

PORTRAIT 2001

Enquête sur les services de pastorale
dans les établissements de santé et de services sociaux

OCTOBRE 2002

Dans ce document, le masculin est employé sans discrimination pour désigner également les hommes et les femmes, ceci dans le but d'alléger le texte.

REMERCIEMENTS

Ce projet d'envergure a pu se concrétiser grâce à un travail d'équipe et à la généreuse collaboration de plusieurs personnes.

Nous tenons à remercier tout d'abord madame Louise Montreuil, directrice générale adjointe des services à la population au ministère de la Santé et des Services sociaux, qui a initié ce projet alors qu'elle était présidente du Comité national de suivi sur la pastorale en établissements de santé et de services sociaux.

Nos remerciements s'adressent également à messieurs Michel Tanguay et André Matte, professionnels au MSSS, à monsieur Raymond Lemieux, mesdames Joanne Lessard et Marie Jacob de l'Université Laval, à madame Marie-Chantal Couture du Service régional de pastorale de la santé, à messieurs Alain Ratté, Gaston Lachance, et Luc Bouchard qui ont lu et commenté le rapport, à monsieur Stéphane Lelièvre pour la rédaction, à madame Jacynthe Gauthier qui en a fait une première correction, ainsi qu'à monsieur Pierre Lepage qui a assuré la compilation des données et à madame Monique Savard pour la mise en pages et la correction finale.

Nous voulons remercier enfin tous ceux et celles qui ont collaboré de près ou de loin à ce document et qui ne sont pas mentionnés ici.

Un grand merci à chacun et chacune pour leur disponibilité.

Jacques Vézina

PRÉSENTATION

À l'hiver 2001, le ministère de la Santé et des Services sociaux, sur la recommandation de son comité national de suivi sur la pastorale en établissements de santé et de services sociaux, accordait une subvention de recherche au Service régional de pastorale de la santé, région de Québec. Le but de ce projet était d'établir le profil de la pastorale dans les établissements de santé et de services sociaux, compte tenu des situations nouvelles qui y sont rencontrées, ceci afin de mieux connaître l'organisation des services de pastorale, leurs ressources financières et matérielles, les animateurs et animatrices qui y travaillent, leurs tâches et leurs conditions de travail.

Cette enquête fait suite au renouvellement du protocole d'entente entre le Ministère et les autorités religieuses ainsi qu'à la publication du « *Cadre de référence pour l'organisation de la pastorale en établissements de santé et de services sociaux* ». Elle se situe aussi en continuité avec l'enquête publiée en 1995 « *Inventaire du personnel en animation pastorale dans les établissements du réseau* ». Globalement, elle vise à présenter un « portrait » actuel de la pastorale de la santé dans les établissements du Québec. Ce portrait comporte des intentions plus spécifiques : vérifier certaines impressions et présupposés; établir des normes communes, tant au niveau organisationnel qu'au niveau du travail en pastorale lui-même; prévoir et cibler les changements à venir, et aussi, comme intention ultime, améliorer la pastorale clinique.

Mentionnons qu'une des intentions de départ était de comparer, à l'égard de plusieurs aspects de la pastorale, les établissements selon leurs missions respectives. Or cela n'a pas été possible car les répondants semblent avoir éprouvé des difficultés à identifier une mission première à leur établissement.

Le principal présupposé des auteurs est que la politique nationale encadrant les divers aspects de la pastorale de la santé est méconnue des directions des établissements et des animateurs de pastorale eux-mêmes. Ainsi, il y aurait des écarts, parfois marqués dans certains milieux, entre la réalité et les paramètres organisationnels et professionnels élaborés ces dernières années au niveau du Ministère (document « *Cadre de référence ...* »). Un autre sujet inquiète les auteurs : on craint une diminution importante des budgets et des postes en pastorale.

L'enquête apporte des éléments de réponse à ces questions. À certains endroits, des données provenant du Ministère ont été ajoutées pour bonifier le portrait de la réalité. De là, le responsable de l'enquête, le Service régional de pastorale de la santé, a pu formuler des recommandations. Le tout est destiné au comité national de suivi sur la pastorale en établissements de santé et de services sociaux qui a commandé l'enquête, aux directions d'établissements, aux animateurs de pastorale et aux facultés de théologie et de sciences religieuses des universités.

