

# Parcours de candidature : **Politique**

---

Janvier 2019



Office of / Bureau de la  
**vocation**

The United Church of Canada L'Église Unie du Canada

Parcours de candidature : Politique (janvier 2019)



Droits d'auteur © 2019  
The United Church of Canada L'Église Unie du Canada



Le contenu de cette ressource est autorisé sous la Licence d'attribution non commerciale sans œuvres dérivées (by-nc-nd) de Creative Commons. Pour consulter un exemplaire de cette licence, visitez le <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ca/legalcode.fr>.

Toute reproduction doit inclure l'avis de droits d'auteur 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.

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



Cette publication a été  
rendue possible grâce à  
Mission & Service

# Table des matières

À propos de cette ressource.....	5
À propos de la politique.....	5
Le but de la politique .....	5
Le conseil des candidatures .....	6
Les nominations .....	6
La tâche.....	7
Le cheminement individuel.....	7
Les principes des sept étapes .....	7
Le fondement.....	7
L'appel.....	8
La reconnaissance.....	8
L'accompagnement.....	8
La préparation.....	9
L'évaluation.....	9
L'autorisation .....	10
La célébration.....	10
Les jalons du parcours .....	10
L'identification de l'appel .....	10
La demande de candidature .....	10
L'évaluation par le conseil des candidatures.....	11
Les autres exigences pour la candidature .....	12
L'évaluation de la vocation .....	12
La célébration du ministère .....	13
Le cheminement continu avec le conseil des candidatures .....	13
Les rapports .....	13
Les entrevues .....	13
L'accompagnement.....	14
L'accompagnement lors des entrevues .....	14
L'accompagnement continu .....	14
L'autorisation d'exercer le leadership ministériel .....	15
Le niveau de compétence exigée en vue de la formation ministérielle supervisée .....	15
Le niveau de compétence exigé en vue d'une affectation .....	15
Le niveau de compétence exigé en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance .....	15
La célébration.....	16

Formation au ministère .....	16
Reconnaissance des compétences .....	16
Perfectionnement des compétences.....	20
Démission ou révocation de la candidature .....	20

## À propos de cette ressource

---

Cette ressource résume la politique que doit suivre l'Église pour soutenir les personnes appelées aux ministères pastoral laïque, diaconal ou ordonné.

Les politiques qui se rapportent au conseil des candidatures se trouvent dans *Le Manuel*, sous E. Bureau de la vocation. Les politiques connexes au sujet du parcours de candidature se trouvent également dans le *Manuel*, sous H. Admission dans le ministère.

Cette ressource présente des politiques et des procédures supplémentaires devant être suivies. Les politiques provenant du *Manuel* ont été incluses afin de broser un tableau complet du parcours qui conduit au ministère.

Les politiques extraites du *Manuel* sont écrites en italique.

## À propos de la politique

---

L'Église Unie s'est engagée à mettre en œuvre la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones en tant que cadre de travail nécessaire à la réconciliation et a adopté les *Appels à l'Église* lors de son 43<sup>e</sup> Conseil général, en 2018.

L'Église a aussi pris l'engagement de devenir une Église interculturelle, c'est-à-dire [traduction] « de favoriser un vivre ensemble conscient et respectueux de la diversité humaine. Nous cheminons en ce sens en nous mettant en question, en construisant des relations et par un partage équitable du pouvoir » (tiré de *Vision for Becoming an Intercultural Church*, 2016).

La Politique sur le parcours de candidature a inclus ces trois engagements dans son élaboration, car ils ont à voir avec la préparation au leadership ministériel.

## Le but de la politique

---

L'Église Unie du Canada défend une vision selon laquelle toutes les personnes croyantes sont appelées à prendre part à la guérison de la création. Il est possible de vivre ce ministère de diverses façons, que ce soit en contribuant activement en tant que disciple à la mission de Dieu dans le monde ou encore en assumant un rôle de leadership comme membre du personnel ministériel.

Nous célébrons la diversité des expressions du leadership ministériel. Nous célébrons aussi l'appel particulier au ministère que Dieu adresse à des personnes dotées de capacités et de dons variés afin qu'elles conduisent fidèlement l'Église à vivre son dessein pour l'amour d'un monde brisé.

Le document *Statement on Ministry* (2012) (en anglais) présente une compréhension plus approfondie du ministère au sein de l'Église Unie du Canada. Un résumé de ce document (en français) est disponible sur [egliseunie.ca](http://egliseunie.ca).

Notre foi chante (2006) exprime nos croyances :

Chaque personne reçoit de l'Esprit des dons qui lui sont propres. Pour l'amour du monde, Dieu appelle au ministère tous les disciples de Jésus.

