

# Politique et procédures d'admission à l'ordre ministériel

---

Septembre 2019



Office of / Bureau de la  
**vocation**

The United Church of Canada  
L'Église Unie du Canada

Politique et procédures d'admission à l'ordre ministériel (septembre 2019)



Copyright © 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 .....	4
Le but et les objectifs .....	4
La politique.....	6
H.6.1 Politique.....	6
H.6.2 Volonté et aptitude à s’engager dans le processus d’admission .....	6
H.6.3 Décisions.....	6
H.6.4 Célébration .....	6
Le Conseil des admissions.....	7
Les procédures .....	7
Première composante : l’engagement dans le processus .....	7
Le discernement.....	7
L’approbation des titres de compétences .....	8
L’entrevue préliminaire .....	10
Deuxième composante : l’expérience ministérielle sur le terrain.....	11
Le service auprès d’une communauté de foi.....	12
Troisième composante : l’orientation et le mentorat .....	13
Les résultats d’apprentissage attendus .....	13
Le contexte d’apprentissage.....	17
Quatrième composante : l’entrevue finale.....	18
Cinquième composante : le rite d’admission .....	19
L’interruption du processus d’admission.....	20

---

## À propos de cette ressource

---

Cette ressource décrit le processus établi pour soutenir les personnes membres du personnel ministériel d'une autre Église chrétienne reconnue qui sont appelées à servir au sein de l'Église Unie du Canada. Elle présente un tableau d'ensemble des diverses parties qui ont un rôle à jouer dans ce processus et précise leurs responsabilités respectives.

Les politiques provenant du *Manuel* sont en italique.

---

## Le but et les objectifs

---

Nous sommes tous sœurs et frères, un seul peuple sous le regard de Dieu. Paul écrit aux Éphésiens :

Le Christ est venu annoncer la paix pour vous qui étiez loin et la paix pour ceux qui étaient proches... Par conséquent, vous n'êtes plus des étrangers, des immigrés; mais vous êtes maintenant citoyens à part entière avec ceux qui appartiennent à Dieu, vous appartenez à la famille de Dieu, à sa maison. Vous êtes intégrés dans la construction dont les fondations sont les apôtres et les prophètes, et dont la pierre d'angle est Jésus Christ lui-même. C'est lui qui assure la solidité de toute la construction et qui la fait s'élever pour former un temple saint pour le Seigneur. Dans l'union avec lui, vous faites partie vous aussi de la construction pour devenir avec tous les autres la demeure que Dieu habite par son Esprit. (selon Éphésiens 2,17, 19-22 NFC)

La politique d'admission a pour but d'aider les membres ordonnés du personnel ministériel d'autres confessions chrétiennes mondialement reconnues à discerner leur appel à transférer leurs titres de compétences vers l'Église Unie du Canada, et à partager le ministère et la mission de Jésus-Christ selon la sensibilité des membres de l'Église Unie.

Cette politique est aussi destinée à aider l'Église à accueillir les membres du personnel ministériel d'autres Églises et à les accompagner dans le processus officiel d'admission. Ces exigences visent à s'assurer de l'aptitude et de la préparation des personnes autorisées par l'Église à exercer un leadership ministériel.

La politique répond aussi buts suivants :

- actualiser la vision interculturelle de l'Église;
- s'adapter à la réalité mondiale des migrations et aux transformations qui en découlent dans le contexte canadien;
- mettre en pratique son engagement à l'égard de l'inclusion et favoriser la participation entière et égalitaire de toute personne au ministère, sans distinction de race, de genre ou d'orientation sexuelle;
- s'efforcer d'assurer aux communautés foi de l'Église Unie la continuité du leadership ministériel dont elles ont besoin;

- fournir aux membres, aux sympathisants et aux sympathisantes de l'Église Unie du Canada un environnement sécuritaire pour la célébration du culte, en vérifiant la personnalité et les compétences de tous les membres du personnel ministériel.

## La politique

La politique est définie dans le *Manuel*, au point H.6 Admission de personnes provenant d'autres confessions chrétiennes.

### H.6.1 Politique

*L'Église Unie reconnaît que les personnes dûment ordonnées ou consacrées qui proviennent d'autres confessions chrétiennes mondialement reconnues contribuent à la richesse et à la diversité de ses ministères et de ses missions.*

*L'Église Unie s'engage à faire preuve d'inclusivité pour l'évolution de sa mission dans le contexte canadien en favorisant la participation entière et égalitaire de toute personne à son ministère, sans distinction de race, de genre ou d'orientation sexuelle. Elle est également résolue à devenir une Église interculturelle dont la diversité raciale et culturelle répond aux besoins de toutes les communautés de foi qui la composent.*

### H.6.2 Volonté et aptitude à s'engager dans le processus d'admission

*Une personne membre du personnel ministériel d'une autre confession chrétienne peut être admise à l'ordre ministériel de l'Église Unie :*

