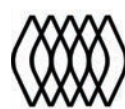


# MINISTÈRE CO-VOCATIONNEL AU QUÉBÉC

*Conversations lors d'une retraite*

Rapport de Recherche, de Dre Rebeca Heringer



Co-Vocational  
**Canada**



**BRIERCREST**  
SEMINARY





# MINISTÈRE **CO-VOCATIONNEL** AU QUÉBÉC

*Conversations lors d'une retraite*

Rapport de Recherche, de Dre Rebeca Heringer



# RÉSUMÉ

En novembre 2025, des pasteurs, des dirigeants de dénomination et des dirigeants laïcs ont assisté à la retraite Sacred Side Hustle (à la Villa de Brome, au Québec), qui a été développée dans le cadre d'une collaboration entre Co-Vocational Canada, l'Union baptiste française et l'Église méthodiste libre du Canada au Québec.

Les participants à la retraite ont été invités à participer à un projet de recherche composé d'une enquête et d'un groupe de discussion, visant à explorer les domaines du ministère co-vocationnel (CoVo) qui, selon nos études précédentes, nécessitaient une discussion et une compréhension plus approfondies. Au total, 10 personnes ont participé à l'étude.

Dans ce document, nous présentons un résumé des données qualitatives des groupes de discussion ainsi que les données du sondage. Les principaux domaines de discussion portent sur ce qui contribue au bien-être des ministres co-vocationnels, sur les facteurs qui contribuent à la prospérité des églises CoVo au Québec, sur ce qui fonctionne bien dans la formation des dirigeants laïcs, sur la réactivité des dénominations et sur la façon dont les églises CoVo peuvent bénéficier d'un séminaire comme Briercrest.





# TABLE DES MATIÈRES

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Introduction                        | 1  |
| Méthodologie                        | 3  |
| Résultats des discussions de groupe | 5  |
| Résultats du sondage                | 14 |
| Discussion                          | 17 |
| Conclusion                          | 20 |
| Références                          | 21 |
| Annexe A                            | 23 |

« Vous, au contraire, vous  
êtes un peuple choisi, des  
prêtres royaux, une nation  
sainte, un peuple rach-  
eté afin de proclamer les  
louanges de celui qui vous  
a appelés des ténèbres à sa  
merveilleuse lumière »  
(1 Pierre 2.9).

*B*



# INTRODUCTION

**Depuis les temps bibliques, l'Église du Christ est appelée à se servir les uns les autres avec les dons donnés par le Saint-Esprit, en tant que sacerdoce de tous les croyants.** Cette compréhension peut sembler contre-culturelle à notre époque où les pasteurs sont souvent considérés comme ceux qui doivent tout superviser dans une congrégation de croyants. Néanmoins, le ministère co-vocationnel (CoVo) est en fait aussi ancien et légitime au moins depuis l'époque de l'apôtre Paul, qui travaillait comme fabricant de tentes en même temps qu'il implantait des églises dans le monde entier. D'autres termes peuvent également être trouvés dans la littérature pour indiquer la même idée ou une idée similaire, tels que le ministère biprofessionnel, multiprofessionnel, à double vocation et à temps partagé.

Les avantages du CoVo sont bien connus et comprennent, par exemple, une réduction des coûts du ministère (Bickers, 2007; MacDonald, 2020 ; Samushonga, 2020b ; Watson et coll., 2020), une flexibilité missiologique et une orientation missionnaire (Bakker, 2021 ; Puddicombe, 2022), un point de contact plus fort avec la communauté (Brown, 2022; Jones, 2017; Samushonga, 2019, 2020b), une plus grande indépendance financière du pasteur (Bentley, 2022; Samushonga, 2019, 2020b) et un plus grand encouragement de la congrégation à être active au service de l'Église en tant que sacerdoce de tous les croyants (Hamilton, 2022; Samushonga, 2020a, 2020b ; Stephens, 2021a).

Certains des défis les plus couramment liés à CoVo comprennent, avant tout, les difficultés de gestion du temps et de planification (Bakker, 2021 ; Bentley, 2021 ; Bickers, 2007; Brown, 2022 ; Draper & Chapman, 2022 ; Jones, 2017 ; Lundquist, 2019 ; Samushonga, 2019 ; Stephens, 2021b), qui peuvent devenir de plus en plus difficiles lorsqu'il s'agit de répondre et à différents patrons, demandes et lieux de travail. Par conséquent, les pasteurs renoncent souvent au repos ou n'ont pas suffisamment de temps personnel, à la maison ou en famille (Chapman et Watson, 2020 ; Stephens, 2021b), ce qui les expose à un risque accru d'épuisement professionnel (Brown, 2022 ; Samushonga, 2019). Il a également été rapporté qu'il est souvent difficile de gérer les attentes de la congrégation, qui semble parfois s'attendre à ce que le pasteur soit disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 (Jones, 2017 ; Lundquist, 2019 ; MacDonald, 2020 ; Samushonga, 2019 ; Siebert, 2022). Un autre défi très récurrent est la stigmatisation, ou le « sentiment d'infériorité » qui entoure le ministère CoVo (Bentley, 2021, 2022 ; Bickers, 2007; Lundquist, 2019 ; MacDonald, 2020 ; Stephens, 2021b), comme si être payé à temps partiel signifiait être moins important ou moins de réussite que les congrégations qui peuvent se permettre de payer un pasteur à temps plein, ou que les congrégations avec un clergé à temps partiel ne peuvent pas être en bonne santé.

La co-vocationnalité est généralement plus prédominante dans les communautés non blanches et immigrantes en Amérique du Nord ainsi que dans d'autres parties du pays (Chapman et Watson, 2020 ; Reimer et Hiemstra, 2015 ; Watson et coll., 2020). Néanmoins, le CoVo n'est ni un phénomène nouveau ni quelque chose de rare au Canada, et nos résultats de recherche précédents ont démontré que la co-vocationnalité est particulièrement forte et prédominante dans la province de Québec. À ce titre, l'objectif initial de cette recherche était d'apprendre de l'expérience des pasteurs et des dirigeants confessionnels au Québec et d'explorer les domaines du ministère co-vocationnel qui, selon nos études précédentes, nécessitaient une discussion et une compréhension plus approfondies. Nous espérons diffuser les connaissances sur les meilleures pratiques afin que les églises et les dénominations dans d'autres parties du pays puissent également se développer et s'épanouir. Nous voulions également savoir comment des séminaires comme Briercrest peuvent mieux répondre aux besoins des pasteurs et des congrégations co-vocationnelles.

Chez Co-Vocational Canada, nous utilisons généralement le terme « co-vocationnel » (CoVo) comme terme générique pour refléter l'expérience vécue d'un pasteur qui est nommé pour servir dans une église locale tout en travaillant à l'extérieur. Cependant, l'un des résultats imprévus de cette étude a été que la co-vocationnalité peut également être vécue par les dirigeants laïcs de l'église qui gagnent leur vie grâce à un emploi extérieur.

Une telle conclusion, comme nous le verrons plus tard, s'est avérée être un changement crucial dans notre propre compréhension du ministère co-vocationnel et apparemment quelque chose qui mérite d'être discuté et examiné plus en détail par les églises co-vocationnelles. Comme l'observe Edington (2018), « le ministère bivocationnel commence par un ensemble différent d'hypothèses et se termine par une compréhension différente de la façon dont l'Église peut être structurée pour faire son travail de ministère » (p. 11,

traduction libre). Notre espoir avec cette étude était de mieux comprendre comment la co-vocationnalité est conceptualisée et mise en œuvre dans les églises du Québec, d'aider à diffuser les connaissances sur les meilleures pratiques à travers le pays et le monde, ainsi que de souligner d'autres aspects qui nécessitent plus d'attention et de discussion entre les églises, les dénominations et les séminaires.



