

## **ARCHDIOCÈSE D'HALIFAX-YARMOUTH**

### **ÉQUIPE DE DIRECTION PAROISSIALE**

**LE 14 JANVIER 2021**

#### Préambule

Le leadership est un élément essentiel au changement culturel nécessaire pour que l'Église devienne davantage missionnaire. Le clergé et les laïcs devront donc développer les habiletés, les compétences et les attitudes nécessaires. Dans certains cas, une conversion de la pensée sera nécessaire au fur et à mesure que l'Église adoptera pour sa mission une position de coresponsabilité. Chaque curé a besoin d'une équipe, d'un groupe spécial de dirigeants qui sont collectivement engagés à l'aider à attirer plus de gens au Christ et à son Église. Cette équipe de direction de la paroisse qui doit comprendre trois à cinq personnes clé est formée de laïcs et de personnes ordonnées qui forment un cercle de responsabilité fondé sur la confiance afin de soutenir le curé dans la prise et l'exécution de décisions importantes. Ce groupe doit donc se réunir fréquemment pour prendre, au jour le jour, les décisions qui sont nécessaires au renouveau missionnaire de la paroisse.

#### Article 1: La mission de l'Église

Tout en gardant en tête la nature missionnaire de la paroisse, l'équipe de direction paroissiale doit fonctionner selon les lignes directrices ci-dessous.

Par sa nature même, la paroisse est missionnaire. La vie de la paroisse ne doit pas reposer sur les épaules de quelques bénévoles, mais sur tous les baptisés dont les dons individuels sont essentiels à la mission paroissiale. Lorsque les gens sont capables de partager les dons que Dieu leur a donnés et de répondre ainsi à leur vocation baptismale, ils se consacrent davantage à la tâche à accomplir. À cet égard, les fidèles de la communauté paroissiale devraient, dans la mesure du possible, participer à la création d'un plan missionnaire pour leur paroisse (Commission épiscopale de doctrine de la CECC, La dynamique missionnaire de la paroisse aujourd'hui, 2014, n° 22).

En outre, l'Église a engagé les pasteurs dans une réflexion pour leur rappeler que le Peuple de Dieu doit jouer un rôle important dans le renouveau missionnaire de la paroisse.

Naturellement, un renouveau de ce genre ne doit pas être la responsabilité exclusive du curé et ne doit pas non plus être imposé d'en haut de manière à exclure le peuple de Dieu. L'évolution des structures pastorales nécessite l'acceptation du fait que le peuple saint et fidèle de Dieu est oint de la grâce de l'Esprit Saint. Par conséquent, lorsque nous réfléchissons, pensons, évaluons et discernons, nous devons être très attentifs à cette onction. Chaque fois qu'en tant qu'Église, en tant que curé et en tant qu'une autre personne

consacrée, nous oublions cette certitude, nous avons perdu notre chemin. Chaque fois que nous essayons de supplanter, de faire taire, de regarder de haut, d'ignorer ou de réduire en petites élites le peuple de Dieu dans son ensemble et ses différences, nous construisons des communautés, des plans pastoraux, des nouvelles tendances théologiques, des spiritualités et des structures qui sont sans racines, sans histoire, sans visage, sans mémoire, sans corps; à la fin, sans vie. Nous retirer de la vie du peuple de Dieu nous mène à la désolation et à la perversion de la nature ecclésiale (Congrégation pour le clergé, l'Instruction, *La conversion pastorale de la communauté paroissiale au service de la mission d'évangélisation de l'Église*, 29 juin 2020, n. 37).

La meilleure façon d'accomplir cet objectif est par le biais des conseils pastoraux et financiers travaillant en collaboration avec le curé et l'équipe de direction de la paroisse.

## Article 2: Rôle du curé

Le curé doit établir une relation de confiance avec son équipe de direction. Tout en étant un chef spirituel en matière de foi, d'une certaine façon, il peut être considéré comme un pair quand il s'agit de questions d'organisation et d'opérations. Il doit avoir la capacité de compter sur un groupe de dirigeants qui l'aideront dans les décisions stratégiques et opérationnelles et dans leur mise en œuvre.

Quand il crée son équipe de direction, le curé doit éviter les actions suivantes:

- a) essayer d'être trop inclusif et accepter ainsi trop de gens dans l'équipe;
- b) choisir une personne dans l'équipe qui ne devrait pas y être pour ne pas blesser ses sentiments;
- d) choisir des personnes pour faire partie de l'équipe qui ne sont pas engagées envers l'excellence et envers la réalisation de la mission de la paroisse;
- e) choisir des gens dans l'équipe pour l'unique raison qu'ils font partie de la paroisse depuis de longues années;
- f) ne pas préciser aux membres de l'équipe qu'ils seront tenus à des normes élevées;
- g) permettre aux membres de l'équipe de se présenter à la paroisse comme des courtiers de pouvoir plutôt que comme des serviteurs (« Former votre équipe de direction », dans *Amazing Parish*).

## Article 3 : Rôle et fonction de l'équipe de direction paroissiale

L'équipe de direction de la paroisse soutient le curé dans le fonctionnement de la paroisse en l'aidant à prendre et à exécuter les meilleures décisions possibles. L'équipe est un organisme opérationnel dans lequel, au jour le jour, chaque membre participe activement à la prise et à l'exécution de décisions nécessaires au renouvellement missionnaire de la paroisse. Chaque membre, en vertu de son baptême et de ses charismes, entoure le pasteur

de compétence et de sagesse nécessaires à l'accomplissement de la mission qui lui est confiée.