Dans l'Église,

des personnes sont appelées à des ministères particuliers de leadership, laïques et ordonnés,

d'autres sont témoins de la Bonne Nouvelle ou font du culte une œuvre d'art, réconfortent qui est dans le deuil et accompagnent qui est perdu, contribuent à faire croître en sagesse la communauté,

prennent le parti des opprimés et luttent pour la justice.

Afin de donner corps à l'amour de Dieu dans le monde,

le travail de l'Église nécessite le ministère et l'engagement de tous les croyants et croyantes.

Nous affirmons que certaines et certains reçoivent un appel à la vocation du ministère, et que la reconnaissance active du leadership ministériel en tant que rôle distinct est essentielle à la participation de l'Église à l'espérance de Dieu pour le monde. La Politique sur le parcours de candidature a été élaborée afin d'aider les personnes à discerner leur appel au leadership ministériel et pour aider l'Église à les accompagner dans le processus de candidature officiel.

Les exigences de cette politique visent à assurer que les personnes autorisées par l'Église à exercer un leadership ministériel sont aptes et prêtes à jouer ce rôle.

## Le conseil des candidatures

---

*Le Conseil de la vocation dispose de commissions permanentes, appelées conseils des candidatures.*

*L'un de ces conseils dessert la constituante autochtone de l'Église Unie. Les autres œuvrent dans différentes zones géographiques de l'Église Unie, tel qu'il est déterminé par le Conseil de la vocation.*

### Les nominations

*Le Conseil de la vocation nomme les membres des conseils des candidatures et veille à ce que ces conseils présentent un équilibre approprié sur le plan interculturel ainsi qu'entre les pasteurs et les pasteurs, les diacres, les agentes et les agents pastoraux laïques et les laïques. Les membres du conseil des candidatures en poste dans la constituante autochtone de l'Église*

*Unie sont désignés par l'instance autochtone nationale en vue de leur nomination par le Conseil de la vocation.*

## **La tâche**

*Les conseils des candidatures ont la responsabilité :*

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

## **Le cheminement individuel**

Le parcours de candidature se doit d'être flexible, adapté aux besoins et rationalisé afin de préparer à la vocation ministérielle des personnes qui ont, chacune et chacun, des dons et des expériences uniques.

*Les personnes poursuivront un cheminement semblable, mais qui diffère parfois, vers l'ordination, la consécration ou la reconnaissance. Le conseil des candidatures déterminera le processus au cas par cas avec chaque personne, en veillant à ce que les principes et les exigences des sept étapes et les jalons nécessaires soient appliqués chaque fois.*

Les personnes postulantes et candidates ont la responsabilité de suivre les directives du conseil des candidatures ainsi que les jalons nécessaires du parcours. Le processus vise à responsabiliser les personnes postulantes et candidates, qui doivent répondre aux exigences de manière proactive et professionnelle, selon les délais prescrits.

## **Les principes des sept étapes**

---

### **Le fondement**

*Le parcours de candidature a comme fondement l'intégration des sept étapes en vue de guider le processus qui prépare les personnes au leadership ministériel.*

*Ces étapes ne suivent pas d'ordre défini.*

Les documents suivants présentent des politiques et des ressources supplémentaires qui se révéleront utiles aux différentes étapes du parcours de candidature :

- *Parcours de candidature : Guide à l'intention du conseil des candidatures;*
- *Parcours de candidature : Feuille de route;*
- *Parcours de candidature : Le cercle d'accompagnement;*
- *La formation ministérielle supervisée;*
- *L'alliance d'apprentissage;*
- *Les résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel;*
- *Les normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel;*
- *Appels à l'Église (2018).*

## L'appel

1. *L'Église Unie affirme que l'appel de Dieu est entendu dans différents lieux de ministères et communautés de foi et qu'il s'adresse à des personnes, sans distinction d'âge, d'identité de genre, d'orientation sexuelle et d'appartenance culturelle. Dieu appelle les personnes à exercer divers ministères dans l'Église et dans le monde.*
2. *Le discernement permanent de l'appel de Dieu et la réponse fidèle à cet appel sont essentiels à la quête chrétienne et à l'engagement des personnes au leadership ministériel.*
3. *Il appartient à l'ensemble de l'Église d'adopter une approche créative et invitante en vue d'appeler les personnes à agir comme leaders en les encourageant à s'ouvrir à l'appel de Dieu ainsi qu'en nommant et en cultivant les dons pour le leadership ministériel.*

## La reconnaissance

1. *Le discernement consiste à prêter volontairement attention à l'inspiration de l'Esprit. L'espérance de Dieu se reconnaît dans nos vies en adoptant une habitude de discernement permanent, laquelle fait partie des différentes exigences du parcours de candidature.*
2. *Les personnes qui sont actives au sein des communautés de foi et qui se sentent appelées par Dieu au leadership ministériel peuvent demander à être identifiées pour le potentiel et les qualités de leur candidature.*
3. *L'Église détermine les dons, les aptitudes et les compétences que doit avoir le personnel ministériel pour diriger efficacement l'Église d'aujourd'hui.*
4. *Le parcours de candidature comporte différentes exigences, notamment de déterminer si une personne possède les aptitudes et les compétences pour exercer le ministère.*
5. *Le conseil des candidatures se sert de différents outils pour discerner et repérer le potentiel et les qualités des candidatures.*

