fait que vous devez vous y soumettre?

Scénarios

Vous pouvez vous inspirer des scénarios présentés dans la section sur les [questions visant à évaluer le niveau de compétence exigé en vue de la FMS](#).

Présentations

Invitez la personne à se préparer à l'une des présentations suivantes :

Suggestion 1

Présentez une courte prédication (environ cinq minutes) qui donne une idée du type de prédication que vous pourriez faire lors de votre premier dimanche auprès de la communauté de foi.

Suggestion 2

Invitez la personne à décrire son emploi du temps pendant une semaine occupée et pendant une semaine tranquille de son quotidien, puis à indiquer à qui ou à quoi chaque activité est destinée (p. ex., à Dieu, à soi, à sa famille, au travail, à l'étude). Élaborez ensuite un emploi du temps hypothétique reflétant ce à quoi pourraient ressembler ses engagements advenant une affectation comme candidate ou candidat suppléant. La présentation devant le conseil des candidatures devrait traiter des aspects suivants :

- Quelle sera l'incidence de l'affectation sur vos activités actuelles?
- Quelle incidence cet emploi du temps est-il susceptible d'avoir sur vous comme personne et comme pasteur ou pasteure?
- Quelle incidence cela aura-t-il sur votre famille et vos obligations actuelles?
- Qu'allez-vous changer ou faire différemment pour harmoniser vos différentes obligations?
- Jusqu'à quel point cela sera-t-il une source de stress pour vous et votre famille, et comment prévoyez-vous de gérer le stress?

Questions visant à évaluer le niveau de préparation en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance

Préparez-vous pour l'entrevue en révisant les informations sur l'[entrevue d'évaluation du niveau de préparation en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance](#) qui se trouvent dans la section du présent guide portant sur les entrevues menées dans le cadre du parcours de candidature. Intégrez à l'entrevue des éléments tirés des documents soumis par la personne interviewée.

On trouvera ci-après des orientations générales. Le conseil des candidatures doit élaborer des questions favorisant un échange qui se rapporte le plus étroitement possible à la situation particulière de la personne reçue en entrevue.

Questions préliminaires

- Parlez-nous brièvement des perspectives et des apprentissages personnels qui ont eu une importance à vos yeux au fil de votre parcours de candidature.
- Qu'est-ce qui vous a semblé être particulièrement utile en ce qui a trait à votre bien-être et à votre résilience au cours de ce processus? Où avez-vous trouvé du soutien et comment prévoyez-vous d'obtenir du soutien à l'avenir?
- Comment votre appel au ministère a-t-il évolué pendant cette période?
- Êtes-vous en accord pour l'essentiel avec la déclaration de doctrine de l'Église Unie? Que signifie pour vous « en accord pour l'essentiel »?

Questions fondées sur les *Compétences pour la formation au ministère et les Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel*

Pratique de disciplines spirituelles et développement d'une identité propre dans le ministère

- Comment faites-vous pour maintenir un équilibre entre votre travail et votre vie personnelle? Décrivez des moments où vous avez réussi à atteindre un équilibre et des moments où vous n'avez pas réussi.
- Les leaders ministériels sont appelés à être authentiques. Qu'est-ce que cela signifie pour vous, et quelles sont certaines des difficultés qui viennent avec l'authenticité?
- Qu'avez-vous appris au sujet de votre propre formation spirituelle qui vous paraît utile dans le soutien à d'autres personnes qui cherchent à développer leur spiritualité? Quelles autres approches avez-vous utilisées dans votre travail avec d'autres personnes ou quelles approches pourriez-vous utiliser à l'avenir?
- Parlez-nous du rôle de Dieu, de Jésus Christ et du Saint-Esprit dans votre vie personnelle et dans la vie des personnes croyantes.
- Racontez-nous un épisode de votre vie où vous avez ressenti que vous étiez vraiment à votre place dans votre ministère, à vos yeux et à ceux des autres, et un autre où vous avez vécu des doutes et du découragement. Qu'avez-vous appris de ces situations?
- Comment vous gérez-vous vous-même quand vous exercez votre ministère auprès de personnes qui vivent de la souffrance, une perte ou de la colère?