L'équipe de direction de la paroisse concentre ses efforts sur les actions suivantes :

- prend des décisions immédiates afin de faire avancer la mission de la paroisse;
- planifie des actions à court terme conformément au plan plus large de la paroisse;
- ordonne des travaux qui aideront à réaliser le plan pastoral paroissial.

#### Article 4 : Relation avec d'autres structures de leadership de la paroisse

Le curé convoque l'équipe de direction et, ultimement, est responsable des décisions et des actions qui seront prises. Le curé doit avoir la grâce et la sagesse nécessaires pour écouter en toute confiance ceux qui l'entourent et suivre leurs conseils. Les délibérations de l'équipe de direction sont guidées par :

- Le mandat missionnaire du curé qui, nommé par l'évêque diocésain, est le chef de facto de la communauté;
- Le plan que le Conseil pastoral met sur pied en collaboration avec le curé, et qui adresse les domaines prioritaires pour la communauté paroissiale;
- Les contraintes budgétaires prévues par le Conseil des finances qui aide le curé à administrer les affaires temporelles de la paroisse.

Ainsi, l'équipe de direction de la paroisse collabore avec le curé pour l'aider à prioriser et à exécuter les plans portés à son attention par le Conseil pastoral et le Conseil des finances. L'équipe de direction de la paroisse devrait se réunir au moins quatre fois par année avec le Conseil pastoral et le Conseil des finances afin qu'ensemble, ils discutent et discernent tout changement à apporter aux plans pastoraux paroissiaux.

#### Article 5 : Membres de l'équipe de direction de la paroisse

1. Les équipes de direction comprennent trois à cinq personnes qui vont former une équipe pour assister le curé. Ce nombre permet, d'une part, une diversité suffisante pour assurer une bonne contribution aux discussions nécessaires et, d'autre part, la présence de suffisamment de personnes pour partager la responsabilité de la mise en œuvre des décisions particulières.

2. Les caractéristiques des membres de l'équipe doivent être les suivantes :

a) être engagé envers la mission et la vision de l'évangélisation;

b) avoir les dons et les compétences qui complètent ceux du curé. Des outils tels que «Strengths Finders» ou un autre outil peuvent être utilisés pour aider le groupe à discerner

ses diverses forces et compétences. (Bien que la plupart des dirigeants ne soient pas nécessairement doués de multiples talents et ne possèdent pas tous les dons nécessaires pour diriger, les équipes de direction paroissiales peuvent toutefois être bien équilibrées);

c) avoir un niveau de compréhension et de sagesse permettant d'être en mesure de fonctionner en tant que membre d'une équipe dont la confiance s'appuie sur la vulnérabilité comme dynamique de base;

d) avoir la capacité de s'engager dans deux types de communication : le plaidoyer (faire des suggestions et faire du lobbying pour trouver des idées) et l'enquête (poser des questions et sonder les opinions pour mieux comprendre les idées des autres);

e) avoir la capacité de s'engager dans des conflits productifs, c'est-à-dire, être capable d'adopter des idées et des points de vue différents des siens dans le but de faire avancer l'équipe et la paroisse vers ses objectifs et sa mission;

f) avoir la capacité de s'engager dans la prise de décisions de groupe et être prêt à mettre en œuvre ces décisions;

g) avoir la capacité de tenir, avec amour, les uns les autres responsables des résultats et des comportements;

h) être engagés collectivement envers les objectifs de toute la paroisse;

i) avoir la capacité et le désir de consacrer un temps approprié et une énergie nécessaire à la tâche exigeante d'être membre d'une équipe de direction.

3. Comme une équipe saine fonctionne pendant une période de temps assez longue, l'évaluation nécessaire doit avoir lieu à intervalles réguliers. Après tout, une équipe ne possède aucune garantie immédiate que les bons membres seront présents dès sa formation initiale. Il est donc recommandé que les membres soient invités à siéger pour une période de six mois, après quoi, un réexamen aura lieu. Tous les six mois, on doit donc discerner qui peut continuer à faire partie de l'équipe.

4. L'équipe doit être flexible et peut avoir besoin de changer de forme au fur et à mesure que les besoins du curé et de la paroisse évoluent.

5. Les membres doivent être prêts à s'engager dans une formation continue portant sur l'équipe de direction, notamment en mettant l'accent sur des sujets tels que les réunions d'équipe efficaces, l'établissement de relations de confiance en équipe, la prière en équipe, etc.

6. Les membres de l'équipe de direction doivent remplir un mandat renouvelable de deux ans.

7. Tous les membres de l'équipe doivent s'assurer qu'ils sont en règle avec la politique archidiocésaine du ministère responsable.

## Article 6: Réunions/Agenda

1. L'équipe de direction se réunit sur une base hebdomadaire.
2. La durée des réunions sera de quelques heures. L'équipe se penche sur les questions auxquelles sont confrontés le curé et la paroisse, et qui comprennent les priorités archidiocésaines de la mission, de la formation et de la communauté.
3. En outre, les membres de l'équipe de direction sont invités à participer à des sessions régulières avec tous les curés et les équipes de direction de l'ensemble de l'archidiocèse. Les frais de déplacement, si nécessaire, sont remboursés par la paroisse au taux diocésain de remboursement.