La méthodologie retenue consistait à envoyer deux types de questionnaires à la direction de chaque établissement de santé et de services sociaux, publics et privés conventionnés, soit un total de 405 envois. Le *Questionnaire I*, auquel devait répondre le directeur de l'établissement ou une personne désignée par ce dernier, visait à décrire l'organisation des services de pastorale. Le *Questionnaire II* voulait nous donner une image des animateurs de pastorale et de leur travail. Il s'adressait à ces derniers, qui remettaient ensuite leur questionnaire complété à leur direction, laquelle acheminait le tout au responsable de l'enquête.

Ces deux questionnaires ont été bâtis par un groupe de travail composé d'animateurs de pastorale, d'un professeur de la faculté de théologie et de sciences religieuses de l'Université Laval et d'une chargée de recherche. Le choix des questions a été guidé par les objectifs de l'enquête décrits ci-dessus. Le groupe de travail s'est aussi basé sur la description de tâches des animateurs de pastorale, élaborée dans le cadre de référence du Ministère, ainsi que sur le questionnaire qui avait été construit pour l'enquête de 1995.

Le document se présente en deux sections qui rendent compte des réponses aux deux questionnaires. Il est à noter ici que, puisque la plupart des personnes n'ont pas répondu à toutes les questions, le total des données à chaque question varie souvent. Ce compte rendu est ponctué par des éléments d'analyse, surtout de type descriptif. À la suite de ces résultats, une analyse comparative, présentée sous forme de tableau, permet de visualiser l'écart entre la situation proposée dans le cadre de référence et ce que cette enquête nous donne à percevoir de la réalité. Cette réflexion nous amène à proposer, dans une troisième colonne du tableau, des pistes d'avenir pour la pastorale de la santé.

La conclusion viendra boucler ce projet par des recommandations adressées aux destinataires de l'enquête, dans l'espoir qu'elles susciteront éventuellement des actions concrètes.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	3
PRÉSENTATION	4
SECTION I - ORGANISATION DES SERVICES DE PASTORALE	7
ÉTABLISSEMENTS SANS SERVICE DE PASTORALE.....	10
ÉTABLISSEMENTS AVEC SERVICE DE PASTORALE	13
Administration générale.....	13
Évaluation du personnel.....	17
Bénévoles, stages, lieu de culte.....	19
Service de garde.....	22
SECTION II - PROFIL DES ANIMATEURS ET ANIMATRICES DE PASTORALE ...	25
DESCRIPTION DU RÉPONDANT OU DE LA RÉPONDANTE	26
STATUT D'EMPLOI ET CHARGE DE TRAVAIL.....	35
FORMATION.....	41
L'ACCÈS AU DOSSIER MÉDICAL	43
TÂCHES	44
AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	47
FORMATION CONTINUE	51
SECTION III - ANALYSE COMPARATIVE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE VERSUS LE CADRE DE RÉFÉRENCE	54
CONCLUSION	63

PORTRAIT 2001

Section I

Organisation des services de pastorale

SECTION I : ORGANISATION DES SERVICES DE PASTORALE

Cette section visant à mieux connaître l'organisation des services de pastorale a été envoyée à la direction générale de chaque établissement.

Un total de 254 *Questionnaires I* nous ont été retournés sur les 405 envois, soit 63 %. Parmi les établissements qui ont répondu, 65 % (166 sur 254) ont un service de pastorale alors que 35 % (88 sur 254) n'en ont pas.

Les résultats sont présentés en deux parties : les questions 3 à 5 concernent les établissements n'ayant pas de service de pastorale et les questions 6 à 25 ceux qui ont un service de pastorale.