# MÉTHODOLOGIE

**La retraite Sacred Side Hustle a été développée dans le cadre d'une collaboration entre Co-Vocational Canada, l'Union d'Églises baptistes francophones du Canada et l'Église méthodiste libre du Canada au Québec. Elle a eu lieu en novembre 2025, à la Villa de Brome, au Québec. Au total, 10 pasteurs, dirigeants confessionnels et dirigeants laïcs qui étaient présents à la retraite ont participé à la recherche.**

La recherche s'est déroulée en deux parties. Tout d'abord, les participants ont été invités à répondre à un questionnaire hébergé sur Survey Monkey. Au début de l'enquête, les participants ont été informés de leurs droits en tant que participants à la recherche, et leur consentement signé était nécessaire pour continuer. Les participants ont pris environ 20 minutes pour répondre à l'enquête. Deux participants ont commencé, mais n'ont pas répondu à l'enquête dans son intégralité. Une fois l'enquête terminée, les participants ont été divisés en deux groupes pour des conversations ouvertes. Un groupe comptait 4 participants et s'est déroulé en anglais. Le deuxième groupe comptait 6 participants et s'est déroulé en français. Chaque groupe a été animé par un participant à la retraite qui avait déjà eu une réunion d'orientation avec l'investigateur principal. Les citations qui étaient à l'origine en français sont présentées dans ce document en italique. Chaque discussion de groupe a duré environ 1 heure.

Sur les 10 participants, 5 sont des pasteurs, 4 sont des dirigeants laïcs et 1 s'est déclaré ancien à l'église (nous ne savons pas ce que ce rôle implique). Un participant était âgé de 25 à 34 ans, 3 de 35 à 44 ans, 4 de 45 à 54 ans, 1 de 55 à 64 ans et 1 de 65 à 74 ans. 3 participants étaient des femmes et 7 hommes. Pour

protéger la confidentialité des participants, les identifiants (tels que leurs noms ou leurs rôles spécifiques) ne seront pas divulgués. Les questions de l'enquête et des groupes de discussion se trouvent à l'annexe A.

Les données qualitatives des groupes de discussion ont d'abord été analysées de manière inductive et thématique (Creswell et Creswell, 2018). Une fois toutes les données codées, les thèmes émergents avec les citations correspondantes ont été organisés sous chacune des 6 questions posées. Après cela, un résumé des données des enquêtes est présenté.

Nous reconnaissons les nombreuses limites de ce projet de recherche. Le nombre de participants à la retraite plus faible que prévu était certainement regrettable. Par conséquent, bien que les données présentées ici soient riches et perspicaces en soi, elles ne devraient pas être utilisées pour généraliser l'expérience de l'église au Québec. De plus, nous n'avons pas demandé aux participants à la retraite lors de leur inscription dans quelle langue ils se sentaient plus à l'aise et nous avons supposé que tout le monde serait francophone. Malheureusement, une fois que nous étions déjà en retraite, nous avons découvert que l'un des participants n'était pas à l'aise de parler en français. Par conséquent, il est possible que cela ait contribué à leur non-réalisation du sondage (qui était entièrement en français) et cela nous a également obligés à mettre les participants bilingues dans le même groupe afin que la conversation puisse se tenir en anglais. De plus, comme mentionné précédemment, lors de l'élaboration de cette étude, nous n'avons pas prévu d'avoir des non-pasteurs ou dirigeants non dénominationnel parmi les participants. En

conséquence, certaines des questions de l'enquête et des groupes de discussion peuvent avoir semblé exclusives et ne pas être en mesure d'explorer l'expérience des ministres co-vocationnels qui ne sont ni pasteurs ni dirigeants de dénomination. Nous sommes extrêmement reconnaissants de la flexibilité et de la patience des participants face à ces circonstances imprévues, et très reconnaissants

de leur volonté de partager leurs expériences de manière honnête et vulnérable. Malgré les limites, nous croyons que les données recueillies pendant la retraite peuvent être d'une grande aide non seulement pour les églises du Québec, mais aussi pour celles de tout le Canada dans la poursuite de congrégations co-vocationnelles prospères.



# RÉSULTATS DES DISCUSSIONS DE GROUPE

**Question 1 : Quels sont, selon vous, les aspects les plus importants lorsque vous considérez votre bien-être en tant que pasteur CoVo ? Comment les mettez-vous en pratique ?**

## L'IMPORTANCE DE LA DÉLÉGATION

L'aspect le plus discuté parmi les participants était l'importance de la délégation. Comme l'a dit Pasteur 5, « *tu ne peux pas être à 100 % partout... c'est sûr que ta spiritualité va en prendre un coup, ton travail va en prendre un coup, ta famille va en prendre un coup* ». Le Pasteur 3 a également déclaré : « le pouvoir de délégation... Je pense que c'est important pour mon bien-être, c'est sûr ». Le leader laïque 3 a également observé : « On ne doit pas être indispensable ».

Cependant, les participants ont observé à quel point il peut être difficile de faire assumer des responsabilités à la congrégation, en particulier en raison d'une idée fausse enracinée selon laquelle le pasteur est celui qui devrait tout faire :

*« L'église est malade présentement. Et c'est difficile de demander l'engagement des gens... une des problématiques qu'on a, autant dans l'église traditionnelle qu'en mode co-vocationnel, c'est qu'on a mis sur un piédestal le pasteur et il a besoin de tout de faire A à Z »* (Pasteur 5).

L'un des pasteurs observe à quelle fréquence la congrégation peut l'approcher avec des idées ou des suggestions et comment elle lui suggère ensuite de prendre les mesures nécessaires pour mettre ces idées en pratique : « *Quand ils arrivent, ils disent "ah, pas-*

*teur, il faut faire ça, il faut faire ça, ça marche, ça marche, ça marche", je dis "oui, mais fais-le"»* (Pasteur 2). Le même pasteur observe ensuite à quel point il est important de faire de la place aux autres pour assumer des responsabilités :

*« Moi je ne vais pas augmenter mon salaire ou je ne vais pas augmenter mon temps, même si je pourrais le faire... parce que sinon c'est juste moi qui fais les choses »* (Pasteur 2).

De nombreux participants observent que ce n'est que par le travail d'équipe, en tant que sacerdote de tous les croyants, qu'une église co-vocationnelle peut prospérer :

*« La seule façon dont cette église a grandi et prospéré et est devenue aussi grande, saine et missionnaire qu'elle l'est devenue, c'est parce que tout le monde a participé, tout le monde a contribué. Et c'était la seule façon de le faire »* (Dirigeant dénominationnel 1).

## SABBAT/REPOS

Un autre aspect majeur qui contribue au bien-être des travailleurs co-vocationnels est le repos — à la fois physique et spirituel. La majorité des participants ont déclaré être très intentionnels en prenant des périodes de repos adéquates et régulières — quotidiennes, hebdomadaires et périodiques.

*« Moi j'ai une journée, généralement maintenant le lundi, c'est ma journée de congé, puis généralement je ne déroge pas. Et j'essaie dans ces temps-là vraiment à prendre des temps de lecture, de méditation, de prière, vraiment »* (Pasteur 2).

