

### **2023. Soutien aux familles des membres du clergé**

Depuis plusieurs années, les membres du clergé, qu'ils soient mariés ou célibataires, expriment leur inquiétude par rapport au stress qu'ils ressentent dans leurs congrégations. L'expression « la vie dans un aquarium » décrit la façon dont Frank J. Stalfa, pasteur et thérapeute, voit la vie du pasteur et du conjoint [le mari ou la femme de pasteur], et des membres de leur famille au sein des congrégations locales. L'image est cruellement exacte pour décrire la situation que peut vivre un pasteur : des attentes irréalistes, des frontières quasi inexistantes entre la vie professionnelle et la vie privée, des existences perturbées, des crises dans la carrière du pasteur ou dans les programmes éducatifs, des demandes sans limites de la part des paroissiens et la pression ressentie par le conjoint et les enfants du pasteur (EP), qui ont l'impression que leurs besoins personnels ou professionnels ne comptent pas, et qu'ils doivent être des chrétiens « modèles ».

Le syndrome EP (enfant de pasteur) apparaît dans des études sur les enfants et les jeunes issus d'une famille de pasteur ; ces études parlent de la pression ressentie par les enfants de pasteur à donner l'exemple aux autres enfants par un comportement exemplaire (l'élève brillant, la fille/le fils modèle, l'adolescent qui réussit tout) avec pour conséquence de limiter l'individualité et le développement de ces enfants et adolescents. Les retraites organisées par les conférences annuelles sont l'occasion pour les EP (PK en anglais) de recevoir un appui et des encouragements, ou de partager les pressions et les joies qu'ils vivent. Les blogs sont aussi un lieu d'expression pour les EP ([www.preacherkids.com](http://www.preacherkids.com) <<http://www.preacherkids.com>>). Les congrégations prennent conscience qu'elles sont essentielles au bien-être des enfants de pasteur.

L'enquête menée en 2009 sur les conjoints et les familles de pasteurs par la Commission générale sur le statut et le rôle des femmes (GCSRW), en collaboration avec le Conseil général de l'Enseignement supérieur et du Ministère (GBHEM), le Conseil général des Pensions et Avantages sociaux (GBOPHB) et le Conseil général du Discipolat (GBOD) a reçu 3 100 réponses de la part des conjoints de membres du clergé de l'Église Méthodiste Unie. Le résultat de l'enquête fait écho aux réponses d'un sondage mené en 1992 concernant les facteurs contributifs au stress dans les familles

de pasteurs : temps insuffisant passé ensemble, utilisation de l'argent, niveau de revenu, difficultés de communication, désaccord sur les activités de loisirs, difficultés dans l'éducation des enfants, divergences concernant le choix entre la carrière du pasteur et celle du conjoint. L'une des conclusions particulièrement troublantes du sondage fut que 80 % des pasteurs ont dit considérer que leur ministère pastoral avait un impact négatif sur leur famille. L'enquête de 2009 sur les conjoints de pasteurs et leur famille a révélé des impressions similaires de la part des conjoints, et elle a mis en lumière les changements qui se produisent parmi les conjoints.

Bien que la majorité des conjoints soient des femmes, un nombre croissant de conjoints sont des hommes. Cette nouvelle donne fait apparaître que le « rôle » de conjoint de pasteur est plus lié au sexe de la personne qu'au « poste » de conjoint d'un membre du clergé. Parmi les différences de traitement réservé aux hommes mariés à une femme pasteur, on notera particulièrement ce qui suit : au lieu d'être appelés conjoint de membre du clergé, ils sont désignés comme « homme marié à une ministre » ; par ailleurs, les attentes formulées envers les épouses de pasteurs telles que la garde des enfants, faire partie d'un chœur, enseigner à l'école du dimanche ou participer au culte ne sont pas formulées envers les hommes conjoints de pasteurs. Chez les conjoints hommes, le maintien d'une identité personnelle et professionnelle distincte ne semble pas être aussi difficile que dans le cas de nombreuses épouses de pasteurs qui luttent pour préserver du temps pour leur travail, leur famille ou poursuivre une formation. Cela suggère que les attentes envers les conjoints de membres du clergé sont non seulement ancrées dans les traditions, mais dépendent aussi du sexe de la personne. Des recherches plus poussées pourraient guider l'Église dans la façon d'exercer un ministère efficace auprès des conjoints de pasteurs et auprès des congrégations pour les accompagner dans cette transition des rôles.