- a) si elle a acquis, grâce à une formation ou à une orientation, une compréhension de la culture, des statuts et de l'histoire de l'Église Unie;*
- b) si elle est en accord pour l'essentiel avec la doctrine de l'Église Unie telle que présentée dans les Principes de l'Union;*
- c) elle accepte de se conformer aux statuts de l'Église Unie.*

### H.6.3 Décisions

*Le Bureau de la vocation est responsable de :*

- a) la décision concernant la demande d'une personne membre du personnel ministériel d'une autre confession chrétienne d'entamer un processus d'admission;*
- b) l'évaluation de la préparation de la personne pour l'admission à l'ordre ministériel de l'Église Unie;*
- c) l'autorisation d'admettre la personne lorsqu'elle est jugée prête;*
- d) la désignation du conseil régional qui célèbre l'admission et la transmission de cette décision au conseil régional.*

### H.6.4 Célébration

*Le conseil régional admet une personne à l'ordre ministériel de l'Église et la reçoit comme pasteur, pasteure ou diacre lors du culte de célébration du ministère après avoir reçu :*

- a) la confirmation du Bureau de la vocation qui atteste que la personne est prête à être admise;*

- b) *la confirmation qu'une relation d'alliance a été établie avec une 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.*

## Le Conseil des admissions

Le Conseil des admissions est une commission du Conseil de la vocation qui a l'autorité d'agir au nom du Bureau de la vocation en ce qui a trait à l'article H.6.3 du *Manuel*.

Le Conseil de la vocation nomme les membres du Conseil des admissions. Celui-ci compte un nombre égal de membres laïques et de membres du personnel ministériel de l'Église Unie provenant de chaque catégorie de ministère. Le Conseil de la vocation veille à ce que le Conseil des admissions reflète la diversité de l'Église Unie, en ce qui a trait à l'identité de genre, à l'identité raciale et ethnique, à l'âge, à la situation géographique et à la vocation. En priorité, pour servir au sein du Conseil des admissions, le Conseil de la vocation choisit des personnes qui ont déjà séjourné dans d'autres pays, qui maîtrisent d'autres langues en plus de l'anglais et du français, et qui ont un vécu comme personne racialisée ou membre d'une autre communauté marginalisée.

## Les procédures

### Première composante : l'engagement dans le processus

#### Le discernement

Quand une personne membre du personnel ministériel d'une autre confession chrétienne envisage de transférer ses titres de compétences vers l'Église Unie du Canada, elle doit prendre le temps de discerner son appel au ministère avec l'Église Unie et s'orienter en fonction des exigences d'admission.

Pour qu'elle comprenne bien la réalité du leadership ministériel dans le contexte de l'Église Unie et les exigences liées à la transition, elle est invitée, surtout si elle vit dans un autre pays, à s'orienter à l'aide de ressources qu'on lui fournira sur les sujets suivants :

- la doctrine et la culture de l'Église Unie;
- les réalités culturelles associées à la vie et à l'exercice du ministère dans le contexte canadien;
- les exigences de l'immigration au Canada;
- les implications financières d'un déménagement au Canada et de la poursuite de l'admission au sein de l'Église Unie.

Pour affirmer qu'elle est en accord pour l'essentiel avec la déclaration de doctrine de l'Église Unie et qu'elle accepte de se conformer aux statuts de l'Église Unie, la personne postulante doit aussi lire attentivement les documents suivants :

- [Le Manuel](#)
- [Normes d'éthique et de pratique pour le personnel ministériel](#)
- [Document d'information sur le concept « en accord pour l'essentiel » du Comité théologie et relations interconfessionnelles et interreligieuses](#)

Après avoir lu attentivement l'information requise, la personne communique avec le Bureau de la vocation pour exprimer son intérêt à l'égard de l'admission. Le Bureau de la vocation soutient la personne postulante dans son discernement et s'assure qu'elle comprend les exigences du processus d'admission.

#### **Exigences linguistiques**

Les membres du personnel ministériel qui ne maîtrisent pas l'une des langues officielles du Canada doivent acquérir une connaissance fonctionnelle de l'anglais ou du français pour être en mesure de participer pleinement à la vie et au leadership de l'Église Unie, et à leur milieu de vie au Canada.

Actuellement, la capacité de l'Église d'accueillir des membres du personnel ministériel qui s'expriment uniquement en français est limitée. Le programme d'orientation décrit à la Troisième composante du processus d'admission se déroule en anglais. Les personnes francophones doivent donc être capables de réaliser cet apprentissage en anglais.

#### **Ministère œcuménique partagé**

Un ministère œcuménique partagé est une communauté de foi que l'Église Unie partage avec une ou plusieurs autres Églises. Une personne membre du personnel ministériel d'une autre Église peut servir un ministère œcuménique partagé. Une personne membre du personnel ministériel d'une autre Église qui dessert un ministère œcuménique partagé et qui aimerait s'engager dans le processus d'admission doit d'abord consulter l'instance dirigeante de son Église pour discuter des implications de cette orientation. Dans la plupart des cas, une personne ne peut présenter une demande d'admission tandis qu'elle dessert un ministère œcuménique partagé, à moins d'une entente entre les deux Églises impliquées.