Intégration, formulation et facilitation de l'apprentissage de la foi chrétienne

- Parlez-nous de votre style d'apprentissage. Avec quels autres styles d'apprentissage avez-vous été en contact en travaillant avec d'autres personnes, et comment ces styles ont-ils influencé votre approche?
- L'Église Unie reconnaît les textes suivants en tant que doctrine : les Vingt articles de doctrine dans les Principes de l'Union, la Déclaration de foi de 1940, la Confession de foi et Notre foi chante. Lequel est le plus significatif pour vous, et pourquoi? Quel rôle ont ces déclarations dans la vie d'une communauté de foi?
- Comment l'Église devrait-elle s'y prendre pour former des disciples? Quel est le rôle individuel des leaders ministériels à cet égard? Et celui de l'Église dans son ensemble?
- Comment faites-vous appel aux dimensions de la raison, des Écritures, de la tradition et de l'expérience dans vos initiatives de formation auprès des personnes et des groupes?
- Parlez-nous d'une occasion particulièrement gratifiante où vous avez animé une activité d'apprentissage auprès d'une communauté de foi. Qu'est-ce qui a rendu cette expérience significative?
- Comment vous y prenez-vous pour rendre la Bible accessible à la communauté? Quelle est votre approche? Comment les gens ont-ils répondu à cette approche?
- Quelle est votre compréhension des sacrements?

Connaissances et analyse culturelles et contextuelles

- Parlez-nous de votre participation à des activités ou à des projets œcuméniques ou interreligieux. Qu'avez-vous appris?
- Comment vous y prendriez-vous pour aider une communauté de foi à concevoir et à mettre en œuvre un processus de prise de décision éthique afin de contribuer à des relations justes à l'intérieur de l'Église et d'agir devant des problèmes et des enjeux qui touchent la collectivité dans son ensemble?
- Quelles sont les manières possibles de concevoir un culte dans un contexte interculturel? Décrivez des expériences concrètes que vous avez vécues dans ce domaine.
- Décrivez votre engagement en matière de justice sociale et de sensibilisation. Est-ce qu'un enjeu ou une initiative a été tout particulièrement une source de motivation ou d'inspiration pour vous?
- Comment avez-vous encouragé des membres laïques à reconnaître les besoins qui existent à l'extérieur de leur communauté de foi et à s'engager en matière de justice sociale au sein de la collectivité dans son ensemble ou comment pourriez-vous le faire à l'avenir?
- Décrivez comment vous apprenez à reconnaître vos partis pris implicites, vos jugements à première vue et toute autre attitude par rapport à laquelle une prise de conscience est nécessaire. Comment pourriez-vous, ainsi que d'autres leaders ministériels, inciter d'autres personnes à faire de même? Pourriez-vous nous relater une expérience qui illustre cette possibilité?

Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble

- Quels défis particuliers comporte l'exercice du leadership dans une communauté de foi? Décrivez votre style de leadership. Selon vous, dans quelles circonstances ce style vous rend-il le plus efficace? Dans quelles circonstances est-ce que vous l'adaptez?
- Comment encouragez-vous et aidez-vous d'autres personnes à développer leur leadership? Pouvez-vous nous donner des exemples de votre participation au développement du leadership?
- Qu'avez-vous appris concernant le maintien de limites professionnelles dans l'exercice d'un rôle ministériel? Comment gérez-vous les dynamiques relationnelles quand vous êtes dans une position de pouvoir et d'influence, et quand vous ne l'êtes pas?
- Parlez-nous de l'une de vos expériences dans la conduite d'un processus de discernement avec une paroisse ou un autre groupe. Qu'avez-vous appris au sujet du leadership à la lumière de cette expérience?
- Parlez-nous d'une situation où vous avez été partie prenante d'un désaccord ou d'un conflit alors que vous exerciez un rôle ministériel. Qu'avez-vous appris?
- Que signifie à vos yeux la responsabilité dans le contexte de l'Église Unie du Canada? Comment décririez-vous les obligations des leaders ministériels à cet égard?

Scénarios

Scénario 1

Vous avez des rencontres de relation d'aide pastorale avec un membre du comité du personnel et du ministère de votre paroisse. Vous avez eu à ce jour quatre séances ensemble. Alors que les rencontres vous semblaient utiles au début, vous commencez à remarquer une dynamique différente. Le comportement de la personne semble indiquer qu'elle ne vient pas vers vous uniquement dans l'optique d'une relation d'aide pastorale, mais peut-être aussi parce qu'elle ressent une attirance romantique envers vous. Qu'allez-vous faire?

Scénario 2

Vous êtes le seul pasteur ou la seule pasteure d'une charge pastorale qui, bien que de petite taille, est très active. Votre partenaire est membre de cette paroisse et participe activement à la vie de l'Église. Récemment, vous avez réalisé qu'une famille rattachée à l'Église depuis plusieurs années cherche à se rapprocher de votre couple. Vous voulez cultiver des relations significatives dans l'Église, mais votre partenaire a l'impression que cette famille cherche plutôt à obtenir des privilèges qui découleraient de liens d'amitié plus étroits entre elle et vous. Qu'allez-vous faire?

Scénario 3

Vous êtes pasteur ou pasteure au sein d'une charge pastorale. Un jeune couple membre de votre paroisse a un enfant atteint d'une grave maladie chronique. Cette situation tend à mener ces personnes à bout, et elles vous ont confié que leur foi en un Dieu aimant et bienveillant était mise à l'épreuve. Pourquoi leurs prières pour que leur enfant guérisse restent-elles sans réponse? Qu'allez-vous faire?