Ce qui change aussi est le rôle « traditionnel » de soutien assuré par le conjoint de pasteur. Les générations précédentes de conjoints de pasteurs étaient en général disponibles pour assurer un rôle de leadership supplémentaire au sein de l'église locale. Cependant, l'enquête de 2009 a révélé une situation actuelle très différente car les conjoints de pasteurs travaillent à plein temps (55 %), à temps partiel (17 %), et seuls 12 % sont au foyer ; 30 % des conjoints de pasteurs ont un diplôme universitaire et 43 % ont un diplôme de

2e ou 3e cycle, ce qui fait d'eux l'un des groupes les plus diplômés de notre dénomination ; parmi les personnes sondées, on dénombre 78 % de femmes, 21,7 % d'hommes ; 70 % considéraient que leurs enfants étaient satisfaits d'être « enfants de pasteur », et 18 % des parents ont indiqué qu'ils ne savaient pas comment leurs enfants évaluaient cette expérience ; 80 % des conjoints en sont à leur premier mariage et indiquent un taux de satisfaction très élevé concernant leur couple (N.B. : cette enquête n'a pas pu atteindre les conjoints divorcés de membres du clergé ÉMU) ; et 49 % sont dans la tranche d'âge de 51 à 64 ans, avec au total 38 % en dessous de 50 ans. La nature changeante du rôle de conjoint de pasteur n'a pas encore modifié les nombreuses attentes émises par les congrégations. (*The Clergy Spouses and Families in the United Methodist Church Survey* [Enquête sur les conjoints et les familles des membres du clergé au sein de l'Église Méthodiste Unie] 2009, <<http://www.gcsr.org/ClergyFamilyandSpouseSurvey/asp>> )

Bien que l'enquête de 2009 ait montré que le rôle de conjoint de pasteur et les attentes envers eux sont en train de changer, elle a aussi révélé que les conjoints ont le sentiment d'être invisibles ou seuls, de faire l'objet de ragots et d'hostilité, que leurs besoins d'un logement sûr et de qualité ou leurs aspirations professionnelles ne sont pas pris en considération ; il y aussi la méfiance chronique ressentie s'ils cherchent un conseil matrimonial ou familial de peur que l'Église (au niveau local et de la conférence annuelle) ne les perçoivent comme étant « perturbés », ces impressions demeurent trop fréquentes parmi les conjoints de nos pasteurs.

Il serait inconcevable que les congrégations imposent délibérément le stress et la douleur que peuvent causer le fait de vivre dans un « aquarium ». Les paroissiens ne trouveraient certainement pas acceptable que leurs attentes et leurs exigences (verbales ou tacites) puissent causer de la douleur et des souffrances aux familles des membres du clergé.

### *Une communauté chrétienne pour toutes nos familles*

En tant que Méthodistes Unis, nous envisageons des églises et des congrégations où tous les enfants de Dieu sont les bienvenus à la Table, tous sont nourris, respectés pour les dons et les talents qui leurs sont propres, et transformés pour être Christ envers les autres dans le monde. Nous sommes une Église de disciples, chacun est pleinement impliqué dans la transformation du monde

indépendamment de son statut familial.

Notre Église accorde beaucoup de valeur à ses familles, pourtant les besoins et les crises vécues par nos familles de pasteurs ne peuvent pas rester inaperçus, non identifiés et non traités. Les familles des membres du clergé sont comme toutes les autres familles, elles ont des forces et des tensions similaires à toutes les familles. Comme toutes les familles, elles ont besoin d'un espace privé et de limites qui protègent leur vie personnelle.