### **L'approbation des titres de compétences**

Discernant qu'elle aimerait s'engager dans le processus d'admission, la personne postulante communique avec le Bureau de la vocation pour obtenir le formulaire de demande. C'est aussi au Bureau de la vocation qu'elle remet ensuite le formulaire de demande rempli.

La demande doit comprendre les éléments suivants :

- ses antécédents professionnels;
- ses antécédents scolaires;
- un relevé courant des antécédents judiciaires (voir la politique définie dans le document [Vérification des antécédents judiciaires](#)), le relevé original devant dater de moins de six mois;
- des lettres de recommandation;
- des réponses descriptives aux questions;

- une lettre d'attestation d'un statut en règle à jour et des états de service au sein de l'Église d'où provient la personne;
- une preuve de son ordination ou de sa consécration (le certificat original ou une copie authentifiée par un notaire); le certificat doit indiquer la date de l'ordination ou de la consécration, et l'instance qui a procédé à celle-ci;
- ses relevés de notes (la personne doit demander les relevés de notes auprès des universités, des séminaires ou des collèges où elle a terminé un programme en théologie ou une formation ministérielle et des études de premier cycle, ces établissements doivent envoyer les relevés de notes directement au Bureau de la vocation; un relevé de notes n'est considéré comme officiel que s'il a été reçu dans une enveloppe de l'université ou du séminaire, et que le volet porte un sceau et la signature du représentant du bureau ayant émis le relevé).

Une fois la demande acheminée, le Bureau de la vocation détermine si la personne est admissible à l'approbation des titres de compétences, en se fondant sur les critères suivants :

- a. La consécration ou l'ordination de la personne a été faite au sein d'une confession chrétienne mondialement reconnue. L'Église Unie reconnaît l'ordination ou la consécration au ministère diaconal de la formation, du service et des soins pastoraux au sein d'Églises membres du Conseil œcuménique des Églises, de la Communion mondiale d'Églises réformées ou d'un Conseil des Églises national. Les Églises qui ne répondent pas à ces critères feront l'objet d'un examen au cas par cas pour déterminer si :
  - i. l'Église se considère elle-même comme faisant partie de l'Église sainte et catholique, et exerce son ministère en partenariat avec d'autres Églises reconnues;
  - ii. l'acte liturgique de consécration ou d'ordination est dûment effectué par l'instance responsable de l'exercice de ce pouvoir ecclésial, dans le contexte de la liturgie de sainte-cène célébrée lors de la consécration ou de l'ordination;
  - iii. la consécration ou l'ordination est effectuée au nom du Christ par l'invocation de l'Esprit et l'imposition des mains (1 Timothée 4,14 et 2 Timothée 1,6);
  - iv. la compréhension qu'a cette Église de la consécration et de l'ordination est compatible avec celle qu'en a l'Église Unie du Canada.

#### **Parcours de candidature**

Les personnes postulantes admissibles selon les exigences énoncées au point a, ci-dessus, peuvent accéder au ministère en suivant le parcours de candidature.

- b. La personne est en règle au sein de son Église et ne fait pas l'objet de mesures disciplinaires. Si cette Église refuse de fournir une lettre d'attestation de statut, le Bureau de la vocation fait des efforts raisonnables pour déterminer quel est le statut de la personne postulante au sein de celle-ci. Quand une lettre d'attestation indique que le statut de la personne n'est pas en règle sur la seule base d'un critère qui n'empêcherait pas le service au sein de l'Église Unie, comme le divorce, le mariage, l'orientation

sexuelle ou quelqu'autre, la personne postulante peut, à la discrétion du Bureau de la vocation, être dispensée de l'exigence de statut en règle dans l'Église d'origine.

Quand l'Église d'origine indique dans sa lettre que la personne postulante n'a pas un statut en règle, on lui demande d'en préciser la raison.

- c. La personne a obtenu un diplôme de M.Div. [maîtrise professionnelle en théologie] ou un diplôme équivalent en théologie et a terminé au moins une année d'études au premier cycle universitaire. La formation doit avoir été obtenue dans un établissement reconnu.
- d. La personne a soumis un relevé valide des antécédents judiciaires, selon la politique de l'Église Unie sur la vérification des antécédents judiciaires. Dans les cas où la personne a clairement fait l'objet d'une condamnation au criminel, il y a lieu de suivre les « Meilleures pratiques pour aborder les accusations/dossiers criminelles ».

#### **Exigences continues relatives à la vérification des antécédents judiciaires**

Chaque année, avant le 30 juin, la personne engagée dans le processus d'admission et dont les titres de compétence ont été approuvés doit suivre la procédure relative à la vérification des antécédents judiciaires et produire une déclaration annuelle attestant qu'elle n'a pas fait l'objet d'accusations criminelles au cours de la dernière année.