TABEAU 1

QUESTIONNAIRES ENVOYÉS : 405					
Établissements publics	332	82 %		Établissements privés conventionnés	73 18 %

QUESTIONNAIRES COMPLÉTÉS : 254 (63 %)					
Établissements publics	225	89 %		Établissements privés conventionnés	29 11 %

Répondants avec service de pastorale	166	65 %		Répondants sans service de pastorale	88	35 %
Établissements publics	153	92 %		Établissements publics	72	82 %
Établissements privés conventionnés	13	8 %		Établissements privés conventionnés	16	18 %

ANALYSE

Tenant compte de la méthodologie et de l'ampleur du questionnaire, le taux de réponse est très satisfaisant. Cela devrait nous permettre de tracer un portrait relativement juste de la situation actuelle de la pastorale dans le réseau de la santé.

Parmi les réponses reçues, 29 proviennent d'établissements privés conventionnés. Parmi ceux-ci, les 13 établissements qui dispensent des services de pastorale le font par le biais d'un protocole d'entente avec une autorité religieuse ou une paroisse.

En ce qui concerne les 72 établissements du réseau qui n'ont pas de service de pastorale, il est important de préciser que ceux-ci proviennent des CLSC et de certains établissements de réadaptation et de déficience intellectuelle, c'est-à-dire des établissements qui, traditionnellement n'avaient pas de service de pastorale.

QUESTION 1

Quel est le budget annuel 2000-2001 de votre établissement?

L'objectif de cette question était d'établir le pourcentage que représente le budget alloué à la pastorale par rapport au budget annuel de l'établissement. Les données recueillies ne nous permettent pas de faire cette corrélation.

QUESTION 2

Est-ce un établissement universitaire?

Cette question distingue les répondants venant d'établissements universitaires des répondants venant d'établissements non universitaires. On compte 21 répondants qui se disent universitaires, dont 7 venant de centres hospitaliers universitaires (CHU), 7 venant de centres hospitaliers affiliés (CHA) et 7 instituts. Les autres, soit 233 répondants, sont non universitaires.

TABLEAU 2

QUESTIONNAIRES COMPLÉTÉS : 254			
Répondants venant d'établissements universitaires	21	Répondants venant d'établissements non universitaires	233
Centres hospitaliers universitaires (CHU)	7		
Centres hospitaliers affiliés (CHA)	7		
Instituts	7		

ÉTABLISSEMENTS SANS SERVICE DE PASTORALE

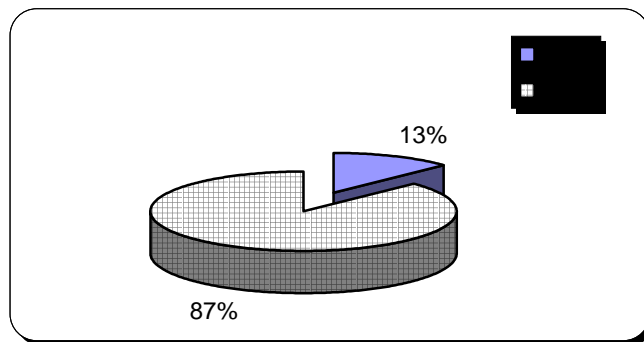
Les données qui suivent proviennent des 88 questionnaires (35 % des réponses reçues) dont les établissements n'ont pas de service de pastorale. Il est à noter cependant que les questions n'ont pas toutes obtenu une réponse, ce qui modifie le total des réponses à chaque question.

QUESTION 3

Est-ce qu'il y a déjà eu un poste en animation pastorale dans votre établissement?

FIGURE 1

OUI :	11	13%
NON :	76	87%



Si oui, pourriez-vous préciser la raison principale de cette fermeture ?