## L'accompagnement

1. *L'accompagnement vise à encourager et à soutenir les personnes qui ont été appelées au leadership ministériel.*



2. *Les personnes candidates doivent faire la preuve qu'elles ont la capacité de recevoir du soutien pour le leadership ministériel et qu'elles sont ouvertes à la sagesse des autres.*
3. *L'Église accompagne les personnes postulantes et candidates en leur donnant du soutien et des conseils sous diverses formes qui font partie du cheminement du parcours de candidature.*
4. *Les conseils des candidatures favorisent une relation de soutien avec les personnes postulantes et candidates tout au long de leur cheminement vers la consécration, l'ordination ou la reconnaissance. Dans la mesure du possible, ces personnes rencontrent le même conseil des candidatures pour la durée du processus.*

## La préparation

Des politiques supplémentaires relatives à l'étape de préparation sont présentées dans les ressources *Politique sur le parcours de candidature* et *La formation ministérielle supervisée*.

1. *La formation continue, la croissance spirituelle et le perfectionnement donnent aux personnes postulantes et candidates les outils pour répondre à l'appel de Dieu au leadership ministériel.*
2. *La formation ainsi que toute autre préparation au ministère comporte deux aspects :*
  - a) *Reconnaissance des compétences : acquérir des connaissances et des compétences nécessaires à un leadership ministériel efficace, et commencer à développer les habitudes ou les arts de ministère qui mènent à la reconnaissance des compétences;*
  - b) *Compétences : acquérir, par l'entremise d'une expérience substantielle sur le terrain, des habitudes ou des arts de ministère qui permettent d'approfondir les compétences pour un leadership ministériel efficace.*
3. *L'Église Unie a besoin d'un personnel ministériel formé pour le ministère au sein de l'Église ayant une bonne connaissance et une appréciation de ses statuts, de sa culture, de ses traditions et de sa théologie.*
4. *L'Église Unie compte sur les écoles de théologie qui lui sont rattachées pour offrir la formation, les connaissances et l'appréciation requises pour l'exercice du ministère au sein de l'Église.*

## L'évaluation

Les orientations et les critères servant à l'évaluation et à l'autorisation se trouvent dans le *Guide à l'intention du conseil des candidatures*.

1. *Le conseil des candidatures évalue le potentiel, les aptitudes et la préparation des personnes postulantes et candidates pour le ministère pastoral laïque, diaconal et ordonné en suivant les jalons nécessaires du parcours des candidatures.*
2. *Les résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel et les normes d'éthique et de pratique sont au cœur de l'évaluation du potentiel, des qualités et de la préparation pour le leadership ministériel.*
3. *Les conseils des candidatures et les écoles de théologie doivent délibérément cultiver une relation de travail et de collaboration pour mieux soutenir, équiper et évaluer les*

*personnes qui se préparent au leadership ministériel au sein de l'Église Unie.*

## **L'autorisation**

*Le conseil des candidatures détient l'autorité de déclarer les personnes candidates prêtes :*

- a) *au leadership ministériel, y compris*
  - i) *aux nominations à la suppléance;*
  - ii) *aux placements ou aux nominations dans le cadre de la formation ministérielle supervisée;*
- b) *à la consécration, l'ordination ou la reconnaissance.*

## **La célébration**

1. *La capacité des leaders de stimuler la participation de l'Église à la mission de Dieu doit être célébrée tout au long du processus du parcours de candidature.*
2. *Il faut mettre en valeur l'inspiration de l'Esprit, la croissance personnelle et la bénédiction d'une nouvelle génération de leaders ministériels à toutes les étapes du parcours de candidature.*
3. *L'Église célèbre la consécration, l'ordination ou la reconnaissance de personnes qui ont accepté un appel, une nomination ou une offre d'emploi comme pasteure, pasteur, diacre ou agente ou agent pastoral laïque.*

## **Les jalons du parcours**

---

### **L'identification de l'appel**

*Une personne qui perçoit que Dieu l'appelle à la vocation du ministère se consacre à discerner cet appel à titre personnel et au sein de la paroisse :*

1. *en utilisant les ressources que l'Église met à sa disposition pour soutenir ce cheminement, y compris la possibilité de prendre part à une activité de discernement (cette participation est recommandée, car elle donne accès à un processus pouvant servir de modèle);*
2. *en discutant de son sentiment d'appel avec un ou une leader de l'Église Unie, qui pourra rédiger une lettre de mentorat;*
3. *en écoutant d'autres personnes de sa communauté susceptibles de confirmer son appel;*
4. *en participant à une séance d'orientation qui lui permettra de se renseigner au sujet des catégories de ministères et des exigences du parcours de candidature.*