Un des commentaires d'un des dirigeants laïcs sur sa pratique du repos périodique :

*« J'avais pris l'habitude toutes les six semaines de partir un à deux jours, sans ordinateur, mettant mon téléphone en ne pas déranger, donc s'il y avait juste un problème, il y avait ma mère, enfin ceux qui étaient dans mes favoris » (Leader laïque 3).*

Certains dirigeants laïcs, cependant, ne semblent pas être en mesure de se reposer. Le leader laïc suivant, par exemple, exprime ne pas être en mesure d'arrêter, mais trouver du repos en faisant différentes activités :

*« De mon côté le ressourcement je n'ai pas encore trouvé la routine vraiment parce que mon cerveau là où ça travaille toujours, toujours... Pour le moment, mes seuls temps de ressourcement, vraiment, c'est quand je suis dans des activités pareilles » (Dirigeant laïque 2).*

Mais comme l'ont observé les participants, il est nécessaire d'être intentionnel dans la préparation d'un congé sabbatique ou même d'un repos hebdomadaire :

*« En mettant du temps dans le calendrier et en le gardant très religieusement et en le planifiant tout au long de la semaine en sachant que cela arrive... comme beaucoup de choses sont poussées en avant, mais après un certain temps, vous ne pouvez pas pousser, vous devez donc avoir des stratégies qui empêchent cela de se produire » (Pasteur 1).*

*« Il devrait y avoir une préparation au congé sabbatique. Et donc, même pour que l'église prépare les finances pour pouvoir payer le pasteur pour être en congé sabbatique et embaucher quelqu'un d'autre en même temps, c'est toute une planification » (Pasteur 3).*

## GESTION DU TEMPS ET DES PRIORITÉS

La question de savoir comment gérer au mieux les priorités concurrentes dans un temps limité est liée à l'importance du repos. Comme l'ont observé les participants suivants,

*« Je dis en plaisantant que 20 % de mon travail est juste ma propre gestion du temps et la gestion de mon calendrier et en donnant l'espace et le temps pour se concentrer sur les différents rôles et responsabilités » (Dirigeant dénominationnel 1).*

*« Pour moi, un des aspects importants, c'est vraiment l'équilibre entre le travail dans le ministère pastoral et le travail à côté » (Pasteur 2).*

Il a été observé à quel point il est important pour un travailleur co-vocationnel de pouvoir dire « non » :

*« Le seul [aspect] que je dirais qui est vraiment présent en ce moment dans ma vie serait la capacité de dire non parfois » (Leader laïque 1).*

*« Je pense que si vos priorités sont minimales et précises, je pense que cela aide vraiment le travailleur co-vocationnel, parce que sinon c'est beaucoup trop de choses à faire... le pouvoir du non, c'est quelque chose qui est important pour le bien-être » (Pasteur 3).*

Et encore une fois, les participants ont souligné l'importance d'avoir du temps protégé pour la prière et la méditation des Écritures :

*« Effectivement, quand on est co-vocationnel, on a besoin d'avoir assez de temps pour prier, pour lire notre Bible, pour nous consacrer, et c'est très important la consécration » (Pasteur 4).*

« Il faut vraiment être en phase avec le Seigneur, garder les priorités droites et avoir l'esprit clair sur, vous savez, comment, traverser les jours et les semaines, mais aussi pour votre vitalité spirituelle » (Pasteur 1).

Mais pour certains, cela nécessite de prendre du temps loin de toutes les responsabilités, comme lors d'une retraite :

« J'ai besoin maintenant vraiment du ressourcement. Et pour me ressourcer, c'est vrai qu'il y a des temps de prière le matin. Mais moi, j'ai vu maintenant, c'est vraiment à travers des temps où je dois sortir vraiment de la maison pendant une journée, des temps de retraite. J'ai commencé à développer, j'essaie normalement de faire une fois par mois, un, deux jours, je ne suis pas encore arrivé, mais je vise ça parce que quand je suis à la maison, j'ai trop de choses qui tournent dans ma tête, je suis dans mes affaires et je n'y arrive pas, j'arrive à vivre de bons temps avec Dieu, mais c'est difficile alors que quand je sors, je prends juste ma Bible et puis un crayon là et je peux vraiment aller beaucoup plus en profondeur comme ça » (Pasteur 2).

**Question 2 : Au-delà des fonds ou du personnel supplémentaires, quels sont, selon vous, les facteurs qui contribuent le plus à la prospérité des églises co-vocationnelles au Québec ?**

## **LA CO-VOCATIONNALITÉ COMME NORME ET CÉLÉBRÉE**

Les participants observent que le ministère co-vocationnel au Québec est « plus qu'un addendum ou une exception à la règle » (D1), et pour la plupart « il n'y a pas de pasteur rémunéré » (L1) — ou du moins pas de pasteur rémunéré à temps plein. De plus, les participants reconnaissent que la co-vocationnalité est quelque chose de célébré au Québec, et non quelque chose de perçu comme une carence, ce qui y contribue encore plus :

« L'une des choses qui aide la croissance avec cela, c'est quand elle est valorisée, quand la co-vocationnalité n'est pas comme une chose moindre. Et donc, quand cela est célébré dans l'église, je pense que cela aide vraiment » (Pasteur 1).



## VOCATION ET MOTIVATION

La reconnaissance de répondre à sa vocation, quel que soit le salaire, semble être un aspect clé contribuant également à la prospérité des églises au Québec :

*« On peut faire du bénévolat, on est quand même dans la vocation. Dans l'aspect de la rémunération, c'est un sujet important, il faut en parler. Mais je ne pense pas qu'on puisse séparer vocation et bénévolat. Donc c'est l'exercice de la vocation qui se fait sous forme de bénévolat ou sous forme rémunérée » (Ancien 1).*

Dans le même ordre d'idées, le même participant a également observé l'importance connexe d'avoir la bonne motivation :

*« Pour moi c'est de retourner chaque fois à la motivation, c'est comme un motif dans le ministère et évidemment pour moi c'est l'amour, mon amour en réponse à l'amour de Dieu et puis l'amour pour mon prochain, c'est ça qui me motive » (Ancien 1).*

**Question 3 : Qu'est-ce qui fonctionne bien pour la formation des dirigeants laïcs de votre congrégation ? Y a-t-il des domaines que vous aimeriez améliorer ?**

## RECONNAÎTRE LES DONS

Les participants ont exprimé qu'un domaine de force (ainsi qu'un domaine qui peut s'améliorer encore plus parmi leurs églises) est de reconnaître les dons dans la congrégation et de leur laisser de la place pour les utiliser. Comme l'a déclaré le leader suivant :

*« Donc je pense qu'il y a une partie qu'on peut insuffler, nous en tant que membres du leadership, de voir qui pourrait en notre sein détecter les dons, les mettre en place, les former, et leur dire "allez-y, on vous donne l'autorité pour faire" » (Dirigeant laïque 3).*

Une idée similaire a été présentée par un pasteur qui a déclaré :

*« Le Saint-Esprit donne des dons et à moins que l'église ne le reconnaisse et ne le déploie, certaines choses manquent. Nous pouvons ajouter de l'argent, nous pouvons ajouter du personnel, mais s'il n'y a pas cette compréhension, cet enseignement qui a été vécu, alors je pense que nous manquons le point du pouvoir des églises co-vocationnelles » (Pasteur 3).*

L'une des dirigeantes laïques observe comment elle a grandi dans une église où on lui a donné de l'espace pour développer ses dons et aujourd'hui, ces dons sont non seulement utilisés à l'église, mais aussi dans son travail extérieur. Et elle observe : « Je ne sais pas [s'il y avait] un pasteur et un personnel à temps plein, aurions-nous [eu] le même espace pour développer nos dons ? » (L3)

## FORMATION

La question de la reconnaissance des dons est étroitement liée à celle de la formation. Certains pasteurs ont commenté la manière dont leur dénomination a dispensé une formation aux travailleurs co-vocationnels :

*« Nous avons réalisé que le processus de formation actuel, le processus d'accréditation, surtout au Québec, ne fonctionne pas pour que les gens puissent quitter leur emploi et aller étudier trois ans pour se former pour devenir pasteurs ou autre. Et donc nous avons créé cette école professionnelle où les gens peuvent venir et dire, si l'église locale a reconnu que cette personne a ce don d'évangélisation, ou de pastorat envers les jeunes, ou de prédication, ou... Les dons, alors il devrait y avoir un endroit pour que cette personne soit formée. Maintenant, la formation prend trois ans, mais la formation convient à quelqu'un qui veut toujours être étudiant à temps plein, toujours travailler, toujours faire autre chose » (Pasteur 3).*

« Je dirais que nous avons aussi avec notre dénomination, comme [nom du séminaire], qui forme des dirigeants sans les sortir de leur contexte. Donc, c'est bien » (Pasteur 1).

