

Guide des agents et des agentes de pastorale



Diocèse d'Edmundston

Septembre 2007

1 L'AGENT-E DE PASTORALE EN PAROISSE

1.1 Nous désignons comme « agent-e de pastorale » toute personne, homme ou femme, mandatée par l'évêque pour collaborer à la mise en oeuvre de la Mission de l'Église. Sa responsabilité se situe dans la ligne de la « charge pastorale » au service des communautés de l'unité pastorale. (C. 517.2)

1.2 FONCTION DE L'AGENT-E DE PASTORALE

La fonction de l'agent-e de pastorale est de participer à l'animation de la vie chrétienne de l'unité pastorale en collaboration avec le modérateur et les autres membres de l'équipe d'animation pastorale.

2 CRITÈRES DE SÉLECTION

Avant de proposer une personne pour une nomination comme agent-e de pastorale, on tiendra compte des critères suivants :

— *Maturité humaine* :

- équilibre affectif et stabilité psychologique;
- sens des responsabilités, capacité de prendre des décisions et de mener des projets à terme;
- capacité de travailler en équipe;
- capacité d'accueillir, d'écouter et de respecter les autres;

- jugement droit, discernement et facilité d'adaptation au travail pastoral;
- créativité et initiative;
- disponibilité permettant de porter des responsabilités et d'accomplir du travail;
- crédibilité auprès des paroisses de l'unité pastorale.

— *Maturité chrétienne et spirituelle :*

- capacité de témoigner de sa foi en Jésus-Christ;
- capacité de s'engager au nom de Jésus-Christ dans sa vie quotidienne :
- sens de l'Église, conçue comme une communion de croyants;
- vie spirituelle personnelle soutenue par la prière et les sacrements;
- solidarité avec la mission de l'Église et les priorités diocésaines, de même qu'avec l'évêque du diocèse;

— *Formation et aptitudes pastorales :*

- avoir suivi la formation pastorale offerte au diocèse ou l'équivalent qui est à vérifier avec les responsables de la formation;
- avoir la capacité d'exprimer sa foi pour la communiquer ou en rendre compte;
- avoir des habiletés à vivre une solidarité pastorale avec les autres agents-es, avec les prêtres, avec les membres de l'équipe d'animation pastorale, avec les

- personnes impliquées bénévolement et avec les responsables de l'Église diocésaine;
- avoir des aptitudes à « aller vers les personnes », à animer des groupes, à déléguer, à planifier et à évaluer des projets pastoraux;
- avoir une expérience de vie en lien avec le champ d'action envisagé ou une compétence acquise dans ce champ d'action (v.g. initiation sacramentelle, les jeunes, etc.)
- avoir une ouverture à une formation continue dans les domaines religieux et pastoral.

3 RESPONSABILITÉS ET TÂCHES DE L'AGENT-E DE PASTORALE EN PAROISSE

- 3.1 L'agent-e de pastorale coopère à l'organisation, à la direction et à l'animation de la vie chrétienne de l'unité pastorale.
- 3.2 L'agent-e de pastorale est appelé-e à travailler à l'éducation de la foi, à collaborer à l'organisation de la liturgie, à soutenir les mouvements caritatifs ainsi qu'à favoriser la vie fraternelle et l'engagement pour la transformation du monde.

- 3.3 L'agent-e de pastorale se montre solidaire de la vie de l'unité pastorale et s'intéresse aux diverses activités paroissiales en y participant dans la mesure du possible et selon les dossiers qui lui sont confiés.
- 3.4 L'agent-e de pastorale exerce ses fonctions en lien avec l'équipe d'animation pastorale qui participe à l'exercice de la charge pastorale des paroisses de l'unité pastorale et selon le mandat reçu de l'évêque.
- 3.5 Chaque année, l'agent-e de pastorale évalue son travail avec l'équipe d'animation pastorale, selon le guide fourni. Les modifications qui s'imposent sont alors apportées concernant sa charge de travail et la façon d'exercer ses fonctions.
- 3.6 L'agent-e de pastorale en paroisse fait partie de l'équipe d'animation pastorale, prend part aux réunions du conseil de pastorale paroissiale et aux activités diocésaines qui le concernent, de même qu'à celles de la zone pastorale.
- 3.7 L'agent-e de pastorale peut, en l'absence du prêtre et en concertation avec l'équipe d'animation pastorale, présider une célébration de la Parole, une ADACE et autres célébrations quand il-elle en est autorisé-e.