### **La demande de candidature**

*Lorsqu'une personne a senti et déterminé que Dieu l'appelle à une catégorie de ministère particulière, elle fait parvenir sa demande de candidature au Bureau de la vocation.*

La demande de candidature doit comprendre les éléments suivants :

1. L'expérience professionnelle;
2. Le parcours scolaire;
3. Un relevé courant des antécédents judiciaires (se rapporter aux politiques à ce sujet);
4. Une lettre de mentorat et des lettres de recommandation;
5. Des réponses descriptives aux questions.

#### **La lettre de mentorat**

Ceux et celles qui ont discerné dans la prière un appel au ministère auront parlé avec d'autres de ce sentiment d'appel. Au moment d'entreprendre son cheminement dans le parcours de candidature, chacun et chacune doit demander à une personne avec laquelle il ou elle en a discuté de rédiger une lettre de mentorat. Cette lettre comprendra les éléments suivants :

- depuis combien de temps et à quel titre le mentor ou la mentore connaît la personne qui amorce le discernement d'un appel;
- toute observation concernant l'appel de cette personne sur les plans de la foi, de la théologie ainsi que du ministère;
- une description de la participation et du leadership de cette personne au sein de l'Église ou de la communauté.
- tout commentaire sur les dons spirituels et les dons pour le ministère que possède la personne;
- tout commentaire sur les défis que cette personne pourrait devoir relever.

*Celui-ci [le Bureau de la vocation], en consultation avec la personne postulante, lui assigne un conseil des candidatures.*

### **L'évaluation par le conseil des candidatures**

Les orientations et les critères servant à l'évaluation du potentiel, de l'aptitude et du niveau de compétence du candidat ou de la candidate se trouvent dans *le Guide à l'intention du conseil des candidatures*.

1. *La personne postulante rencontre le conseil des candidatures pour que sa demande de candidature soit évaluée en fonction de son potentiel et de ses aptitudes.*
2. À la suite d'une entrevue, le conseil des candidatures peut déterminer que l'un des énoncés suivants s'applique :
  - a. Le postulant ou la postulante démontre un potentiel. Le conseil des candidatures formule des recommandations quant aux prochaines étapes et aux exigences auxquelles la personne devra répondre pour que sa candidature soit acceptée.
  - b. Le postulant ou la postulante démontre un potentiel et une aptitude, et sa candidature est acceptée;
  - c. Le conseil des candidatures encourage la personne à s'orienter vers le leadership laïque.
3. À la suite d'une entrevue, le conseil des candidatures rencontre le postulant ou la

postulante pour :

- a. lui communiquer sa décision;
  - b. lui donner des indications claires au sujet du processus;
  - c. lui offrir des conseils sur la manière de répondre aux exigences du parcours.
4. 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.

## Les autres exigences pour la candidature

*Il y a d'autres exigences pour que la candidature de la personne postulante soit approuvée.*

*La personne postulante doit*

- a) *s'être activement impliquée au sein de l'Église Unie au cours des 24 derniers mois;*
- b) *être membre de l'Église Unie;*
- c) *avoir suivi les formations obligatoires;*
- d) *accepter de cotiser au régime de retraite et au régime d'assurance collective de l'Église Unie selon l'admissibilité;*
- e) *se prêter à une évaluation de sa vocation.*

## L'évaluation de la vocation

Le Bureau de la vocation oriente la personne postulante vers une évaluation de sa vocation.

L'évaluation de la vocation est un moyen pour la personne postulante de confirmer ses forces et de déterminer les domaines dans lesquels il ou elle pourrait croître et se perfectionner en vue d'exercer un ministère. Cette démarche l'aide à discerner si son profil correspond au rôle que doit jouer le personnel ministériel.

L'évaluation de la vocation est un élément parmi plusieurs autres auxquels le conseil des candidatures a recours pour reconnaître et discerner le potentiel d'une personne, son aptitude et son niveau de compétence en regard des compétences exigées pour le leadership ministériel. Cette évaluation lui sert aussi à déterminer le soutien dont cette personne a besoin pour progresser et acquérir une formation correspondant aux résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel. Ces domaines de croissance vont aider à établir les objectifs d'apprentissage de la formation ministérielle supervisée.

Un tiers du coût de l'évaluation de la vocation est payé par la personne postulante; le Bureau du Conseil général en assume les deux tiers.

Même après une ordination, une consécration ou une reconnaissance, les membres du personnel ministériel peuvent encore se référer à l'évaluation de leur vocation pour discerner si un appel ou un contexte particulier convient à leur profil. Ainsi, l'évaluation de la vocation contribue à long terme à la vitalité du personnel ministériel.