Si la personne répond aux exigences pour l'approbation des titres de compétence, le Conseil des admissions du Bureau de la vocation est avisé.

Si la personne ne répond pas aux exigences pour l'approbation des titres de compétence, elle est avisée de sa non-admissibilité.

À tout moment, si de nouveaux renseignements sont portés à sa connaissance, le Bureau de la vocation a l'autorité de réviser les titres de compétence de la personne.

### **L'entrevue préliminaire**

Le Conseil des admissions prévoit une entrevue qu'il mènera avec la personne postulante.

#### **Accompagnement à l'entrevue**

On s'attend à ce qu'un accompagnateur ou une accompagnatrice soit avec la personne lors des entrevues avec le Conseil des admissions. Il doit s'agir de quelqu'un qui connaît la personne, mais qui n'a pas de lien de parenté avec elle.

L'accompagnateur ou l'accompagnatrice apporte un soutien à la personne au cours de l'entrevue, en tant que témoin silencieux, offrira ses observations à l'invitation du comité des entrevues et pourra ensuite aider la personne à faire un bilan de l'expérience.

Les buts de cette entrevue sont les suivants :

- discerner si, à cette étape, la personne comprend suffisamment l'Église Unie du Canada, le contexte canadien et les exigences du processus d'admission;

- évaluer si la personne est en accord pour l'essentiel avec la déclaration de doctrine de l'Église Unie et si elle accepte de se conformer aux statuts de l'Église Unie;
- évaluer l'aptitude de la personne au leadership ministériel au sein de l'Église Unie du Canada, en prenant en considération ses réponses écrites aux questions du formulaire de demande, les lettres de recommandation et ses réponses pendant l'entrevue;
- vérifier dans quelle mesure la personne est ouverte à l'apprentissage continu;
- déterminer ce qu'il faut pour l'orienter dans la démarche en vue de l'atteinte des résultats d'apprentissage décrits sous la troisième composante du processus d'admission.

À la suite de l'entrevue, le Conseil des admissions prend l'une des décisions suivantes :

- la personne est apte à s'engager dans le processus d'admission et à exercer un ministère au sein de l'Église Unie du Canada; le Conseil des admissions indique les exigences sur le plan de l'orientation;
- la personne n'est pas apte à s'engager dans le processus d'admission et à exercer un ministère au sein de l'Église Unie du Canada;
- la personne n'a pas suffisamment discerné l'appel au ministère au sein de l'Église Unie du Canada; le Conseil des admissions précise ce que la personne doit discerner davantage et fixe un délai pour une autre entrevue.

Le Conseil des admissions avise la personne de sa décision.

S'il a décidé que la personne est apte à s'engager dans le processus d'admission, celle-ci devient admissible à la composante suivante du processus.

S'il a décidé que la personne n'est pas apte à s'engager dans le processus d'admission, celle-ci est avisée qu'elle n'est pas admissible à la suite du processus. Les documents originaux de la demande lui sont retournés. Le Conseil des admissions doit indiquer si la personne pourra faire une nouvelle demande pour s'engager dans le processus d'admission et préciser le délai qu'elle devra respecter avant de présenter une nouvelle demande et les documents requis. La période d'attente doit être d'au moins trois ans. Le Conseil des admissions a l'autorité de prescrire un délai plus long avant que la personne puisse présenter une nouvelle demande. Il doit indiquer à quelles exigences la personne qui souhaite toujours s'engager dans le processus d'admission devra répondre avant que sa demande puisse être considérée.

## Deuxième composante : l'expérience ministérielle sur le terrain

Pour répondre aux exigences d'admission, la personne membre postulante doit servir une communauté de foi ou un autre ministère reconnu de l'Église Unie du Canada. L'intégration au ministère doit être constituée d'un emploi au moins à demi-temps (20 heures par semaine) pendant 12 mois consécutifs.

### Immigration

Les exigences de l'immigration en ce qui a trait à l'emploi diffèrent des exigences d'admission de l'Église Unie. Les personnes venant d'un autre pays doivent prendre connaissance des politiques du gouvernement du Canada et des exigences minimales concernant l'emploi.

À partir de la date où le Conseil des admissions déclare que la personne est apte à s'engager dans le processus d'admission, celle-ci a jusqu'à trois ans pour trouver un emploi au sein de l'Église Unie du Canada.

Si la personne est incapable de trouver un emploi durant cette période, le Conseil des admissions prendra en considération les raisons de cette incapacité et :

- fermera le dossier;
- ou elle recevra une mise à jour de la vérification des antécédents judiciaires et de l'attestation de statut en règle, et accordera à la personne un nouveau délai pour trouver un emploi.

### Le service auprès d'une communauté de foi

Si la personne postulante espère servir dans une communauté de foi, elle doit suivre les procédures présentées dans le guide [Relations pastorales : personnel ministériel](#).