### *Que peut-on faire ?*

Les rôles des conjoints de pasteurs et de leur famille sont uniques et ne sont pas toujours appréciés à leur juste valeur. Ces rôles sont toutefois essentiels au bien-être et au succès du ministère du pasteur. Assurer la santé émotionnelle, spirituelle, physique et économique des familles de nos pasteurs est un ministère à recommander à chaque congrégation et à chaque conférence annuelle. Reconnaissant que les membres du clergé ont des familles qui sont différentes les unes des autres, avec des besoins propres à chacune, les paroissiens peuvent :

1. Examiner leurs propres attitudes, perceptions et attentes afin d'identifier celles qui ne sont pas réalistes ;
2. Se poser les questions qui permettront de déceler tout sexisme ou racisme dans les attentes qu'ils entretiennent et les suppositions qu'ils font : Si tel conjoint de pasteur ou membre de sa famille appartenait à un autre sexe ou une autre race, aurais-je les mêmes attentes ? Ferais-je les mêmes suppositions ? Réagirais-je différemment si elle/il était un membre de la famille d'un paroissien ?
3. Se souvenir que les pasteurs et leur famille sont des êtres humains ayant une vie privée et une vie professionnelle ;
4. Permettre aux familles de pasteurs de s'exprimer en sécurité et sincèrement lorsque la tension monte ;
5. Encourager les familles de pasteurs à chercher de l'aide ; prendre l'initiative de fournir des ressources et un soutien ;
6. Régulièrement clarifier leurs attentes et faire en sorte qu'elles soient réalistes, sachant que les piédestaux sont fait pour les statues ;
7. Réserver du temps à la famille et protéger les frontières de la vie familiale ;
8. Fournir un presbytère convenable, salubre, propre, sûr et de qualité (que la famille du pasteur devra traiter avec soin et

*SOUTIEN AUX FAMILLES DES MEMBRES DU CLERGÉ* 2023.  
respect) étant entendu que ce logement est le foyer de la famille du pasteur et non pas un prolongement de la propriété de l'église.

Les congrégations peuvent partager les modèles efficaces et renouvelants qui fonctionnent dans les régions épiscopales et les conférences annuelles y compris, mais sans s'y limiter, les modèles suivants :

1. Conférence annuelle de l'Iowa *What Do I Do If . . . ?* (Que faire si ... ?) Ce guide pratique destiné aux conjoints de pasteurs leur est distribué lors de la consécration ou de l'ordination du membre du clergé.
2. La conférence annuelle de Floride a créé un programme qui nourrit, guérit, et offre des soins préventifs aux membres du clergé et à leur famille, *Shade and Fresh Water* (Ombre et eau fraîche). (L'approche en trois parties comprend une présence thérapeutique pour les familles en crise ou dans le besoin, notamment un accompagnement avec conseils professionnels et un espace sûr ; un programme préventif pour les familles de pasteurs en transition entre deux nominations ; et un programme qui offre un modèle sain de vie équilibrée.)
3. Divers programmes, orientations et initiatives d'organismes tels que le Center for Ministry, le Center for Pastoral Effectiveness and Spiritual Direction, et des sites Web tels que Desperate Preacher 's Site (Le Site du prédicateur désespéré), PreachersKids.com et spouseconnect. blogspot.com sont disponibles.
4. [www.gcsrw.org/Clergypouse](http://www.gcsrw.org/Clergypouse) <<http://www.gcsrw.org/Clergypouse>> - Site Web pour publier des articles, annoncer des événements, des retraites, ou diffuser des ressources pour les conjoints de pasteurs et leur famille.