## La célébration du ministère

Quand la candidature d'une personne postulante est acceptée, le Bureau de la vocation en avise le conseil régional dont la personne candidate est membre correspondant.

Le conseil régional célébrera l'acceptation des nouveaux candidats et des nouvelles candidates.

## Le cheminement continu avec le conseil des candidatures

---

*Le conseil des candidatures accompagne et évalue la personne candidate en recevant des rapports et en procédant à des entrevues tout au long du processus de candidature.*

*La personne postulante ou candidate doit démontrer qu'elle a fait des progrès en ce qui concerne ses aptitudes et sa préparation pour le leadership ministériel au conseil des candidatures au cours du processus de candidature.*

Si une raison importante justifie qu'une personne postulante ou candidate change de conseil des candidatures, son conseil des candidatures doit en aviser le ou la ministre du Bureau de la vocation. Le ou la ministre du Bureau de la vocation s'assurera qu'un autre conseil des candidatures accepte d'accompagner la personne postulante ou candidate.

### Les rapports

La personne postulante ou candidate informe régulièrement le conseil des candidatures de ses réalisations, de ses défis, de ses préoccupations et des aspects de son cheminement qu'elle souhaite célébrer.

L'école théologique à laquelle la personne postulante ou candidate est inscrite fait régulièrement rapport au Bureau de la vocation.

Le conseil des candidatures reçoit et examine ces rapports.

Le document *Parcours de candidature : Feuille de route* contient des directives sur la présentation de rapports.

### Les entrevues

Le nombre d'entrevues menées avec chaque personne postulante ou candidate est déterminé au cas par cas et au fil du parcours, selon les besoins de celle-ci et sa situation personnelle, ainsi qu'en fonction des exigences du programme d'études pour la catégorie de ministère vers laquelle elle s'oriente.

Le conseil des candidatures peut rencontrer à tout moment en entrevue la personne postulante ou candidate.

Les meilleures pratiques pour les entrevues sont présentées dans le *Guide à l'intention du conseil des candidatures*.

## L'accompagnement

### L'accompagnement lors des entrevues

Les personnes postulantes et candidates se présentent avec un accompagnateur ou une accompagnatrice lors de leurs entrevues avec le conseil des candidatures. Cet accompagnateur ou cette accompagnatrice connaît la personne et son cheminement de foi, mais n'est ni un parent ni son pasteur ou sa pasteure. Il ou elle aura reçu préalablement une orientation concernant son rôle, et gardera le silence durant l'entrevue.

### L'accompagnement continu

Le document *Le cercle d'accompagnement* présente les orientations à suivre et les meilleures pratiques.

Au moment approprié du parcours, la personne postulante ou candidate doit déterminer, avec le conseil des candidatures, quel modèle d'accompagnement continu lui convient, compte tenu de la catégorie de ministère et du programme d'études qu'elle a choisis. Cette démarche comprend la constitution d'un cercle d'accompagnement.

Le rôle des membres du cercle d'accompagnement n'est pas de procéder aux évaluations. Lorsque des renseignements portés à son attention soulèvent d'importantes inquiétudes concernant le potentiel, l'aptitude et le niveau de compétence que le candidat ou la candidate a acquis en vue de devenir membre du personnel ministériel (se reporter aux normes d'éthique pour connaître les comportements qui entraînent une disqualification), le cercle d'accompagnement doit en faire état au conseil des candidatures afin que celui-ci aborde la question avec la personne. Le cercle d'accompagnement ou son équivalent doit aviser le candidat ou la candidate que le conseil des candidatures a été informé.

## L'autorisation d'exercer le leadership ministériel

Il revient au conseil des candidatures de déterminer le niveau de compétence des candidats et des candidates en regard des compétences exigées pour l'agrément au ministère.

### Le niveau de compétence exigée en vue de la formation ministérielle supervisée

D'autres politiques et procédures touchant la formation ministérielle supervisée se trouvent dans le document *La formation ministérielle supervisée*.

1. Avant que le conseil des candidatures déclare une personne prête à suivre la formation ministérielle supervisée, celle-ci doit avoir été acceptée comme candidate.
2. Le conseil des candidatures mène une entrevue afin de discerner et d'évaluer si la personne est prête à amorcer la formation ministérielle supervisée.
3. La personne doit définir ses objectifs d'apprentissage dans le contexte de la formation ministérielle supervisée, en consultation avec le conseil des candidatures et en tenant compte des documents *Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel* et *Normes d'éthique et de pratique du personnel ministériel*.
4. Le conseil des candidatures recommande le type de programme de formation ministérielle supervisée et le lieu de formation qui permettront le mieux à la personne candidate d'atteindre ses objectifs d'apprentissage.