On encourage le conseil régional à offrir, si possible, une nomination de trois ans à la personne engagée dans le processus d'admission et qui doit répondre aux exigences de l'immigration.

Le Bureau de la vocation s'assure que la personne bénéficie d'un soutien qui l'aidera à s'orienter dans le processus de relations pastorales.

Quand une communauté de foi nomme comme membre du personnel ministériel une personne engagée dans le processus d'admission, le conseil régional a la responsabilité de prévoir une rencontre d'orientation avec la communauté de foi pour s'assurer que celle-ci comprend les exigences du processus d'admission, est sensibilisée à la dimension interculturelle et, s'il y a lieu, connaît ses responsabilités relatives à l'immigration. Le conseil régional peut demander du soutien auprès du Bureau de la vocation et du Bureau du Conseil général pour apporter leurs ressources à cette orientation.

Le conseil régional nomme une personne qui assurera la supervision de la charge pastorale et prévoit, avec le ou la ministre du Bureau de la vocation, l'orientation de celle-ci en vue du rôle qu'elle aura à jouer auprès de la pasteure ou du pasteur engagé dans le processus d'admission.

Quand une communauté de foi nomme comme membre du personnel ministériel une personne qui réside à l'extérieur du Canada, la communauté de foi rembourse les frais de déménagement à partir du port d'entrée au Canada. La pasteure ou le pasteur engagé dans le processus d'admission est responsable des frais de déménagement de son lieu de résidence jusqu'au port d'entrée.

La personne engagée dans le processus d'admission figure sur la liste des membres du conseil régional qu'elle sert.

#### **Formation obligatoire**

Pour être admissible au service auprès d'une communauté de foi, la pasteure ou le pasteur engagé dans le processus d'admission doit suivre la formation obligatoire pour tout le personnel ministériel de l'Église Unie. Celle-ci comprend actuellement une formation sur la justice raciale et une formation sur la prévention de l'inconduite sexuelle.

### **Troisième composante : l'orientation et le mentorat**

L'orientation et le mentorat visent à aider les personnes membres du personnel ministériel d'une autre Église chrétienne à se familiariser avec les statuts, l'histoire et la théologie de l'Église Unie. Le but est l'acquisition des compétences correspondant à des résultats d'apprentissage particuliers, en vue de préparer ces personnes au leadership dans l'Église Unie.

#### **Les résultats d'apprentissage attendus**

Les résultats d'apprentissage décrivent les connaissances ou les compétences que les pasteures et les pasteurs engagés dans le processus d'admission doivent posséder à la fin du programme d'orientation et après au moins une année de service dans un ministère au sein de l'Église Unie. Les résultats d'apprentissage sont axés sur le contexte et la mise en pratique des connaissances et des compétences et servent de repères lors de l'évaluation de l'apprentissage, des connaissances et des compétences de la personne. Ils assurent aussi que l'évaluation des apprentissages de la personne soit fondée sur des critères mesurables.

Au cours du processus d'admission, les résultats d'apprentissage rendent explicites les attentes de l'Église Unie à l'égard de son personnel ministériel, sur les plans du comportement et des connaissances.

C'est le Conseil des admissions qui évalue, lors de l'entrevue finale, si la personne possède les compétences correspondant aux résultats d'apprentissage. Veuillez à ce sujet vous reporter à la quatrième composante.

Les résultats d'apprentissage sont regroupés dans trois parties :

- les statuts de l'Église Unie;
- la théologie et l'histoire de l'Église Unie;
- le leadership ministériel en contexte de l'Église Unie.

Le tableau indique le contexte où la pasteure ou le pasteur engagé dans le processus d'admission réalisera l'apprentissage et démontrera les compétences et les connaissances indiquées — soit durant le programme d'orientation ou par une démarche de réflexion et de formation en compagnie du mentor ou de la mentore durant son intégration au ministère.

- Lorsque la compétence doit s'acquérir par la voie du programme d'orientation, le résultat d'apprentissage commence par « À la fin du programme d'orientation, vous devriez être en mesure de... »
- Lorsque la compétence doit s'acquérir dans le contexte même de ministère, le résultat d'apprentissage commence par « En offrant votre leadership ministériel à une communauté de foi de l'Église Unie, vous apprendrez à... »

Référence	Résultats d'apprentissage : statuts de l'Église Unie	Programme d'orientation	Intégration en contexte ministériel
1a.	Démontrer sa connaissance, son adhésion et sa perception positive à l'égard de l'organisation, de la gouvernance et des politiques de l'Église Unie du Canada.	X	
1b.	Utiliser et interpréter le <i>Manuel</i> et les guides, afin de suivre les processus appropriés aux paliers local, régional et national.	X	
1c.	Reconnaître comment les politiques de l'Église Unie sont liées à la mission et au ministère de l'Église.	X	
1d.	Savoir comment mener à bien des changements en passant par les structures et les processus de gouvernance de l'Église.	X	
1e.	Comprendre et accepter, en tant que membre du personnel ministériel, la supervision de l'Église et l'obligation de lui rendre des comptes.		X
1f.	Expliquer les <a href="#">normes d'éthique pour le personnel ministériel</a> et les appliquer dans diverses situations.	X	
1g.	Décrire les <a href="#">normes de pratique pour le personnel ministériel</a> et les appliquer dans l'exercice du leadership ministériel.	X	