- | | |
|---|---|
| a) Restrictions budgétaires | 9 |
| b) Manque de ressources humaines | 0 |
| c) Ne correspondait pas à la philosophie de l'établissement | 0 |
| d) Ne répondait plus aux besoins des usagers | 0 |
| e) Autres : | 2 |
| ▪ Réinsertion sociale de l'ensemble de la clientèle | |
| ▪ Fermeture de tous les services | |

ANALYSE

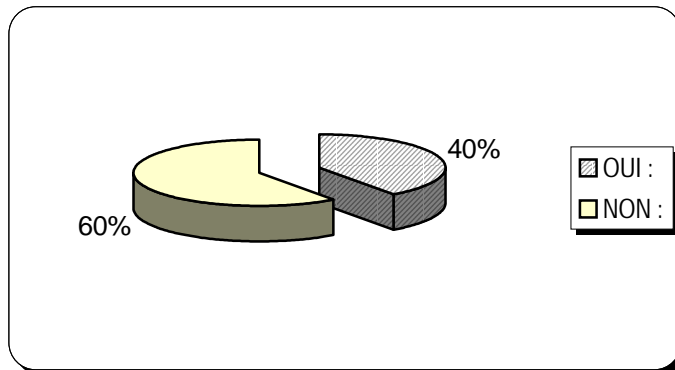
Sur les 11 établissements qui ont déjà eu un service de pastorale, 9 précisent que la fermeture est due à des restrictions budgétaires.

QUESTION 4

Trouveriez-vous pertinent qu'il y ait un poste en animation pastorale dans votre établissement?

FIGURE 2

OUI : 34 40%
NON : 51 60%



Si oui, quelle en est la raison principale ?

a) Pour apporter un point de vue supplémentaire sur les questions d'éthique	5	15 %
b) Pour assurer une véritable approche globale des soins	5	15 %
c) Pour répondre à des besoins spirituels et religieux qui se manifestent chez les usagers suite à différentes situations (ex : fin de vie, suicide)	19	55 %
d) Autres	5	15 %

Si oui, quelle est la raison principale qui empêche l'ouverture d'un tel poste ?

a) Restrictions budgétaires	27	79 %
b) Manque de ressources humaines	1	3 %
c) Autres	6	18 %

Si non, quelle en est la raison principale ?

a) Ne correspond pas à la philosophie de l'établissement	8	16 %
b) Ne répond pas aux besoins des usagers	10	19 %
c) N'est pas une priorité budgétaire	3	6 %
d) Autres	30	59 %

Parmi les 18 répondants qui ont apporté des précisions, ce qui ressort davantage est l'idée que ces besoins sont ou doivent être comblés par la communauté ou la paroisse. Ces commentaires proviennent de CLSC, de centres de réadaptation ou de déficience et de centres privés conventionnés.

ANALYSE

Les 34 établissements qui trouveraient pertinent d'avoir un service de pastorale reconnaissent que leur clientèle présente des besoins spirituels et religieux et confirment que ce sont des restrictions budgétaires qui empêchent l'ouverture d'un poste. Ils reconnaissent l'importance d'un service de pastorale.

Quant aux 51 établissements qui ne trouveraient pas pertinent d'avoir un tel service, plus du tiers affirment que ces besoins doivent être comblés par la communauté ou la paroisse. Rappelons que la plupart de ces réponses proviennent d'établissements qui n'offrent pas traditionnellement de service de pastorale, soit des CLSC et des centres privés conventionnés.

QUESTION 5

Avez-vous des commentaires à ajouter concernant l'absence d'animation pastorale dans votre établissement?

Un total de 41 commentaires ont été ajoutés concernant l'absence d'animation pastorale. Ils se répartissent en deux thèmes : le premier, que la pastorale doit être assurée en lien avec la communauté paroissiale, et le second qui concerne le manque de budget et de ressources. Ces commentaires reprennent et confirment les observations faites ci-dessus.

ÉTABLISSEMENTS AVEC SERVICE DE PASTORALE

Les données qui suivent proviennent des 166 questionnaires (65 % des questionnaires complétés) où on retrouve les établissements qui ont un service de pastorale. Il est à noter de nouveau que la plupart des répondants ont omis de répondre à quelques questions, ce qui modifie le total des réponses à chaque question.

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

QUESTION 6

Quel est le budget annuel 2000-2001 du service de pastorale?

Le budget total 2000-2001 identifié par les 135 établissements (sur 166) qui ont répondu est de 12 242 803 \$. Ce budget semble proche de la réalité si on considère que le Ministère a identifié une masse salariale de 13,3 M pour cette même année.