Un dirigeant laïc, cependant, a critiqué la façon dont les dirigeants laïcs exercent souvent leurs dons sans la structure ou le soutien adéquats — souvent sans savoir qu'ils peuvent également accéder aux ressources à leur disposition :

« Le défi au Québec, je pense, c'est plus la culture d'être formé si vous n'êtes pas un pasteur comme avoir une formation dans vos dons... les gens ne savent pas vraiment qu'ils peuvent avoir accès à la formation ou à la bourse, même si vous ne voulez pas être un pasteur » (Dirigeant laïque 1).

## FORMATION DES DISCIPLES

L'un des groupes de discussion a particulièrement insisté sur l'importance du discipulat et sur le fait qu'il s'agit d'un domaine qui doit être encore plus renforcé dans leurs congrégations — « *Il faut former des formateurs* » (P4). Un dirigeant laïc qui a travaillé avec une équipe d'implanteurs d'églises a observé comment le processus de discipulat est essentiel à la croissance d'une église :

« *Donc on cheminait avec la personne sur peut-être six mois. Puis à la fin on l'amenait à voir comment elle pouvait prendre sa place dans l'église avec ses dons et l'idée c'était que maintenant que tu as été formé c'est toi qui vas former quelqu'un d'autre et donc comme ça sur un multiplié. Peut-être qu'on n'avait pas les ressources humaines, mais c'est aussi comme ça d'intégrer les gens, les responsabiliser, de dire moi j'ai investi en toi. Maintenant, c'est toi qui vas investir dans quelqu'un d'autre, et en fait, à force, au début on est peut-être un ou deux, mais après ça fait comme une grappe de raisin, ça se multiplie* » (Dirigeant laïque 3).

Mais comme ils l'ont observé, il semble que de nos jours, les gens ne prennent souvent pas assez de temps pour s'investir dans le discipulat des autres.

« *Mais le défi qu'on voit aujourd'hui, c'est qu'on ne prend pas le temps, on ne prend plus le temps vraiment d'investir dans une autre personne* » (Pasteur 2).

« *Il fait que ce n'est plus une priorité de se former pour le Seigneur, de vivre vraiment de ces temps où on peut partager, s'encourager, puis avancer, puis permettre que les autres avancent aussi* » (Pasteur 2).

Un autre pasteur l'a dit ainsi :

« Il y a une espèce de côté sacrificiel qui s'est perdu avec le temps... et quand on finit par convertir quelqu'un, c'est rare que le chemin du discipulat soit vraiment entrepris avec sérieux ou avec redevabilité » (Pasteur 5).

Le même pasteur est franc avec ses conseils pour une congrégation co-vocationnelle florissante :

« *Donc j'imagine que vous avez peut-être aussi des outils ou sinon allez vous prémunir d'outils. C'est un peu mon conseil à chaque planteur d'église co-vocationnelle. Arrête de tout converger vers toi, entoure-toi de leaders, donne-leur des outils* » (Pasteur 5).

**Question 4 : De quelle manière, le cas échéant, voyez-vous votre dénomination répondre à vos besoins en tant que pasteur CoVo ?**

## RÉACTIVITÉ DES DÉNOMINATIONS

En général, les participants ont exprimé leur satisfaction et leur gratitude pour leur dénomination, en particulier en ce qui concerne la formation dispensée.

*« Je suis satisfait de ce que ma dénomination a fait pour moi. C'est [nom de la dénomination]. Je suis très satisfait. Ils m'ont soutenu. Et aussi j'ai dit merci. Peut-être que j'ai toujours besoin de formation et ils sont toujours prêts pour nous et à investir pour notre formation » (Pasteur 4).*

Ils ont également observé une appréciation de la compensation financière offerte à ceux qui participent à une formation ou à une retraite offerte par la dénomination.

« Dans [nom de la dénomination], par exemple, lorsque nous formons nos pasteurs, dans le passé, quand ils ont des retraites, ce que nous avons fait, c'est que nous disions aux pasteurs : "Oh, si vous devez prendre des jours de congé de votre autre travail, alors nous vous donnerons une compensation financière pour compenser le salaire perdu" ou quoi que ce soit. Peu d'entre eux l'ont utilisé. Il y en a un peu en fait, mais je pense que c'est parce qu'ils vont bien financièrement. Mais pour ceux qui en avaient besoin, je pense que c'était bien... Nous l'étendons également aux anciens. Donc, il n'y a pas que les pasteurs » (Pasteur 3).

Le même pasteur a également souligné comment il a apprécié les opportunités de se réunir avec d'autres pasteurs co-vocationnels dans les événements offerts par la dénomination. En outre, il a observé que, puisque les retraites se déroulent généralement pendant la semaine, la dénomination a mis en place un système dans lequel « tout un groupe de prédicateurs est disponibles pour venir prêcher pour vous le dimanche suivant afin que vous n'ayez pas l'impression de devoir sacrifier trop ou de vous épuiser en assistant à une conférence des pasteurs » (P3).

### **Question 5 : De quelle manière votre congrégation co-vocationnelle bénéficierait-elle d'un séminaire comme Briercrest ?**

### **DÉVELOPPEMENT DE LA CONSCIENTISATION**

Certains participants ont observé comment les membres de leurs congrégations bénéficieraient d'une compréhension plus claire du fait qu'ils sont déjà ou peuvent être des travailleurs co-vocationnels :

*« C'est important de mieux partager qu'est-ce que le bivocationnel. ... certains ne se sentent pas légitimes dans le ministère parce qu'on a souvent fait le plein temps. ... ils ne se sentent pas toujours légitimes, ils ont ce syndrome de l'imposteur » (Dirigeant laïque 3).*

*« Je pense que l'important, c'est le côté missionnaire du CoVo, de dire Ok. Tu as la possibilité dans ton travail, comme tu donnais ton exemple, ton garagiste-là, d'être un témoin là où tu es. Et ça, c'est quelque chose que j'ai choisi qu'on n'a pas vraiment développé au sein de nos familles et peut-être Briercrest pourrait nous aider à conscientiser beaucoup plus nos leaders, nos pasteurs, à dire "OK, vous avez une opportunité d'être CoVo" » (Pasteur 2).*



Le même pasteur a également observé que même si beaucoup peuvent travailler comme bénévoles au Québec, il y a un manque de compréhension des réalités des travailleurs co-vocationnels.