Référence	Résultats d'apprentissage : théologie et histoire de l'Église Unie	Programme d'orientation	Intégration en contexte ministériel
2a.	Décrire le contexte historique et les conditions qui ont mené à la formation de l'Église Unie du Canada.	X	
2b.	Décrire comment l'Église comprend la mission de Dieu et comment cette vision a évolué au fil du temps.	X	
2c.	Communiquer la pertinence des principales positions et mesures adoptées par l'Église Unie du Canada au cours	X	

	de son histoire, au regard de la mission de la communauté de foi.		
2d.	Décrire l'histoire du colonialisme au Canada, y compris celle du système des pensionnats autochtones, et poser un regard critique sur la participation de l'Église Unie du Canada aux initiatives colonialistes.	X	
2e.	Démontrer une connaissance et une perception positive de la décision prise par l'Église Unie en 1988 d'accueillir comme membres à part entière et comme membres de son personnel ministériel des personnes de toutes les orientations sexuelles. Reconnaître l'incidence de cette décision sur la culture et les valeurs de l'Église Unie du Canada.	X	
2f.	Expliquer ce que signifie être « en accord pour l'essentiel » avec la déclaration de doctrine de l'Église Unie du Canada.	X	
2g.	Décrire comment l'Église Unie valorise la diversité des approches théologiques, des croyances et des pratiques.	X	
2h.	Exposer de manière articulée les valeurs théologiques de l'Église Unie du Canada, y compris sa vision selon laquelle la participation à la mission de Dieu dans le monde exige de poser un regard critique sur les systèmes d'injustice et d'exclusion, comme l'hétérosexisme, le sexisme, le racisme et les rapports hiérarchiques.	X	
2i.	Comprendre l'approche dite de « liberté structurée » de l'Église Unie dans l'animation du culte et la pratique liturgique.	X	
2j.	Expliquer la compréhension par l'Église de son ministère, telle qu'exposée dans la Déclaration sur le ministère de l'Église Unie du Canada, notamment la reconnaissance d'un ordre ministériel selon deux modalités – pastoral et diaconal – ainsi que d'un ministère laïque responsable et rémunéré.	X	
2k.	Décrire le ministère diaconal et la Diakonia au sein de l'Église Unie du Canada, dans son développement historique comme dans sa situation actuelle.	X	

Référence	Résultats d'apprentissage : leadership ministériel en contexte	Programme d'orientation	Intégration en contexte ministériel
-----------	--	-------------------------	-------------------------------------

3a.	Utiliser des outils d'analyse contextuelle pour informer et guider la communauté de foi et l'Église dans son ensemble, en vue de leur participation à la mission de Dieu dans le monde.	X	
3b.	Utiliser des compétences interculturelles et transculturelles afin d'exercer un ministère efficace dans un contexte canadien caractérisé par la diversité ethnique et raciale. Ces compétences comprennent : la capacité d'affirmer et d'honorer les différences entre les êtres humains comme un don de Dieu, et de défendre la diversité comme trait inhérent à une communauté; une compréhension de la profonde influence de la culture sur toute perception de Dieu et expression de foi; la démonstration d'une ouverture, d'une appréciation et d'un intérêt critique à l'égard d'autres perspectives culturelles; la pratique de l'autocritique et du dialogue interculturel; la conscience des dynamiques de pouvoir à l'œuvre entre différentes cultures; le recours à des méthodes permettant de contourner les écueils des dynamiques de pouvoir problématiques.	X	
3c.	Décrire comment le leadership ministériel devrait s'adapter à différents contextes culturels pour se révéler efficace, en ce qui a trait aux sacrements, à l'éducation à la foi, à la prédication, à la liturgie, aux soins pastoraux, à la gouvernance et à la prise de décision.	X	
3d.	Nommer quelques-unes des principales difficultés et possibilités associées à l'exercice d'un ministère dans une société pluraliste et laïque – par exemple, en considérant l'évolution du rapport à l'autorité ou encore de l'attitude à l'égard de la foi, vue comme un choix personnel et reléguée à la sphère privée.	X	
3e.	Démontrer une conscience et une appréciation des contributions passées et actuelles des peuples autochtones au Canada.	X	
3f.	Reconnaître les difficultés auxquelles doivent faire face les peuples autochtones au Canada, en considérant notamment l'héritage persistant du passé colonial, l'histoire des pensionnats autochtones et le racisme systémique.	X	
3g.	Décrire comment l'Église Unie du Canada et les communautés de foi locales peuvent contribuer de manière appropriée à la réconciliation, en précisant notamment en quoi les <i>Appels à l'action</i> (2018) et la	X	