4 RESPONSABILITÉS DES COMMUNAUTÉS PAROISSIALES

- 4.1 Le ou les conseils de pastorale paroissiale (CPP) juge de la pertinence d'accueillir un-e agent-e de pastorale. Il tient compte, avec l'équipe d'animation pastorale, des besoins de l'unité pastorale.
- 4.2 Lorsque l'agent-e de pastorale est nommé-e (par l'évêque), les paroisses l'accueillent officiellement et fraternellement; celles-ci sont aussi informées des tâches particulières confiées à l'agent-e. (cf. n° 3)
- 4.3 Les paroisses lui accordent la confiance et le soutien moral nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions.
- 4.4 Les comités paroissiaux pour les affaires économiques (CPAÉ) des paroisses concernées lui assurent les conditions matérielles adéquates à son travail.
- 4.5 Les CPAÉ des paroisses concernées lui assurent également la possibilité de se libérer pour assurer sa formation permanente et se ressourcer spirituellement.
- 4.6 Les CPAÉ des paroisses concernées versent à l'agent-e de pastorale le salaire recommandé par le diocèse, à

moins qu'il n'y ait entente pour un travail bénévole. L'agent-e, bénévole ou salarié-e, sera compensé-e pour les dépenses de voyages occasionnées par son travail ainsi que pour tout autre dépense directement liée à la tâche.

- 4.7 Dans les questions concernant la pastorale paroissiale, il importe que l'agent-e de pastorale soit habituellement consulté-e.
- 4.8 Lors d'une situation conflictuelle, l'équipe d'animation pastorale ou l'agent-e de pastorale s'adresse à la coordonnatrice diocésaine de la pastorale. Si le conflit ne peut être solutionné, le cas est soumis au Conseil de l'évêque.

5 RESPONSABILITÉS DIOCÉSAINES

- 5.1 L'évêque émet le mandat pastoral à chaque agent-e pour un temps précis (1 an);
- il reçoit les demandes des équipes d'animation pastorale et des conseils de pastorale paroissiale pour un-e agent-e;
 - il fournit aux agents-es de pastorale des lieux et des temps qui favorisent le partage, la formation continue et le ressourcement spirituel (ex.: sessions de formation ou autres);

- il étudie les cas où les agents-es de pastorale vivent des conflits graves ou font face à des difficultés particulières;

5.2 Nature du mandat pastoral

Le mandat pastoral est un acte par lequel l'évêque confie à une personne ou à un groupe de personnes une responsabilité pastorale déterminée.

C'est un acte public qui doit être porté à la connaissance des communautés chrétiennes et/ou de l'institution dans laquelle oeuvre la personne mandatée.

- il signifie que l'évêque reconnaît à la personne mandatée la capacité d'exercer une responsabilité pastorale, compte tenu de ses aptitudes à l'accomplir;
- il invite les fidèles à accueillir cette personne comme agent-e de pastorale habilité-e à exercer un ministère dans les communautés paroissiales.

6 CONDITIONS DE TRAVAIL

6.1 Heures de travail

- la semaine de travail de l'agent-e de pastorale à plein temps est de trente-cinq (35) heures, ou selon les ententes faites avec lui-elle;

- la grille horaire sera souple et indiquera la nécessité d'être disponible certains soirs ou en fin de semaine;
- le temps supplémentaire autorisé est compensé par des reprises de temps sous forme de congés.