*« Au Québec on est en colée faux avec le fait qu'il y a pas mal de bénévoles là, mais c'est une réalité qu'on n'a pas beaucoup développée encore. Et comme aujourd'hui, on réalise que les bénéfices et aussi les défis qu'on a, on parle beaucoup des défis en tant qu'église, mais en tant que pasteur ou en tant qu'ouvrier co-vocationnel, ce n'est pas quelque chose de nouveau qu'on a vraiment développé » (Pasteur 2).*

## OPPORTUNITÉS DE PARTAGE

En conséquence du point mentionné ci-dessus (manque de compréhension), les participants ont reconnu l'importance de créer des espaces où les travailleurs co-vocationnels peuvent partager leurs expériences les uns avec les autres :

*« Je pense que c'est en parlant, en donnant un espace ouvert que les gens peuvent aussi partager et dire que le bivocational est tout aussi important que le printemps » (Dirigeant laïque 3).*

Ils ont suggéré que Briercrest puisse parrainer l'une de leurs retraites existantes et la concentrer sur le ministère co-vocationnel (plutôt que d'en créer une autre) :

*« À quoi cela ressemblerait-il si Briercrest parrainait l'une de nos retraites de pasteurs ? Donc, au lieu de leur demander de venir à une retraite supplémentaire, ce qui ferait trois retraites pour eux [en un an], à quoi cela ressemblerait-il pour eux en fait, je ne sais pas quel serait le bon mot ou la bonne façon de prendre en charge ou de parrainer ou d'aider ou de fournir les repas pour l'une des retraites de nos pasteurs, parce qu'alors nous avons comme 30, 40, certains de nos pasteurs déjà là de [nom de*

*la dénomination] et que le thème de cette retraite pastorale soit la co-vocationnalité » (Pasteur 3).*

## COMMUNICATION (PROMOTION)

Les participants ont souligné l'importance d'avoir accès à du matériel de soutien contextualisé au contexte québécois (et écrit en français québécois) :

*« Le Québec est un animal très bizarre. Et si souvent, le reste du Canada aura une publicité ou quelque chose comme ça et ils essaieront simplement de la dupliquer et de la traduire en français et cela ne fonctionnera tout simplement pas. Et ils essaieront d'avoir des programmes qui ont très bien fonctionné et ils ne font qu'importer ce programme et ce n'est pas le cas. Donc, il faut vraiment que ce soit enraciné au Québec pour que ça marche. Donc, comme toutes les données, les cours, ils doivent, ils ne peuvent pas être faits par un étranger. Il faut vraiment que quelqu'un de l'intérieur y jette un coup d'œil et s'assure que c'est du matériel québécois » (Pasteur 1).*

La même idée a été partagée par un dirigeant laïc :

*« Il est difficile au Québec d'avoir de bonnes ressources en français. Habituellement, nous devons aller prendre des choses qui sont en France. ... Ce qui est, je veux dire, c'est [génial], non ? Mais il faut quand même appliquer au contexte québécois. Donc, si Briercrest était en mesure de créer des ressources qui seraient traduites en français et offrait également une formation » (Dirigeant laïque 1).*

## ENFANTS DE PASTEURS CO-VOCATIONNELS

Les participants ont discuté de la réalité difficile partagée par les enfants de pasteurs co-vocationnels et de l'importance de les soutenir :

« Les enfants des dirigeants et des pasteurs co-vocationnels constituent un aspect négatif. Ce n'est pas facile, c'est difficile. Parce que quand vos parents sont vraiment co-vocationnels, il y a quelque chose qui peut être laissé de côté. Travail à temps plein, église à temps plein, il ne reste plus beaucoup de temps... alors, trouver des moyens de soutenir la famille, les enfants, pas nécessairement financièrement, mais émotionnellement... Nous avons des réalités totalement différentes lorsque votre père ou votre mère est un dirigeant ou un pasteur co-vocationnel » (Dirigeant laïque 1).

« Les enfants co-vocationnels, mes enfants, vos enfants vivent une réalité totalement différente de celle des enfants des autres pasteurs ou des enfants missionnaires ou de ceux dont les parents travaillent seulement dans le ministère » (Pasteur 3).

Les participants ont observé à quel point il pourrait être utile pour un séminaire comme Briercrest d'aborder cela, par exemple en promouvant une retraite pour les enfants de pasteurs co-vocationnels (P3) qui pourrait être « facilitée par des enfants adultes qui ont grandi et qui connaissent leurs réalités en tant que co-vocationnels » (L1).

**Question 6 : Quelles sont les questions, suggestions ou observations restantes lorsque vous envisagez des congrégations co-vocationnelles prospères ?**

## CHANGEMENT DE CULTURE NÉCESSAIRE

Bien que le ministère co-vocationnel soit prédominant au Québec, les participants ont critiqué l'étroitesse d'esprit de l'église : « je pense qu'on a une idée fixe de ce que doit être l'église » (L3). Ou comme l'a déclaré un autre participant, « On croule sous la structure de la tradition » (P5).

Comme mentionné précédemment, les participants ont observé à quel point il est important de changer la mentalité selon laquelle seuls les pasteurs peuvent être co-vocationnels : « Je pense que nous ne nous considérons pas co-vocationnels parce qu'ils ont toujours été associés aux pasteurs » (L1). Une partie de ce changement de culture implique également de donner la priorité au repos, aux congés sabbatiques et aux retraites et conférences, ce qui pourrait être une occasion très opportune pour les travailleurs co-vocationnels de partager leurs expériences :

« la culture des retraites n'est pas quelque chose qui prévaut... la plupart des pasteurs au Québec ou des dirigeants n'ont pas de vacances ou de congés sabbatiques. Ils n'ont pas cet état d'esprit culturel » (Dirigeant laïque 1).

« Ça prend une conscientisation et ça, ça commence par un changement de paradigme, un changement de narratif, une inclusion de tout le monde autour de la table. Peut-être que tu sais, s'ils parlent d'un séminaire comme Briercrest qui est porté à dire "comment est-ce qu'on est capable d'aider les CoVo ?" et tout ça. Donc au lieu d'une retraite comme ça, parce que c'est là de la recherche fine, mais c'est d'en faire une conférence, d'en faire quelque chose à flèche, de dire "Hey guys, voici un travailleur qui est là, on veut vous supporter, on veut vous donner des outils, on veut parler de vous, on veut vous donner une vitrine, on veut vous donner une tribune." Et ça, Briercrest pourrait être à la base de ça, puis de justement instituer ce mouvement-là et de changer la narrative, de changer les paradigmes » (Pasteur 5).

## IMPORTANCE DE PRENDRE SOIN DE LA FAMILLE DES TRAVAILLEURS CO-VOCATIONNELS

Comme mentionné dans la section précédente, les participants ont discuté de la façon dont la famille des travailleurs co-vocationnels éprouve souvent des difficultés en raison de l'horaire très chargé du ministre et de l'importance de prendre soin d'eux :

« Au niveau familial, au niveau du couple, parce que là, je vois qu'on ne le mentionne pas tellement, mais des fois, on arrive déjà à relever les défis entre la préparation, entre l'apprentissage pour l'église, le travail. Quelque part, il y a la famille qui est oubliée » (Dirigeant laïque 2).

« On doit être conscient aux faits de ça, que Dieu appelle une famille, n'appelle pas une personne au ministère, et d'essayer de dire, bon ben parfait, mettons, je ne sais pas, tu travailles 35 heures par semaine. Et le reste, tu essaies d'en donner à l'église, mais dans le temps que tu donnes à l'église, prends du temps en famille, prends du temps avec ta femme, prends du temps avec tes enfants, et ça devrait être un peu incorporé dans le temps ministériel... cet équilibre-là est vraiment, vraiment difficile » (Pasteur 5).

« La famille, c'est notre premier lieu de ministère, si nous ne sommes pas capables de... tenir, de garder notre maison, selon moi. Nous avons une réflexion à faire par rapport à notre ministère. Si l'église va bien et la famille ne va pas bien, donc c'est famille, église, et communauté... » (Ancien 1).

« Beaucoup, ils travaillent du lundi au vendredi, puis le samedi, c'est à l'église parce qu'il y a des activités, dimanche matin, c'est à l'église, puis il ne reste plus beaucoup pour la famille... Donc c'est là le défi de l'équilibre et du bénévolat qui fait que beaucoup de familles, de pasteurs ou d'ouvriers vivent en gros enjeux. » (Pasteur 2).