	<i>Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones</i> constituent à cette fin un cadre pertinent.		
3h.	Comprendre l'approche conciliaire du pouvoir et de l'autorité au sein de l'Église Unie du Canada.	X	
3i.	Appliquer des valeurs qui favorisent la coopération, la collaboration et la consultation, ainsi qu'un recours judiciaire et approprié à l'autorité, en vue d'un leadership ministériel efficace.		X
3j.	Offrir un soutien et des ressources qui par leur pertinence aideront les personnes laïques à participer à la mission de Dieu dans le monde.		X
3k.	Utiliser les ressources actuelles de l'Église Unie du Canada dans différents aspects de la vie et de la mission de l'Église, dont la gouvernance, les célébrations liturgiques, l'action sociale, l'éducation à la foi, etc.		X
3l.	Appliquer la compréhension qu'a l'Église Unie du Canada de l'autorité des Écritures et des approches historico-critiques de l'interprétation des textes bibliques dans l'exercice du leadership ministériel.	X	
3m.	Utiliser un langage traditionnel et contemporain pour traiter des concepts théologiques, en prêtant attention à l'emploi d'un langage inclusif et éployé, et en tenant compte des lignes directrices de l'Église Unie pour l'inclusion, et assurer ainsi une communication respectueuse des différences culturelles.	X	
3n.	Assumer les responsabilités administratives du personnel ministériel dans l'Église Unie du Canada, dont : <ul style="list-style-type: none"> <li>• les responsabilités légales dans les contextes séculier et ecclésial;</li> <li>• la production et la conservation sécurisée des documents qui incombent au personnel ministériel, tels que les actes de mariage, de baptême et de funérailles;</li> <li>• contribuer à ce que la paroisse documente avec exactitude les actes pastoraux et conserve, en les préservant, les documents administratifs et historiques selon les politiques de l'Église Unie.</li> </ul>		X

### Le contexte d'apprentissage

Quand la personne postulante a obtenu un emploi au sein de l'Église Unie, le processus se déroule comme suit :

- **Le Bureau de la vocation assigne un mentor ou une mentore.**

La relation de mentorat représente un espace sûr, propice à la réflexion et à la croissance. Le mentor ou la mentore apporte un soutien à la personne et l'aide à progresser en fonction des objectifs d'apprentissage qui correspondent le plus à son intégration en contexte ministériel (voir ci-dessus la section sur les objectifs d'apprentissage).

Le mentorat est un rôle d'orientation et de soutien, et non d'évaluation de la personne. Le mentor ou la mentore ne rend pas de comptes au Conseil des admissions. Pour cette raison, ce ne peut être la personne qui agit comme superviseur ou superviseuse de la charge pastorale.

Le mentor ou la mentore doit démontrer de la sollicitude et de l'engagement. Cette personne doit posséder des qualités de pédagogue et savoir communiquer efficacement. Elle doit avoir une compréhension du ministère interculturel, ainsi qu'une expérience tant du ministère que du leadership au sein de l'Église Unie.

- **La personne participe à un programme d'orientation**

Après la première entrevue, le Conseil des admissions détermine si la personne a déjà progressé vers des résultats d'apprentissage particuliers grâce à des expériences antérieures et précise le programme d'orientation qu'elle devra suivre.

Le programme d'orientation met l'accent sur des résultats d'apprentissage de manière ciblée.

À partir du début de l'intégration au ministère, la personne a jusqu'à trois ans pour terminer le programme d'orientation. Si les circonstances justifient un délai supplémentaire, la personne doit écrire au Conseil des admissions pour en faire la demande. Le Conseil des admissions détermine si les raisons invoquées par la personne sont valables et, s'il y a lieu, fixe une nouvelle date limite. Il peut choisir de faire une entrevue avec la personne avant de prendre sa décision.

Le formateur ou la formatrice remet un rapport à la personne à la fin du programme. Il revient à celle-ci de remettre le rapport au Bureau de la vocation.

### Quatrième composante : l'entrevue finale

Quand la personne postulante a été au moins 12 mois consécutifs à l'emploi de l'Église Unie du Canada et a répondu aux exigences du programme d'orientation, elle a la responsabilité de communiquer avec le Bureau de la vocation pour demander une entrevue avec le Conseil des admissions.

Le Bureau de la vocation communique avec le superviseur ou la superviseuse de la charge pastorale, qui produit, à l'intention du Conseil des admissions, un rapport répondant à la question suivante :

- Dans quelle mesure chacun des résultats d'apprentissage applicables à l'intégration au ministère a-t-il été atteint et mis en pratique? Veuillez donner des exemples.