QUESTION 7

Quelle est la masse salariale dédiée au service de pastorale en 2000 - 2001?

Cette question est éliminée. D'une part, il manque une grande quantité de réponses et d'autre part, plusieurs ont indiqué le même montant que le budget annuel de pastorale. Nous ajoutons ici l'évolution de la masse salariale totale dans le réseau depuis l'année 1994-1995, selon les données fournies par le MSSS :

TABLEAU 3

Années	Salaire moyen	Masse salariale totale
1994-1995	47 748 \$	15,5 M
1995-1996	48 638 \$	14,3 M
1996-1997	49 374 \$	13,4 M
1997-1998	49 634 \$	12,5 M
1998-1999	49 377 \$	12,1 M
1999-2000	49 487 \$	12,1 M
2000-2001	52 566 \$	13,3 M

QUESTION 8

Quel est le nombre total d'heures travaillées en pastorale en 2000 - 2001 ?

Le total des heures travaillées en 2000-2001 est de 309 576 heures, ce qui correspond à 197 ETC (i.e. « équivalent temps complet »). Nous ajoutons l'évolution des effectifs, en nombre d'employés et en ETC, depuis 1994 – 1995 (données fournies par le MSSS) :

TABLEAU 4

Années	Nombre d'employés	ETC
1994-1995	541	265
1995-1996	504	241
1996-1997	456	219
1997-1998	432	201
1998-1999	414	199
1999-2000	413	199
2000-2001	408	204

QUESTION 9

Combien de postes avez-vous ?
(indiquez en équivalent temps complet ETC)

Les données obtenues ne pouvant être utilisées, nous nous référons aux chiffres transmis par le Ministère, qui indiquent 204 ETC pour l'année 2000 – 2001. Ce chiffre vient confirmer la conversion du nombre d'heures travaillées en ETC (197), que nous avons faite à la question 8.

ANALYSE

On constate une décroissance, voire une hémorragie, tant au niveau de la masse salariale qu'au niveau du nombre de postes (les ETC), dans les six dernières années. Cela vient confirmer l'impression des auteurs à ce sujet.

QUESTION 10

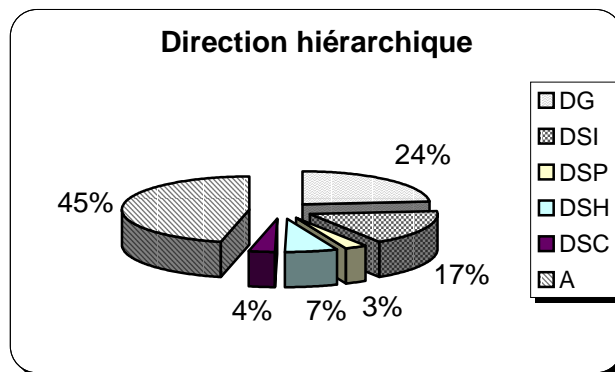
De quelle direction le service de pastorale relève-t-il dans votre établissement ?

FIGURE 3

Direction ...

générale	DG	60	24%
des soins infirmiers	DSI	44	17%
des services professionnels	DSP	7	3%
des services hospitaliers	DSH	17	7%
des services cliniques	DSC	9	4%
Autres	A	118	45%

N.B. : Parmi les réponses "autres", 34 ont précisé "direction de l'hébergement"



ANALYSE

La diversité des réponses démontre des visions différentes sur la place et le rôle de la pastorale dans l'organigramme de direction des établissements. Le taux élevé d'appartenance à la direction générale (24 %) indique que certains établissements maintiennent un statut particulier à la pastorale, car il est peu fréquent qu'un service relève de cette direction. Cela peut dépendre de la culture du milieu.