# RÉSULTATS DU SONDAGE

Dans cette section, nous présentons un résumé des données du sondage complétées par les participants avant qu'ils ne commencent leurs groupes de discussion. Les données sont présentées mot pour mot.<sup>1</sup> Deux participants n'ont pas répondu à cette section de l'enquête.

- on peut faire avec le temps limité et les finances. (P3)
- Surmenage (L2)
- Le manque de consécration (P4)
- Jongler avec les différents engagements (L3)
- L'équilibre (P5)

## DÉFIS DU MINISTÈRE CO-VOCATIONNEL

En ce qui concerne les défis personnels, la majorité des participants ont indiqué la difficulté d'équilibrer plusieurs responsabilités. En conséquence, les travailleurs co-vocationnels peuvent éprouver du stress et des conflits mentaux. Au niveau de la congrégation, il semble que le temps reste également un défi commun, par exemple en raison de la disponibilité limitée du pasteur. Au niveau dénominationnel, les participants semblent reconnaître la nécessité d'une plus grande implication avec les églises locales, de l'autonomisation et de la formation de manière à répondre à la réalité des travailleurs co-vocationnels. Nous présentons leurs réponses ci-dessous.

### Le plus grand défi personnel

- Le manque de temps. La charge mentale des 2 vocations. Et le stress que cela occasionne. (P1)
- Conflit, sentiment de démission de ma vocation ministérielle que je considère comme première (A1)
- Équilibre entre le ministère au sein de l'Église et le travail séculier, car je suis un travailleur autonome. (P2)
- Combien de ministère non-rémunéré

### Le plus grand défi de la congrégation

- La disponibilité du Pasteur (P1)
- Conflit culturel — Reconnaissance (A1)
- Suivi des membres, développement des ministères ou activités (P2)
- Comprendre que nous pouvons être pasteur/ouvrier pleinement impliqué même si sur un emploi séculier. (P3)
- Efficacité (L2)
- Le manque d'efficacité (P4)
- Ça pourrait éventuellement la disponibilité du co-vocationnel (L3)
- La reconnaissance (P5)

### Le plus grand défi dénominationnel

- Le manque de disponibilité (P1)
- Susciter et former la relève, pouvoir aux besoins des églises locales (A1)
- Suivi des églises dans l'encouragement au développement et à la santé (P2)
- Reconnaître que le parcours de formation et d'accréditation doit être différent que les ouvriers à temps plein. (P3)
- L'église en santé (L2)
- Le manque d'implication et de participation (P4)
- Je ne sais pas (L3)
- Le mettre en valeur. (P5)

1. NDLT. Les participants ont tous répondu à ces questions en français. Des corrections de temps et d'accord ont été apportées si nécessaire pour faciliter la compréhension.

## OPPORTUNITÉS DU MINISTÈRE CO-VOCATIONNEL

En ce qui concerne les opportunités personnelles offertes par la co-vocationnalité, la majorité des participants ont souligné le fait que le ministère co-vocationnel ouvre les portes au travail missionnaire — ce qui, par conséquent, permet au travailleur co-vocationnel d'avoir un point de connexion fort avec la congrégation. En outre, la diversité des dons apportés à l'église et la diminution des coûts encourus constituent une opportunité pour la congrégation grâce au ministère co-vocationnel. Les participants ont également souligné que le ministère co-vocationnel ouvre les portes à l'évangélisation et la possibilité d'apporter l'Évangile dans des endroits où un pasteur ne pourrait pas aller. Nous présentons leurs réponses ci-dessous.

### La plus grande opportunité personnelle

- Les opportunités missionnelles (P1)
- Élargissement et contextualisation du champ missionnaire (A1)
- S'ouvrir à la mission dans nos milieux de travail et de vie (P2)
- Formation que l'église ne peut offrir. Salaire que l'église ne peut offrir. (P3)
- À réfléchir (L2)
- Être en contact avec les gens (P4)
- Permet d'être connecté avec les membres de l'église, car on est aussi dans le monde du travail (L3)
- Un pied dans la réalité missionnelle (P5)

### La plus grande opportunité de la congrégation

- Des interventions pastorales plus connectées à la vie des gens et plus incarnées (P1)
- Assurer une continuité et une vitalité de la congrégation (E1)

- Ouverture des personnes au témoignage chrétien en voyant les chrétiens dans leur milieu (P2)
- Charges financières moins lourdes. Pasteurs qui comprennent mieux le quotidien et réalités des membres. (P3)
- Non-lieu (L2)
- Possibilité d'inviter des gens à l'église (P4)
- Diversités des dons (L3)
- Soulagement au niveau financier et un ouvrier engagé dans sa communauté (P5)

### La plus grande opportunité missionnaire

- Connecter avec des gens qui n'iront pas à l'église. Voir les besoins de la communauté et potentiellement proposer des aides plus pertinentes. (P1)
- Une église dans le monde et près du monde (E1)
- S'identifier à ce que les personnes vivent dans leur milieu professionnel et de vie (P2)
- Être en mission dans des champs/domaines/industries où les pasteurs ne peuvent pas être (P3)
- Évangélisation (L2)
- Possibilité d'évangélisation (P4)
- Permet de former plusieurs et de ne pas centraliser le ministère sur un petit nombre de « professionnels » (L3)
- Tout ! C'est un plus à chaque niveau (P5).

## RESSOURCES POUR LA FORMATION

Les travailleurs co-vocationnels ont souligné la nécessité de sensibiliser à ce que CoVo implique et d'avoir des programmes et outils de formation adaptés à la culture pour mieux relever ses défis, tels que l'évangélisation et le discipulat. Les participants ont noté que les ressources de formation les plus utiles pour un ministre CoVo englobent les possibilités de se réunir avec d'autres ministres CoVo (par exemple par le biais de retraites), des conseils

sur la façon de reconnaître et d'accréditer les travailleurs CoVo, et sur la façon de responsabiliser et d'impliquer une église pour travailler de façon co-vocationnelle.

- Formation continue à large spectre (P4)
- Je ne sais pas (L3)
- Outils message Canada, groupe de covo, littérature. (P5)

### **Ressources de formation les plus utiles pour les congrégations et les dirigeants laïcs**

- Une formation pour être pertinent dans la culture/milieu dans lequel ils sont (i.e.: écoute, sensibilité et proactivité...). (P1)
- Des programmes/cours passerelles menant à une reconnaissance ministérielle. (A1)
- De mieux outiller et former aux défis et avantages du ministère co-vo. (P2)
- Sensibilisation que la co-vocationnalité est normale et même biblique. (P3)
- Évangélisation efficace (L2)
- Évangélisation et formation des disciples (P4)
- Mentorat, masterclass à propos, suivi dans le un à un pour s'assurer du suivi de la formation (L3)
- Comment naviguer dans le covo, outils pour alléger les structures. (P5)

### **Autres idées...**

- Je vois le besoin d'aligner davantage cela dans l'église locale, offrir du soutien à ceux qui en font à des niveaux différents. (P1)
- Encourager une compréhension saine et partagée de la co-vocation — renverser les barrières culturelles. (A1)
- C'est une première expérience lors de cette retraite Co-Vo et nous devons développer des ressources pour aider nos pasteurs et ouvriers à cette réalité qui est de plus en plus présente. (P2)
- Former des équipes co-vocationnelles. Laissez les ouvriers servir par leurs dons et vocations. (Eph 4) (P3)
- Non (L2)
- Plus d'implications des membres. Unité des croyants. (P4)
- Une bonne dynamique d'équipe (L3)
- Merci pour ce que vous faites le monde du covo en a besoin ! (P5)

### **Ressources de formation les plus utiles pour un pasteur co-vocationnel**

- Moins des formations, mais plus des modèles et témoignages de ce que les autres font. Groupe pour faire du remue-méninge pour mon contexte et comment le mettre à profit pour la mission. (P1)
- Retraites — Formations pratiques ouvertes (A1)
- Comment préparer l'église à avoir une équipe co-vo. (P2)
- Même réponse que question 22. Guide pour association pour savoir comment accueillir, reconnaître et accréditer les ouvriers co-vo. P3
- Gestion efficace du ministère co-vocationnel (L2)

# DISCUSSION

**L'objectif de cette étude était d'apprendre de l'expérience des travailleurs co-vocationnels au Québec et d'explorer les domaines du ministère co-vocationnel qui, selon nos études précédentes, nécessitaient une discussion et une compréhension plus approfondies.** Nous espérons diffuser les connaissances sur les meilleures pratiques afin que les églises et les dénominations dans d'autres parties du pays puissent également se développer et s'épanouir. Nous voulions également savoir comment des séminaires comme Briercrest peuvent mieux répondre aux besoins des pasteurs et des congrégations co-vocationnelles.

