



## L'isolement dans le ministère

Le Groupe de travail sur l'isolement dans le ministère a reçu son mandat du Comité permanent des Politiques et services concernant le ministère et l'emploi (PC-MEPS). Il consistait à établir des priorités parmi les huit recommandations issues de l'Étude sur l'isolement dans le ministère afin de développer des politiques relevant de ces recommandations. Celles-ci ont été présentées au 39<sup>e</sup> Conseil général en 2006. La pasteure Donna Bowman-Woodall, la pasteure Elizabeth Brown, monsieur Harry Brown, et madame Tracy Murton sont membres de ce groupe de travail.

### La recommandation 3

Instituer une politique nationale visant à fournir des programmes et du financement pour la promotion des relations de collégialité et d'appui entre les membres du personnel ministériel sur la base de leur vocation commune.

Elizabeth Brown et Donna Bowman-Woodall partagent ici leur expérience réussie des groupes d'appui créés en réponse à la recommandation 3.

### Se rassembler pour échanger dans le contexte propre au clergé

Elizabeth Brown décrit ses expériences. Elle se souvient des gestes significatifs posés à son endroit pour briser son sentiment d'isolement comme parent seul de deux pré-adolescents, alors qu'elle était nouvellement ordonnée et placée dans une charge pastorale comprenant plusieurs lieux de culte dans un contexte rural.

*« J'ai fait face à de nombreux défis dans mes premières années de ministère – avant l'Internet et les plans d'interurbains, et avec un seul télécopieur dans tout le village! Loin de mes amis-es d'école et encore plus loin de ma famille, je dépensais souvent davantage pour mes interurbains que pour les provisions. Les gens étaient très*

*gentils et généreux avec moi, mais je ressentais parfois le besoin de parler à quelqu'un qui vivait ce que je vivais. J'ai pu me joindre à différents groupes qui m'ont permis de passer au travers cette période de solitude incroyable et de découvrir mes dons pour le ministère. »*

### L'approche d'un synode

De temps à autre, la personne responsable du personnel du Synode Manitou donnait un coup de fil à Elizabeth pendant le premier mois après son arrivée. Elle l'a également visitée au cours des premiers six mois de son ministère. Elizabeth raconte que ces conversations lui ont donné la confiance nécessaire pour se porter volontaire à différents niveaux de la structure ecclésiale, et c'est ce qui l'a aidée à développer ses aptitudes et approfondir ses connaissances de la gouvernance de l'Église.

Ce synode a rassemblé les nouveaux membres du personnel ministériel et les a pilotés sur son territoire afin de leur donner l'occasion de faire connaissance avec d'autres personnes récemment placées dans la région. À l'hiver, une retraite a également été planifiée et organisée dans un centre local de spiritualité autochtone. Parce que le synode finançait l'événement, toute personne intéressée pouvait y participer moyennant un montant d'inscription minimal. Ce fut une semaine de partage d'expérience, de chants, de promenades en forêt, de ski de randonnée, de patinage sur le lac, de prière, de discussion et d'exploration de différentes pratiques spirituelles. Cela devint un événement annuel que les membres du personnel ministériel décidèrent de planifier, d'organiser et de diriger eux-mêmes. Au cours de ces activités, Elizabeth acquit des habiletés remarquables, développa ses talents et se fit des amis-es à vie.

### Des collègues œcuméniques

Dans l'une des paroisses d'Elizabeth, ses collègues les plus proches étaient un pasteur luthérien, un prêtre catholique romain, et un pasteur de l'Église Unie à la retraite. Ils formaient un groupe collégial, se soutenant constamment les uns les

**Le Réseau des leaders de l'Église** est une communauté virtuelle qui offre aux membres du personnel ministériel de partout au pays un espace de contact et d'échange de ressources, d'idées, d'expériences et d'interrogations. Ce réseau est administré par le personnel de soutien du bureau du Conseil général.

Pour vous inscrire, rendez-vous sur le site <http://churchleadership.united-church.ca>. Cliquez sur le bouton « click here to sign up » et trouvez le groupe qui vous convient lorsque vous serez sur le site du réseau.



autres. La charge pastorale possédait un esprit œcuménique permettant la tenue de nombreux événements que les membres du clergé animaient conjointement, notamment la semaine de prière pour l'unité et une série de rencontres pour le Carême. Elizabeth et ses collègues œcuméniques participaient ensemble à des événements de formation pour lesquels ils partageaient les frais de déplacement. Le fait de mieux connaître leurs Églises respectives les avait rendus plus ouverts et plus inclusifs.