Le Conseil des admissions prévoit une entrevue qu'il mènera avec la personne postulante. Les buts de l'entrevue finale sont les suivants :

- s'assurer que la personne répond aux exigences d'admission;
- discerner si la personne est prête à l'admission à l'ordre ministériel de l'Église Unie;
- évaluer les compétences de la personne postulante quant aux résultats d'apprentissage, en prenant en considération le rapport du superviseur ou de la superviseure de la charge pastorale et la rétroaction des formateurs ou formatrices du programme d'orientation en vue de l'admission, ainsi que les réponses de la personne elle-même au cours de l'entrevue finale;
- déterminer si la personne est en accord pour l'essentiel avec la déclaration de doctrine de l'Église Unie et si elle démontre qu'elle accepte de se conformer aux statuts de l'Église Unie.

À la suite de l'entrevue, le Conseil des admissions prend l'une des décisions suivantes :

- La personne postulante est prête pour l'admission à l'ordre ministériel de l'Église Unie du Canada.
- La personne postulante n'est pas prête à l'admission pour le moment. Le Conseil des admissions précise ce que la personne doit réaliser pour être évaluée de nouveau et fixe un délai pour une autre entrevue.
- La personne postulante 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 admissions peut décider d'entamer les étapes menant à l'interruption du processus d'admission.

Le Conseil des admissions avise la personne de sa décision.

### Cinquième composante : le rite d'admission

Le Bureau de la vocation informe le conseil régional que la personne est prête à l'admission. Le conseil régional s'assure que la personne a obtenu un appel, une nomination ou un autre emploi ministériel approprié.

Le rite d'admission dans l'Église Unie a lieu lors d'un culte de célébration du ministère, au moment d'une rencontre du conseil régional.

À cette étape, la personne a terminé le processus d'admission et devient membre de l'ordre ministériel de l'Église Unie du Canada. Son nom est inscrit au registre des membres du personnel ministériel agréés par le Bureau de la vocation.

Quand la personne a été admise comme membre de l'ordre ministériel de l'Église Unie du Canada, elle peut recevoir un appel pour servir n'importe quelle communauté de foi, y compris celle où elle a effectué son expérience d'intégration au ministère.

## L'interruption du processus d'admission

Si une personne engagée dans le processus d'admission souhaite démissionner de celui-ci, elle doit en aviser le Bureau de la vocation par écrit, en indiquant la date et les raisons de ce retrait volontaire.

Quand la personne n'a pas répondu aux exigences dans les délais prescrits ou ne démontre pas qu'elle est en mesure de croître et de se développer comme l'exige la vocation ministérielle dans l'Église Unie du Canada, ou quand le Conseil des admissions 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 Bureau des admissions entreprend le processus suivant :

1. Documentation : Le Conseil des admissions examine le dossier de la personne et tous les documents pertinents susceptibles d'éclairer la décision d'interrompre le processus d'admission.
2. Notification : Le Conseil des admissions informe la personne du problème, en lui indiquant les dénouements possibles, dont l'interruption du processus d'admission.
3. Entrevue : Le Conseil des admissions rencontre la personne afin de discuter du problème. Des personnes représentant l'instance qui a fait part de préoccupations (p. ex., une instance dirigeante ou le conseil régional) peuvent participer à la rencontre pour fournir de l'information sur le problème. La personne postulante doit avoir un accompagnateur ou une accompagnatrice avec qui elle pourra faire un débriefage après l'entrevue. Si l'entrevue découle d'une enquête à la suite d'une plainte, la personne est invitée à commenter ce que l'enquête aura révélé, de même que le recours adopté par le Conseil des admissions. Ces questions peuvent être traitées lors de deux rencontres distinctes.

L'entrevue peut mener à l'un ou l'autre des deux dénouements suivants :

- L'interruption du processus d'admission : si le problème qui a été soulevé n'a pu être résolu de manière satisfaisante durant l'entrevue, et si le Conseil des admissions en vient à conclure que la personne ne possède pas les compétences, le sentiment d'appel ou la volonté de suivre les mesures correctives recommandées, ou que son comportement est inacceptable, le Conseil des admissions prend la décision d'interrompre le processus. Une version écrite de la décision est envoyée à la personne postulante à la suite de l'entrevue. Si la personne a un poste dans une communauté de foi, le conseil régional reçoit une copie de la décision.
  - Travaux de réhabilitation : Si le problème trouve une résolution satisfaisante et que le Conseil des admissions estime que le processus 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. Ces travaux sont soutenus par le ou la ministre du Bureau de la vocation.
4. La personne peut faire appel de la décision du Conseil des admissions d'interrompre son processus d'admission auprès du Comité judiciaire du Conseil général conformément à

la section J.10. du *Manuel*. Les motifs d'appel sont exposés dans cette même section (J.10.6). Les personnes qui ont démissionné ou dont le processus d'admission a été interrompu et qui désirent s'engager de nouveau dans celui-ci doivent attendre trois ans après la date de l'interruption ou de la démission avant de soumettre une demande au Bureau de la vocation. Le Conseil des admissions devra prendre en considération les raisons de la démission ou de l'interruption dans son évaluation.

Le Conseil de la vocation révisera ce document tous les trois ans ou à la demande du personnel du Conseil des admissions ou du Bureau de la vocation.