6.2 Horaire

Le calendrier de travail sera déterminé avec l'agent-e et l'équipe d'animation pastorale, selon les besoins de la communauté ou des communautés.

6.3 Congés

Présentement, les agents-es de pastorale sont bénévoles (sauf quelques exceptions). Une entente sera précisée à l'embauche, concernant les congés fériés et les temps forts en paroisse où la présence des agents-es est requise. Le temps donné lors de ces jours devra être remplacé par d'autres jours de congés, après entente avec l'équipe.

6.4 Vacances

La période de vacances annuelle est prise normalement en été, après entente avec le responsable de l'unité pastorale ou de l'équipe d'animation pastorale.

6.5 Ressourcement

Un temps de ressourcement pastoral et spirituel de

quelques jours par année peut être autorisé après entente avec le modérateur de l'unité pastorale ou les CPAÉ pour les coûts.

6.6 Absences (à réviser chaque année)

En ce qui concerne les absences à l'occasion

- d'un décès
- d'un mariage
- d'une maternité / paternité
- d'une maladie

Il y aura entente préalable avec l'agent-e de pastorale et le modérateur de l'unité pastorale. Cette entente devrait, en autant que possible, suivre les règles générales de ces congés dans les divers milieux de travail.

7 PROCÉDURE D'ENGAGEMENT

7.1 Quand une unité pastorale désire les services d'un-e agent-e de pastorale et que le modérateur de l'unité pastorale avec l'équipe d'animation pastorale connaît une personne apte à occuper ce poste, il la propose à l'évêque.

S'ils n'ont personne en vue, une demande est présentée à l'évêque qui en discute avec l'unité pastorale concernée.

- 7.2 L'autorisation du-de la supérieur-e est requise pour les religieux-ses.
- 7.3 Les conseils paroissiaux pour les affaires économiques, le ou les conseils de pastorale paroissiale et l'équipe d'animation pastorale acceptent d'engager l'agent-e de pastorale et précisent son salaire (s'il y a lieu) et ses conditions de travail en accord avec les directives diocésaines. Ils autorisent le modérateur de l'unité pastorale à signer le contrat de travail.
- 7.4 L'évêque procède à la nomination de l'agent-e de pastorale recommandé-e par l'équipe d'animation pastorale ou le modérateur de l'unité pastorale, sur l'avis du ou des CPP.
- 7.5 Le modérateur de l'unité pastorale et l'agent-e de pastorale signent alors le contrat de travail qui entre en vigueur le jour fixé dans la lettre de nomination.
- 7.6 La première nomination est faite pour un (1) an; c'est un temps de probation au terme duquel l'agent-e de pastorale évalue son travail avec le modérateur de l'unité pastorale et/ou l'équipe d'animation pastorale. Suite à l'évaluation, cette période de probation pourrait être prolongée.

8 CONTRAT

- 8.1 **Le contrat de travail comprend les éléments suivants :**
- la fonction et les tâches particulières de l'agent-e;
 - les heures et jours de travail;
 - le salaire / compensation et dépenses;
 - le ressourcement : frais encourus (cf. n° 6.5)
 - la date d'entrée en vigueur
- 8.2 **Le contrat n'est valide que si l'agent-e a reçu une nomination de l'évêque.**
- 8.3 **Il y a rupture de contrat :**
- lorsqu'il y a démission de la personne mandatée (avec préavis d'un mois);
 - lorsqu'il y a licenciement ou congédiement (pour des raisons valables et selon les recommandations de l'équipe d'animation pastorale);
 - lorsqu'il y a retrait du mandat de la part de l'évêque;
 - lorsqu'il y a non-renouvellement après échéance du mandat;
 - lorsque le poste n'est plus disponible.

9 RÉMUNÉRATION

Selon l'échelle diocésaine et les ententes au niveau des comités paroissiaux pour les affaires économiques.