### Le niveau de compétence exigé en vue d'une affectation

1. Si une personne candidate souhaite postuler pour un poste ministériel dans une charge pastorale en dehors du contexte de la formation ministérielle supervisée, le conseil des candidatures discernera et évaluera à la suite d'une entrevue si celle-ci est prête à y être affectée.
2. Avant que le conseil des candidatures déclare une personne prête à être affectée, celle-ci doit avoir été acceptée comme candidate.

### Le niveau de compétence exigé en vue de la consécration, de l'ordination ou de la reconnaissance

1. Le conseil des candidatures s'assure que l'étape Préparation du parcours est achevée ou sur le point de l'être afin d'évaluer si la personne est prête à la consécration, à l'ordination ou à la reconnaissance.
2. *Le conseil des candidatures détermine le niveau de compétence que possède la personne en regard des compétences exigées pour la consécration, l'ordination ou la reconnaissance. Pour ce faire, le conseil des candidatures doit s'assurer que :*
  - a) *la personne candidate est en accord pour l'essentiel avec la déclaration de doctrine de l'Église Unie;*
  - b) *la personne candidate, en tant que membre de l'ordre ministériel ou comme agente ou agent pastoral laïque, acceptera la déclaration de doctrine de l'Église comme étant conforme en substance à l'enseignement des Saintes Écritures;*

- c) *la personne candidate se conformera aux politiques de l'Église Unie.*

## La célébration

---

*Le Bureau de la vocation détermine le conseil régional qui s'occupera de célébrer la consécration, l'ordination ou la reconnaissance de la personne candidate.*

*Le conseil régional consacre, ordonne ou reconnaît lors d'un culte de célébration du ministère, après avoir reçu*

- a) la confirmation du Bureau de la vocation attestant que la personne est prête;*
- b) la confirmation qu'une relation d'alliance a été établie avec la communauté de foi ou qu'il y a une offre d'emploi pour un ministère responsable ou reconnu selon ce que demande le conseil régional.*

*Une personne candidate peut poursuivre des études supérieures à la suite de la consécration ou de l'ordination, comme autre façon de servir dans une relation d'alliance.*

## Formation au ministère

---

### Reconnaissance des compétences

#### Reconnaissance des compétences par l'entremise du programme d'études

*Le Conseil général a établi le programme d'études que doivent suivre les personnes candidates aux ministères pastoral laïque, diaconal et ordonné. Plusieurs options de formation leur sont offertes dans ce cadre.*

*Une personne candidate doit suivre et réussir le programme d'études approuvé périodiquement par le Conseil général ou son exécutif.*

#### Réussite du programme d'études

*Une école de théologie rattachée à l'Église Unie fournit un certificat ou une autre forme de preuve confirmant que la personne candidate a terminé avec succès le programme d'études exigé, selon la catégorie de ministère choisie. Pour les ministères diaconal et ordonné, il s'agit d'une attestation de compétences.*

*L'école de théologie doit confirmer auprès du conseil des candidatures :*

- a) que la personne candidate a terminé le programme d'études exigé;*



- b) qu'elle recommande sa consécration, son ordination ou sa reconnaissance en vue de l'exercice d'un ministère au sein de l'Église Unie.

La formation au ministère qui se poursuit durant le programme d'études pour toutes les catégories de ministère comprend le développement de compétences en leadership ministériel. Cette démarche est donc bien plus qu'une simple obtention d'une attestation d'études.

## Reconnaissance des compétences pour le ministère ordonné

### Études de premier cycle

Les personnes postulantes et candidates au ministère ordonné doivent obtenir un diplôme de premier cycle d'une université reconnue par le Bureau de la vocation.

Les personnes postulantes et candidates qui n'ont pas de diplôme de premier cycle et qui, pour des raisons financières ou familiales, ne sont pas en mesure de mener à terme des études de premier cycle peuvent soumettre une demande auprès du Bureau de la vocation afin que cette exigence relative au diplôme soit réduite. Cette demande sera considérée si la personne cumule par ailleurs des expériences de travail et de vie. Le seuil minimal est de cinq crédits de premier cycle obtenus d'une université reconnue. Si la personne postulante ou candidate a déjà cinq crédits de premier cycle, un de ces crédits doit avoir été obtenu au cours des deux

Il est recommandé que la personne postulante ou candidate vérifie auprès de l'école de théologie où elle prévoit s'inscrire si sa formation de premier cycle répond aux exigences d'admission.

années précédant la demande.