Présentations

Invitez la personne à se préparer à l'une des présentations suivantes :

Suggestion 1

Parlez-nous de votre approche de l'éducation à la foi et de la formation chrétienne. À partir de votre expérience et selon ce que vous avez appris, quelles sont les principales difficultés rattachées à l'exercice de ce ministère? Comment le contexte doit-il entrer en ligne de compte quand on considère les options de formation? Par quelles voies pensez-vous aujourd'hui possible de faire connaître l'Évangile aux gens?

Suggestion 2

Présentez vos idées concernant la manière dont les leaders ministériels pourraient le mieux gérer leur santé physique, émotionnelle et spirituelle dans le contexte d'un travail exigeant qui consiste à servir les autres en remplissant différents rôles ministériels.

Suggestion 3

Votre charge pastorale se situe dans le contexte d'une communauté multireligieuse. Des membres de votre paroisse vous ont demandé d'expliquer pourquoi la communauté chrétienne croit en la Trinité, car ils ne savent pas tout à fait comment répondre aux questions que leur posent des amis d'autres traditions religieuses. Présentez une brève séance de formation sur la Trinité.

Modèle de document de prise de notes

Les personnes qui prennent part à l'entrevue peuvent utiliser ce tableau, qui les aidera à organiser leur évaluation et à dégager des recommandations pour les étapes à venir.

Compréhension et démonstration des compétences pour la formation au ministère			
Résultat d'apprentissage	Compréhension ou démonstration limitée	Démonstration et ouverture à apprendre et à approfondir ses connaissances	Très bonnes compréhension et démonstration

Pratique de disciplines spirituelles et développement d'une identité propre dans le ministère			
Intégration, formulation et facilitation de l'apprentissage de la foi chrétienne			
Connaissances et analyse culturelles et contextuelles			
Leadership au sein de la communauté de foi et de la collectivité dans son ensemble			

Formulaire de réponse à la suite d'une entrevue

Ce tableau peut être utilisé pour noter les détails qui devront être communiqués à la personne postulante ou candidate à la suite de l'entrevue.

Décision du conseil des candidatures

Rétroaction, notamment sur les points forts ainsi que sur les points faibles à travailler

Prochaines étapes et recommandations

Il y a lieu d'envisager un calendrier pour les entrevues à venir, des recommandations touchant des objectifs d'apprentissage liés aux *Compétences pour la formation au ministère*, des orientations concernant le cercle d'accompagnement et d'autres éléments auxquels la personne postulante ou candidate devrait prêter attention à cette étape de son parcours.

Liste de vérification des documents à fournir pour l'entrevue

Documents à fournir par toutes les personnes postulantes ou candidates et pour toutes les catégories de ministères

Évaluation du potentiel

- ☐ Demande de reconnaissance du potentiel
- ☐ Vérification des antécédents judiciaires
- ☐ CV
- ☐ Lettre de recommandation 1 (potentiel)
- ☐ Lettre de recommandation 2 (potentiel)
- ☐ Lettre du mentor ou de la mentore concernant le potentiel
- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures indiquant si la personne présente ou non le potentiel nécessaire, ou si elle ne le présente pas encore
- ☐ Rapport annuel de l'école de théologie (si applicable)

Évaluation de l'aptitude

- ☐ Demande de reconnaissance de l'aptitude
- ☐ Preuve du statut de membre
- ☐ Preuve d'achèvement de la formation sur les limites personnelles (à retrouver dans la section Formation > Exigences professionnelles satisfaites de D365)
- ☐ Preuve d'achèvement de la formation sur la justice raciale (à retrouver dans la section Formation > Exigences professionnelles satisfaites de D365)
- ☐ Rapport correspondant à l'évaluation menée par une tierce partie (si applicable)
- ☐ Autoréflexion menée à la suite de l'évaluation menée par une tierce partie (si applicable)
- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures indiquant si la personne présente ou non l'aptitude nécessaire, ou si elle ne la présente pas encore
- ☐ Rapport annuel de l'école de théologie (si applicable)

Niveau de compétence exigé en vue de la FMS

- ☐ Demande d'évaluation du niveau de compétence exigé en vue de la FMS
- ☐ Lettre de recommandation 1 (FMS)
- ☐ Lettre de recommandation 2 (FMS)
- ☐ Objectifs d'apprentissage pour la FMS
- ☐ Rapport correspondant à l'évaluation menée par une tierce partie (si applicable)
- ☐ Autoréflexion menée à la suite de l'évaluation menée par une tierce partie (si applicable)
- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures indiquant si la personne présente ou non le niveau de compétence exigé, ou si elle ne le présente pas encore
- ☐ Rapport annuel de l'école de théologie