Il y avait également un autre pasteur à 45 minutes de distance. Bien que ce pasteur se déclarait partisan du renouveau évangélique et que ses idées aux niveaux théologique, ministériel, familial, social, culturel et politique différaient passablement de celles d'Elizabeth, le groupe décida de faire l'effort de se réunir avec lui une fois par mois pour le lunch. Ils se remplaçaient les uns les autres pendant leurs vacances. Et ceci fonctionnait malgré les différences. En fait, l'amitié qui en résulta apprit à Elizabeth la valeur de l'ouverture.

### **Des pairs**

Elizabeth raconte également qu'un groupe de huit à douze femmes collègues dans le ministère ont décidé de se rassembler une fois par mois et partager un dîner, chacune étant l'hôte à son tour. Ce groupe fut une bonne occasion de détente et d'encouragement : un moment où les femmes pouvaient rire, raconter leurs histoires de famille, se soutenir mutuellement et trouver réconfort tout en discutant des problèmes du ministère.

### **Multiplier les bénédictions**

Elizabeth déclare : « J'ai toujours tenu à me déplacer pour visiter un nouveau ou une nouvelle collègue, au moins une fois au cours des premiers six mois après son arrivée dans le consistoire – et je ne me suis jamais plainte de la route à faire ! »

### **S'approvisionner en force et en soutien**

Le personnel ministériel préfère parfois se trouver au sein d'un groupe où il peut trouver une garantie de sécurité et de confidentialité. Dans ce cas, un groupe « fermé » (c'est-à-dire limité à un certain nombre de personnes qui ne changent pas, à moins que tous les membres soient d'accord) est la formule qui répond à leurs besoins. Donna Bowman-Woodall a été en mesure de créer cette source d'appui indéfectible avec des collègues.

### **Témoignage d'un groupe d'appui fermé**

*Depuis un certain temps je ressentais le besoin d'un groupe d'appui, un groupe de collègues avec qui je pourrais me montrer « telle que je suis » sur une base régulière. Certains collègues me parlaient de groupes d'appui qu'ils et elles avaient fréquenté, et qui les avaient aidés. Ils parlaient de l'honnêteté avec laquelle ils pouvaient s'exprimer sur les problèmes qu'ils rencontraient ou des joies qu'ils pouvaient célébrer ensemble. J'aspirais à cette même expérience et attendais que quelqu'un organise quelque chose de semblable. Mais, peu à peu, j'ai constaté que je devrais organiser ce genre de groupe moi-même. Après avoir considéré certains autres groupes dont je connaissais*

*l'existence, j'ai décidé d'inviter quelques collègues de ma région à se joindre à moi. Nous avons commencé nos rencontres environ quatre mois après avoir pris la décision de former notre groupe.*

*Il y a eu quelques rencontres avant que tous les membres ne soient présents et avant que nous en fassions une priorité. Mais lorsque nous avons atteint ces objectifs, nous avons décidé de certaines lignes directrices : ce serait un groupe fermé; nos réunions seraient mensuelles; la confidentialité serait absolue; nous serions le plus honnêtes possible, les uns, les unes avec les autres, mais sans demander plus que ce que la personne serait prête à livrer. Le soutien s'appliquerait à tout, des besoins de la vie personnelle aux préoccupations professionnelles. Nous ne fonctionnerions pas comme un groupe d'étude biblique ou de planification liturgique. Et la prière serait l'élément central de nos rencontres.*

*Voilà maintenant 18 mois que nous nous rencontrons. Notre groupe, composé exclusivement de membres du personnel ministériel, a commencé au nombre de six. Deux personnes ont décidé de le quitter récemment, mais nous avons convenu d'inviter deux nouvelles personnes impliquées dans le ministère de la région à se joindre à nous. Nous allons continuer de nous réunir tous les mois, apprendre à mieux nous connaître, et grandir dans la confiance. Certains d'entre nous font face à des défis personnels et professionnels énormes, et nous avons tous bénéficié du soutien et des prières de ce groupe. Ainsi, nous sommes unanimement d'accord pour dire que ce groupe a été très aidant jusqu'ici.*

### **Coordonnées des Ressources humaines**

Pour plus d'information, contactez :

Catherine O'Brien  
Coordonnatrice,  
Personnel ministériel  
Leadership  
Tél. : 1-800-268-3781 poste 3147  
Courriel : [PC-MEPS@united-church.ca](mailto:PC-MEPS@united-church.ca)

Joe Ramsay, pasteur  
Directeur,  
Politiques et programmes concernant le personnel ministériel  
Tél. : 1-800-268-3781 poste 3162  
Courriel : [PC-MEPS@united-church.ca](mailto:PC-MEPS@united-church.ca)

Renseignements généraux  
sur les salaires et les séminaires Web  
Communications, Ressources humaines  
Tél. : 1-800-268-3781 poste 3161  
Courriel : [PC-MEPS@united-church.ca](mailto:PC-MEPS@united-church.ca)



**Soutien au personnel ministériel**  
L'Église Unie du Canada • The United Church of Canada

**connex**