### Formation en théologie

Une école de théologie de l'Église Unie accordera une attestation d'études à la personne postulante ou candidate qui aura obtenu :

- a) une *M.Div.* [maîtrise professionnelle en théologie] d'une école de théologie de l'Église Unie;
- b) un diplôme en ministères autochtones du Sandy-Saulteaux Spiritual Centre;
- c) une *M.Div.* [maîtrise professionnelle en théologie] d'un établissement reconnu et une formation complémentaire dans une école de théologie de l'Église Unie;
- d) un diplôme en théologie d'un établissement reconnu et la formation supplémentaire exigée pour constituer une équivalence à la *M.Div.* [maîtrise professionnelle en théologie] d'une école de théologie de l'Église Unie

Le programme d'études menant à l'exercice d'un ministère ordonné met l'accent sur la rencontre entre la tradition chrétienne et notre contexte actuel. L'apprentissage doit comprendre les domaines suivants :

- a. les études bibliques, y compris l'interprétation critique;
- b. la théologie, tant historique qu'actuelle;
- c. l'éthique chrétienne et la présence sociale de l'Église;
- d. l'histoire de l'Église, y compris celle de l'Église au Canada;

- e. la mission, l'œcuménisme et la culture;
- f. le pluralisme religieux, y compris la dimension sociale de la religion et des religions du monde;
- g. la théologie et l'exercice du ministère, y compris la prédication, les soins pastoraux, la célébration liturgique chrétienne, la formation chrétienne, le leadership, et l'identité personnelle et pastorale;
- h. des stages de formation;
- i. l'administration de l'Église et la gouvernance de l'Église Unie.

L'étude du grec et de l'hébreu, ou d'une langue autochtone, est recommandé.

Il revient à l'école de théologie d'élaborer un curriculum comprenant les domaines d'études précisés ci-dessus et de choisir les méthodes d'enseignement.

### **Reconnaissance des compétences pour le ministère diaconal**

#### **Préalables**

La personne désirant être admise à la formation en théologie en vue d'exercer un ministère diaconal devra répondre à l'une des conditions suivantes :

- a) posséder un diplôme de premier cycle d'une université reconnue par le Bureau de la vocation;
- b) posséder une maturité découlant d'expériences de vie et de travail, et démontrer une capacité de poursuivre le programme d'études;
- c) posséder une maturité découlant d'expériences de vie et de travail, et avoir été admise au Sandy-Saulteaux Spiritual Centre.

#### **Formation en théologie**

Une école de théologie de l'Église Unie accordera une attestation de compétences à la personne postulante ou candidate qui aura obtenu :

- a) un diplôme en ministères diaconaux du Centre for Christian Studies;
- b) un autre diplôme en théologie d'un établissement reconnu et la formation supplémentaire exigée pour constituer une équivalence au diplôme en ministères diaconaux du Centre for Christian Studies;
- c) un diplôme en ministères autochtones du Sandy-Saulteaux Spiritual Centre.

Le programme d'études menant à l'exercice d'un ministère diaconal met l'accent sur l'intégration de la formation universitaire, de stages et de l'apprentissage en communauté. L'apprentissage doit comprendre :

- a. la formation chrétienne, y compris les théories de l'éducation et la formation au leadership;
- b. les soins pastoraux, y compris les théories axées sur la personne et sur la prise en compte du contexte social;
- c. le ministère social, y compris l'analyse sociale et les théologies contextuelles;
- d. les études bibliques, la théologie, l'éthique, l'histoire de l'Église et la célébration

- liturgique chrétienne, y compris les sacrements et la prédication;
- e. un minimum de huit mois de stages de formation dans une paroisse et dans un ministère social;
- f. l'histoire diaconale et l'identité de la vocation diaconale;
- g. l'identité personnelle et pastorale;
- h. l'administration de l'Église et la gouvernance de l'Église Unie.

Il revient à l'école de théologie d'élaborer un curriculum comprenant les domaines d'études précisés ci-dessus et de choisir les méthodes d'enseignement.

## Reconnaissance des compétences pour le ministère pastoral laïque

### Préalables

La personne désirant être admise à la formation en théologie en vue d'exercer un ministère pastoral laïque devra répondre à l'une des conditions suivantes :

- a) avoir terminé avec succès un programme de formation du personnel célébrant laïque certifié;
- b) avoir terminé avec succès le module de formation Learning on Purpose au Centre for Christian Studies;
- c) avoir obtenu un certificat en théologie pour les laïques (d'une école théologique de l'Église Unie);
- d) avoir obtenu des résultats satisfaisants à une évaluation des compétences de base en réflexion critique et théologique.

L'admission au programme menant au diplôme d'agente ou d'agent pastoral laïque est conditionnelle à l'approbation d'une affectation. La personne candidate qui n'a pas obtenu d'affectation peut être admise conditionnellement, avec l'autorisation du conseil des candidatures. Elle devra toutefois être assurée d'une affectation pour poursuivre le programme après un cercle d'apprentissage.

### Programme d'études

Les personnes candidates au ministère pastoral laïque doivent suivre le programme menant au diplôme d'agente ou d'agent pastoral laïque au St. Andrew's College, à Saskatoon, ou le programme équivalent au Sandy-Saulteaux Spiritual Centre, à Beausejour, au Manitoba.