Formation ministérielle supervisée

- ☐ Évaluation initiale de la FMS
- ☐ Évaluation à mi-parcours de la FMS
- ☐ Évaluation finale de la FMS
- ☐ Objectifs d'apprentissage révisés pour la FMS (si applicable)
- ☐ Lettres rédigées par le conseil des candidatures après l'évaluation initiale et l'évaluation à mi-parcours de la FMS (potentiellement exigées)
- ☐ Lettre du conseil des candidatures indiquant que les exigences en matière de FMS ont été satisfaites (exigée)
- ☐ Rapport annuel de l'école de théologie

Niveau de compétence exigé en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance

- ☐ Demande d'évaluation du niveau de préparation à l'ordination, à la consécration ou à la reconnaissance
- ☐ Rapport annuel final de l'école de théologie
- ☐ Rapport correspondant à l'évaluation menée par une tierce partie
- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures
- ☐ Transcriptions (optionnel)
- ☐ Avis d'obtention de l'attestation de compétences **exigé pour l'ordination ou la consécration**

Cercle d'accompagnement

- ☐ Lettre(s) du conseil des candidatures contenant des suggestions ou détaillant les exigences concernant le cercle d'accompagnement
- ☐ Entrées de journal sur le cercle d'accompagnement

Rapports annuels des écoles de théologie

- ☐ Rapport annuel de l'école de théologie
- ☐ Rapport final annuel de l'école de théologie **exigé pour l'ordination, la consécration ou la reconnaissance**
- ☐ Transcriptions (optionnel)
- ☐ Avis d'obtention de l'attestation de compétences

Documents à fournir par les personnes candidates au ministère diaconal OU au ministère pastoral laïque (MPL)

Évaluations des stages de formation (personnes candidates au ministère diaconal seulement)

- ☐ Évaluation du stage de formation (1^{re} année)
- ☐ Évaluation du stage de formation (2^e année)
- ☐ Évaluation du stage de formation (3^e année)

Demande d'évaluation du cheminement (personnes candidates au ministère diaconal ou au MPL)

- ☐ Demande d'évaluation du cheminement diaconal **OU**
- ☐ Demande d'évaluation du cheminement en vue du MPL **ET**
- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures

Demandes et documents optionnels (ne concernent pas toutes les personnes candidates)

Niveau de préparation en vue d'une nomination (optionnel ; ne concerne pas toutes les personnes candidates)

- ☐ Demande d'évaluation du niveau de préparation en vue d'une nomination
- ☐ Lettre post-entrevue du conseil des candidatures indiquant si la personne présente ou non le niveau de préparation, ou si elle ne le présente pas encore

Démission de la personne postulante ou candidate

- ☐ Lettre de la personne postulante ou candidate annonçant sa démission
- ☐ Lettre du conseil des candidatures accusant réception de la lettre et confirmant le retrait de la personne du parcours de candidature

Révocation de la candidature

- ☐ Lettre du conseil des candidatures confirmant la révocation de la candidature

Annexe : Extrait de la politique relative aux enregistrements numériques des entrevues (Bureau de la vocation, 26 septembre 2023)

Concernant les entrevues menées dans le cadre du parcours de candidature :

- c. Les entrevues doivent systématiquement faire l'objet d'un enregistrement numérique (lorsque cela est faisable et que la technologie disponible le permet) en plus d'un compte-rendu écrit.

De plus, il est entendu que :

- i. *Toutes les informations concernant les entrevues indiquent qu'elles font l'objet d'un enregistrement numérique.*
- ii. *Les enregistrements sont mis sur demande à la disposition de la personne interviewée.*
- iii. *Les enregistrements sont confidentiels, au même titre que les entrevues elles-mêmes, et ils ne peuvent être partagés qu'avec une conjointe ou un conjoint ou avec une conseillère ou un conseiller professionnel.*
- iv. *Les enregistrements sont conservés pendant toute la durée du processus (parcours de candidature, processus d'admission, case) entrepris par le comité ou le conseil.*
- v. *Les enregistrements sont sujets à la politique applicable à ce type de documents, soit, à l'heure actuelle, le plan de classification et de conservation des documents (Classification and Records Retention Schedule, 2013) de l'Église Unie et la section du Manuel des politiques en matière de ressources humaines - Bureau du Conseil général et conseils régionaux (2020) qui porte sur la protection de la vie privée et des renseignements personnels.*
- vi. *Seules les entrevues sont enregistrées ; les délibérations ne le sont pas.*
- vii. *Les enregistrements faits sur Teams (auxquels toutes les personnes participantes peuvent avoir accès) et conservés pendant plus de 15 jours sur un site sécurisé sur SharePoint (autorisé par le personnel informatique du Bureau du Conseil général) ne contreviennent pas à la politique de stockage en vigueur au Bureau du Conseil général.*