5. Le livre *How the Other Half Lives: The Challenges Facing Clergy Spouses and Partners* (Comment vit l'autre moitié : Les défis à relever pour les conjoints et partenaires de pasteurs), Johnna Fredrickson et William A. Smith. Éditions The Pilgrim Press, Cleveland, Ohio, 2010.
6. *Clergy Housing Handbook: Parsonages* (Guide pratique du logement pour les pasteurs : Les presbytères) disponible sur [www.gcsrw.org/clergypouse](http://www.gcsrw.org/clergypouse)  
 [<http://www.gcsrw.org/clergypouse> :](http://www.gcsrw.org/clergypouse)  
 Ce recueil des meilleures pratiques provenant des conférences annuelles offre des recommandations pour le logement et des listes de contrôle visant à faciliter une communication ouverte, saine et compatissante entre les membres du clergé, leur conjoint, leur famille et les paroissiens.
7. Collaboration continue entre la Commission générale sur le statut et le rôle des femmes, le Conseil général de l'Enseignement supérieur et du Ministère, le Conseil général des Pensions et Avantages sociaux, le Conseil général du Discipolat, et la Commission générale sur la Religion et la Race.

*En conséquence, il est résolu* que la Conférence Générale de l'Église Méthodiste Unie demande à chacun des groupes suivants de répondre à la crise croissante qui sévit parmi les familles de notre clergé :

1. La Commission générale sur le statut et le rôle des femmes collaborera avec le Conseil général de l'Enseignement supérieur et du Ministère, le Conseil général des Pensions et Avantages sociaux et le Conseil général du Discipolat pour convoquer un sommet visant à traiter les questions qui touchent les conjoints de pasteurs et leur famille, identifier et promouvoir les ressources pertinentes et efficaces qui existent déjà, planifier l'élaboration de ressources supplémentaires en vue de répondre à ces préoccupations, et proposer des recommandations législatives à la Conférence Générale de 2016.
2. Les évêques, les cabinets et les conseils du ministère ordonneront des ressources, des modèles de formation et d'orientation spécifiques pour les conférences annuelles et un accompagnement avec conseils d'assistance pour tous les

membres du clergé et leur famille.

3. Les comités pour les relations personnel-paroisse utiliseront des stratégies et des ressources de formation pour répondre à ces préoccupations spécifiques des membres du clergé et de leur famille.
4. Les surintendants de district et leur conjoint peuvent être sollicités pour assurer un leadership et fournir des exemples de stratégies réussies à utiliser en faveur des familles de pasteurs. Les surintendants traiteront cette question en priorité dans leur travail avec les congrégations locales lors des transitions et pour les nominations reconduites.
5. Les commissions sur le statut et le rôle des femmes au sein des conférences annuelles mèneront une enquête auprès des conjoints et des familles de pasteurs pour assister les conférences annuelles, les évêques et leur cabinet, ainsi que les agences générales à recueillir des données et créer des ressources et des stratégies pour répondre aux défis auxquels les familles de pasteurs sont confrontées.
6. La Commission générale sur le statut et le rôle des femmes hébergera une page sur son site Web [www.gcsr.org](http://www.gcsr.org) <<http://www.gcsr.org>> consacré à la publication de ressources disponibles, de liens et d'annonces sur les événements des conférences annuelles se rapportant aux ministères de soutien aux conjoints de pasteurs et leur famille.
7. La Commission générale sur le statut et le rôle des femmes publiera une page sur son site [www.gcsr.org](http://www.gcsr.org) <<http://www.gcsr.org>> the *Clergy Housing Handbook: Parsonages* (Guide pratique du logement pour les pasteurs : Les presbytères) gratuit, facilement accessible pour les églises locales, le conseil d'administration des conférences annuelles, les conseils personnel-paroisse, les évêques et leur cabinet, les conseils du ministère ordonné, et les commissions sur le statut et le rôle des femmes.
8. Le résultat des recherches, les données et les conclusions tirées par GCSRW et les autres conseils généraux et agences de l'Église seront publiés sous forme de document de synthèse qui sera mis à disposition par les conférences annuelles Méthodistes Unies et autres dénominations ou organes religieux.

2023.

*LE LIVRE DES RÉSOLUTIONS*  
**RÉSOLUTION N° 2023, LIVRE DES RÉSOLUTIONS 2008, 2012**  
**RÉSOLUTION N° 22, LIVRE DES RÉSOLUTIONS 2004**

Cf. Principes sociaux, ¶ 161B