D'une durée de trois ans, le programme offert par le St. Andrew's College est un programme communautaire composé de trois volets :

- a) Des cercles d'apprentissage. Pendant la durée du programme, deux fois par année, ont lieu sur place des cercles d'apprentissage de 10 jours. Ces six cercles d'apprentissage comportent une introduction à la théorie et à la théologie, guident les étudiants et les étudiantes dans l'intégration de ces connaissances à l'exercice d'un ministère, et offrent un contexte de groupe pour approfondir la formation en ce qui a trait au ministère laïque. Une communauté en ligne facilite la préparation et le suivi, avant et après chacun des cercles. Toutes les personnes candidates doivent participer aux cercles d'apprentissage, peu importe leur formation et leur expérience antérieures.
- b) Des cours complémentaires. L'étudiant ou l'étudiante choisit des cours pour compléter

son programme de formation en fonction de ses besoins d'apprentissage et des particularités du ministère vers lequel il ou elle s'oriente. La personne devra suivre trois cours d'un trimestre, ou l'équivalent, dans une école théologique, une université, un centre de formation ou un autre établissement, tel qu'approuvé par le directeur ou la directrice du programme de ministère pastoral laïque.

- c) Une formation au ministère supervisée : voir ci-dessous la section Perfectionnement des compétences.

## Perfectionnement des compétences

### Ministère ordonné et ministère pastoral laïque

*Toutes les personnes candidates au ministère ordonné et au ministère pastoral laïque doivent terminer avec succès un programme de formation au ministère supervisée dont les objectifs d'apprentissage correspondent aux Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel. Le programme comporte une réflexion sur la pratique du ministère, ainsi qu'une supervision régulière et une évaluation.*

*Le conseil des candidatures détermine si une personne candidate est prête à suivre la formation au ministère supervisée.*

*Le conseil des candidatures juge si la personne a terminé la formation au ministère supervisée en évaluant ses compétences pour le leadership ministériel selon les Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel.*

### Ministère diaconal

*Chaque personne candidate au ministère diaconal doit effectuer avec succès des stages pratiques au cours de son programme d'études.*

*Le conseil des candidatures analyse les évaluations des stages pratiques pour évaluer la compétence d'une personne candidate au ministère diaconal pour le leadership ministériel d'après les Résultats d'apprentissage pour le leadership ministériel.*

## Démission ou révocation de la candidature

1. 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.
2. Quand une personne candidate ne franchit pas les entrevues de cheminement ou ne démontre pas qu'elle est en mesure de croître et de se développer comme l'exige la vocation ministérielle, ou quand le conseil des candidatures reçoit le rapport d'une enquête menée dans le cadre des politiques de prévention et d'intervention en matière d'inconduite sexuelle ou sur le harcèlement au travail, y compris si ce rapport tend à révéler un non-respect des normes d'éthique, le conseil des candidatures entreprend le processus suivant :

- a. Documentation : Le conseil des candidatures réexamine le dossier de la personne candidate et tous les documents pertinents susceptibles d'éclairer la décision de révoquer la candidature.
  - b. Notification : Le conseil des candidatures informe la personne candidate du problème, en lui indiquant les deux dénouements possibles, dont la révocation de sa candidature.
  - c. Entrevue : Le conseil des candidatures rencontre la personne candidate afin de discuter du problème. Des personnes représentant 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 un débriefage après l'entrevue peut se joindre à elle. Si l'entrevue découle d'une enquête 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.
3. L'entrevue peut mener à l'un ou l'autre des deux dénouements suivants :
    - a. Révocation de la candidature. Si le problème qui a été soulevé n'a pu être résolu de manière satisfaisante durant l'entrevue, et si 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. Une version écrite de la décision du conseil des candidatures est envoyée à la personne candidate à la suite de l'entrevue. Si la personne candidate sert en tant que suppléant ou suppléante, le conseil régional reçoit une copie de la décision.
    - b. Travaux de réhabilitation : Si le problème trouve une résolution 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. Les objectifs de ces travaux doivent être communiqués par écrit à la personne candidate.
  4. La personne dont la candidature a été révoquée par le conseil des candidatures peut faire appel de la décision auprès du Comité judiciaire du Conseil général. Les motifs d'appel sont exposés dans la section J.10 du *Manuel*.
  5. Les personnes qui ont démissionné ou dont la candidature a été révoquée et qui désirent s'engager de nouveau dans le parcours de candidature doivent attendre deux ans après la date de la démission ou de la révocation avant de soumettre une demande au Bureau de la vocation, en vue d'une évaluation de leur potentiel et leur aptitude. Le conseil des candidatures devra prendre en considération les raisons de la démission ou de la révocation dans leur évaluation.