Bien que nous ayons initialement envisagé de faire des recherches sur les expériences des pasteurs et des dirigeants dénominational uniquement, trois des dix participants qui ont participé au projet de recherche à l'automne n'étaient ni des pasteurs ni des dirigeants dénominational, mais des laïcs qui consacrent leur vie intensivement à l'église tout en occupant un emploi à l'extérieur. Un tel changement fait, à son tour, partie du « changement de culture » que les participants reconnaissent comme étant si nécessaire pour une congrégation CoVo florissante et une conclusion essentielle de notre étude. En changeant la mentalité selon laquelle seuls les pasteurs peuvent être appelés « travailleurs co-vocationnels », les dirigeants laïcs peuvent se sentir habilités à tirer parti des opportunités et des ressources offertes aux travailleurs co-vocationnels et à devenir plus conscients des défis et des opportunités que cette façon faire du ministère a à offrir — ce qui, à son tour, est l'une des façons dont un

séminaire comme Briercrest peut être utile, à savoir, favoriser une conscientisation parmi les dirigeants laïcs qu'ils *sont* déjà ou *peuvent être* eux-mêmes des travailleurs co-vocationnels. À la lumière de ces conclusions, Briercrest a lancé des « certificats co-vocationnels », qui sont une voie pour ceux qui se sentent appelés à entrer dans un plus grand ministère ou leadership dans leur église, mais ne se sentent pas adéquatement équipés. Les certificats sont conçus pour soutenir ceux qui travaillent de manière co-vocationnelle et ceux qui souhaitent assumer davantage de responsabilités pastorales au sein de leur église. Ils sont également conçus pour les laïcs spirituellement matures qui veulent en savoir plus sur la théologie et le ministère pastoral. Nous espérons que d'autres séminaires développeront également d'autres initiatives comme celle-ci pour soutenir le renforcement des dirigeants laïcs à travers le Canada.

Les participants ont souligné à quel point il est important pour leur bien-être de pouvoir déléguer des responsabilités, mais à quelle fréquence il est difficile d'obtenir l'implication de l'église (ce qui leur permettrait de déléguer de tels rôles). Cela souligne l'importance d'enseigner à la congrégation la notion d'un sacerdote de tous les croyants et de réfuter l'idée répandue selon laquelle le pasteur devrait tout superviser. En reconnaissant les dons et en fournissant un discipulat et une formation adéquate, les pasteurs co-vocationnels peuvent équiper les congrégants laïcs pour qu'ils deviennent eux-mêmes des travailleurs co-vocationnels, ce qui, à son tour, renforcera non seulement l'Église elle-même, mais aussi le bien-être du pasteur.

L'importance de prendre un repos adéquat a également été fortement soulignée, mais compte tenu du défi de jongler avec des priorités concurrentes avec un temps limité, les participants ont souligné à quel point il est crucial d'être intentionnel dans la planification d'un temps de repos — quotidien, hebdomadaire et périodique. Certaines dénominations n'ont apparemment pas la pratique (ou les moyens) d'accorder un congé sabbatique à ses dirigeants co-vocationnels rémunérés. Cependant, cela pourrait être un domaine qui gagnerait probablement à être discuté et examiné plus en détail par les dirigeants dénominationnels, car cela pourrait être un soutien inestimable pour les ministres co-vocationnels.

Conformément à nos conclusions précédentes, il semble que de voir la co-vocationnalité comme quelque chose de normalisé et de célébré plutôt que comme quelque chose de perçu comme une déviation ou une approche « inférieure » est essentiel à la prospérité des ministres et des congrégations co-vocationnels. Il est donc nécessaire que tous les niveaux de leadership (y compris les dirigeants laïcs de l'église) soient conscients de ce qu'est la co-vocationnalité, de ses avantages (tels que la diminution des coûts), des opportunités (en particulier l'opportunité missionnaire) et des responsabilités, en luttant contre la stigmatisation qui semble souvent imprégner l'église chrétienne, comme si la co-vocationnalité était synonyme d'échec ou d'incapacité à payer un pasteur à temps plein.

Les participants ont exprimé leur satisfaction globale quant au soutien qu'ils reçoivent de leurs dénominations, mais ont également souligné de nombreuses façons dont les dénominations et les séminaires peuvent soutenir davantage les travailleurs co-vocationnels. L'un des points qui a reçu la plus grande attention était l'importance de prendre soin des familles des travailleurs co-vocationnels (par exemple par le biais de retraites ciblant ce public), des conseils sur la façon de reconnaître et d'accréditer les travailleurs CoVo, et la promotion des possibilités de se réunir avec d'autres travailleurs co-vocationnels (ce qui nécessiterait également un soutien financier des dénominations et des séminaires). Le fait que le matériel de formation doit être culturellement approprié a également été au centre des discussions. Dans le contexte québécois, cela signifie que les dénominations et les séminaires doivent s'efforcer de créer du matériel adapté à cette province et écrit en français québécois. Ce ne sont certainement pas de petites actions, mais toutes ces idées soulignent le fait que le ministère co-vocationnel ne peut pas et ne doit pas être considéré comme un plan B, mais être poursuivi intentionnellement et de manière significative et pratiquée, car c'est seulement là que son plein potentiel peut être atteint, permettant aux dirigeants, à la congrégation et aux non-croyants de récolter ses avantages.



# CONCLUSION

Le ministère co-vocationnel gagne de plus en plus en force et en visibilité au Canada. Dans la province de Québec, la co-vocationnalité a longtemps été l'approche la plus courante du ministère, ce qui, par conséquent, contribue grandement à sa force. Un élément central d'un ministère co-vocationnel florissant est la reconnaissance que non seulement les pasteurs doivent recevoir le titre de « travailleur co-vocationnel », mais aussi les dirigeants laïcs de l'église qui ont un emploi extérieur. Un tel changement de compréhension peut être une étape majeure pour encourager les dirigeants laïcs à tirer le meilleur parti du soutien disponible pour les travailleurs co-vocationnels.

En plus d'être intentionnel sur le fait d'avoir un repos adéquat, cette étude a également révélé que la reconnaissance des dons, l'implication de la congrégation et le discipulat intentionnel sont fondamentaux pour la prospérité d'une congrégation co-vocationnelle. Dans ce processus, cependant, les familles de ministres co-vocationnels ne peuvent pas être négligées, et il est de la plus haute importance que les dénominations et les séminaires s'efforcent de les écouter et de les soutenir — pas nécessairement financièrement, mais surtout émotionnellement et spirituellement.

# RÉFÉRENCES

- Bakker, B. (2021). Study of Bivocationality Task Force Findings for the CRCNA Synod. Agenda for Synod 2021.
- Bentley, K. (2021). *Perspectives of Bi-Vocational Ministry: Emerging Themes in Bi-vocational Ministry*. Séminaire théologique de Lexington.
- Bentley, K. (2022). Pitching Our Tent with Bivocational Ministry. In D. Stephens (Ed.) *Bivocational and Beyond: Educating for Thriving Multivocational Ministry* (pp. 111–131). Atla Open Press. <https://doi.org/10.31046/atlaopenpress.82>
- Bickers, D. (2007). *The Work of The Bivocational Minister*. Judson Press.
- Brown, J. (2022). Black and Bivocational. In D. Stephens (Ed.) *Bivocational and Beyond: Educating for Thriving Multivocational Ministry* (pp. 111–131). Atla Open Press. <https://doi.org/10.31046/atlaopenpress.82>
- Chapman, M., et Watson, J. (2020). *Canadian Multivocational Ministry Project. Educating Multivocational Leaders*. CMMP.
- Creswell, J. W., et Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE
- Draper, M., et Chapman, M. (2022). The tentmaking home as a sanctuary. In J. Watson & N. Santos (Eds.), *Tentmakers: Multivocational Ministry in Western Society* (pp. 71–81). Wipf and Stock Publishers.
- Edington, M. (2018). *Bivocational: Returning to the Roots of Ministry*. Church Publishing.
- Hamilton, A. (2022). *The Future is Bivocational: Shaping Christian Leaders for a Post-Christian World*. Ark House Press.
- Jones, S. K. (2017). Liturgy, Pastoral Ministry, and the Bivocational Pastor. *Liturgy*, 32(4), 32–39. <https://doi.org/10.1080/0458063X.2017.1343049>
- Lundquist, D. J. (2019). *Bi-Vocational Ministry: What Works from the Perspective of Bi-Vocational Ministers and Their Congregants*. Lancaster Theological Seminary.
- MacDonald, G. J. (2020). *Part-Time is Plenty: Thriving Without Full-Time Clergy*. Westminster John Knox Press.
- Puddicombe, M. (2022). Multi-role ministry as a Salvation Army officer. In J. Watson & N. Santos (Eds.), *Tentmakers: Multivocational Ministry in Western Society* (pp. 71–81). Wipf and Stock Publishers.
- Reimer, S., et Hiemstra, R. (2015). The Rise of Part-time Employment in Canadian Christian Churches. *Studies in Religion*, 44(3), 356–377. <https://doi.org/10.1177/0008429815595811>

Samushonga, H. M. (2019). A theological reflection of bivocational pastoral ministry: a personal reflective account of a decade of bivocational ministry practice experience. *Practical Theology*, 12(1), 66–80. <https://doi.org/10.1080/1756073X.2019.1575040>

Samushonga, H. M. (2020a). A European theological pentecostal perspective to bivocational ministry. *The Journal of the European Pentecostal Theological Association*, 40(2), 144–159. <https://doi.org/10.1080/18124461.2020.1795421>

Samushonga, H. M. (2020b). On Bivocational Ministry-focused training in British theological schools: dialoguing with British theological educationalists. *Practical Theology*, 13(4), 385–399. <https://doi.org/10.1080/1756073X.2020.1787006>

Siebert, J. (2022). Tending to the tentmaker. In J. Watson & N. Santos (Eds.), *Tentmakers: Multivocational Ministry in Western Society* (pp. 71–81). Wipf and Stock Publishers.

Stephens, D. W. (2021a). Bivocational Ministry as the Congregation's Curriculum. *Religions*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.3390/rel12010056>

Stephens, D. W. (2021b). Preparing to Educate for a Thriving Bivocational Ministry: A Seminary Case Study. *Religions*, 12(8), 1–16. <https://doi.org/10.3390/rel12080592>

Watson, J., Malcolm, W., Chapman M.D., Fisher E. A., Draper, M., Santos, N.F., Siebert, J. et Bratton A. (2020). Canadian Multivocational Ministry Project, Research Report. CMMP.

# ANNEXE A

## Sondage en ligne

[veuillez écrire s.o. si une question ne s'applique pas à votre expérience]

1. Quel est votre prénom et nom ?
2. Quel est votre âge ?
  - 18—24 ans
  - 25—34 ans
  - 35—44 ans
  - 45—54 ans
  - 55—64 ans
  - 65—74 ans
  - 75 ans ou plus
3. Quel est votre sexe ?
  - Homme
  - Femme
4. Quel est votre statut matrimonial ?
  - Marié
  - Veuf ou veuve
  - Divorcé
  - Séparé(e)
  - Jamais marié(e)
5. Quelle est votre dénomination ?
  - Union d'Églises baptistes francophones du Canada
  - Église méthodiste libre du Canada au Québec
  - Autre (veuillez préciser)
6. Quelle est votre affiliation à l'église ?
7. Quel est/quels sont votre (vos) rôle(s) actuel(s) ?
8. Combien d'années avez-vous été dans ce/ces rôles ?
9. Travaillez-vous actuellement de manière co-vocationnelle ?
  - Oui
  - Non
10. Si non, avez-vous travaillé en tant que co-vocationnel dans le passé ?
  - Oui
  - Non

11. Si non, prévoyez-vous de travailler en tant que co-vocationnel à l'avenir ?

Oui

Non

12. Quelle est votre formation ?

Aucune scolarité terminée

De l'école maternelle au secondaire 2.

Quelques années d'études secondaires, pas de diplôme

Diplôme d'études secondaires (ou équivalent)

Niveau universitaire, mais aucun diplôme

Formation professionnelle ou technique

Diplôme d'Associé

Baccalauréat

Maîtrise

Diplôme professionnel

Doctorat

13. Quelles sont les exigences d'accréditation dans votre dénomination ?

Complétez les phrases suivantes aussi précisément que possible :

14. À mon avis, le plus grand **défi** personnel du ministère co-vocationnel est...

15. À mon avis, le plus grand **défi** de la congrégation du ministère co-vocationnel est...

16. À mon avis, le plus grand **défi** dénominationnel du ministère co-vocationnel est...

17. À mon avis, la plus grande **opportunité** personnelle que les modèles de ministère co-vocationnel offrent est...

18. À mon avis, la plus grande **opportunité** de congrégation que les modèles de ministère co-vocationnel offrent est...

19. À mon avis, la plus grande **opportunité** missionnaire que les modèles de ministère co-vocationnel offrent est...

20. Les ressources de formation qui seraient les plus utiles pour nos congrégations et nos dirigeants laïcs seraient...

21. Les ressources de formation qui seraient les plus utiles pour moi en tant que pasteur co-vocationnel seraient...

22. Avez-vous quelque chose à ajouter lorsque vous envisagez des congrégations co-vocatives prospères ?

## Discussion en groupes

1. Question 1 : Quels sont, selon vous, les aspects les plus importants lorsque vous considérez votre bien-être en tant que pasteur CoVo ? Comment les mettez-vous en pratique ?
2. Question 2 : Au-delà des fonds ou du personnel supplémentaires, quels sont, selon vous, les facteurs qui contribuent le plus à la prospérité des églises co-vocationnelles au Québec ?
3. Question 3 : Qu'est-ce qui fonctionne bien pour la formation des dirigeants laïcs de votre congrégation ? Y a-t-il des domaines que vous aimeriez améliorer ?
4. Question 4 : De quelle manière, le cas échéant, voyez-vous votre dénomination répondre à vos besoins en tant que pasteur CoVo ?
5. Question 5 : De quelle manière votre congrégation co-vocationnelle bénéficierait-elle d'un séminaire comme Briercrest ?
6. Question 6 : Quelles sont les questions, suggestions ou observations restantes lorsque vous envisagez des congrégations co-vocationnelles prospères ?



Co-Vocational  
**Canada**



**BRIERCREST**  
SEMINARY