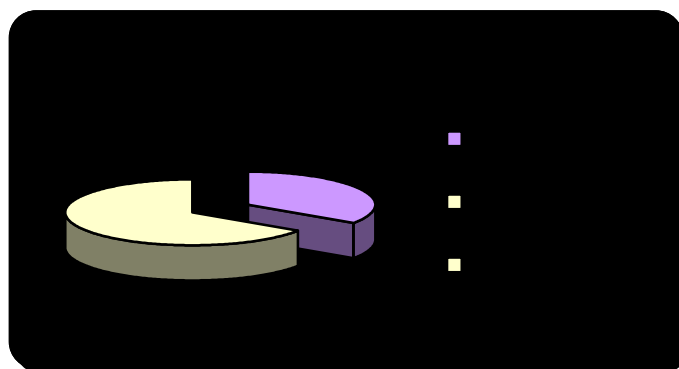
QUESTION 11

De quelle façon procédez-vous pour combler les postes d'animateur ou d'animatrice de pastorale ?

Comité de sélection	53	34%
Demande externe	101	66%
Autres	0	0%

Note : demande externe signifie demande à une autorité religieuse de référer quelqu'un (ex. : diocèse)

FIGURE 4



ANALYSE

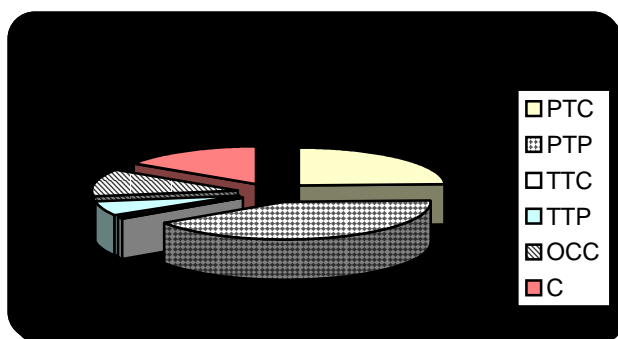
Compte tenu de la tradition selon laquelle les animateurs de pastorale étaient majoritairement nommés ou référés par une autorité religieuse, nous constatons une évolution quant à la manière de recruter le personnel. En effet, le comité de sélection tend à devenir une norme à ce niveau.

QUESTION 12

Combien y a-t-il d'animateurs ou d'animatrices de pastorale selon les divers statuts d'emploi ?

Permanent temps complet	PTC	94	24%
Permanent temps partiel	PTP	158	41%
Temporaire temps complet	TTC	4	1%
Temporaire temps partiel	TTP	23	6%
Occasionnel	OCC	45	12%
Contractuel	C	61	16%

FIGURE 5



ANALYSE

Nous constatons que près de 75 % du personnel a un statut de temps partiel. Le *Questionnaire II* viendra préciser certaines raisons expliquant cette situation.

QUESTION 13

Si votre établissement engage des contractuels en pastorale, quel énoncé décrit le mieux ces engagements ?

a)	Engagement par entente de service avec une autorité religieuse	67	57 %
b)	Engagement par entente de service avec une paroisse	15	13 %
c)	Engagement par entente individuelle verbale ou écrite avec une personne	35	30 %

ANALYSE

Il semble que les répondants n'aient pas accordé le même sens au mot « contractuel », ce qui explique le nombre élevé de réponses (107), en comparaison avec la Figure 5 où l'on retrouve 61 contractuels. Cependant ces réponses confirment la tendance à référer à l'autorité religieuse en matière d'embauche.

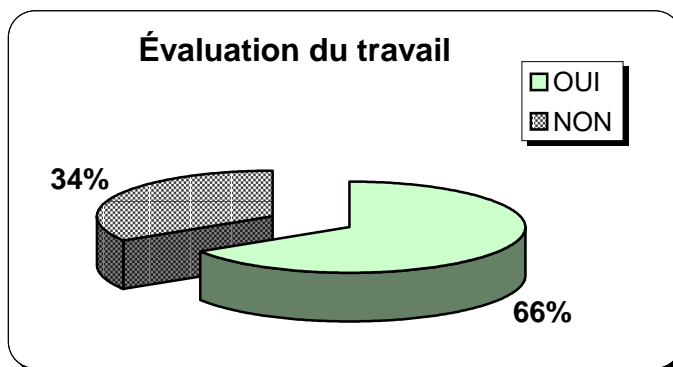
ÉVALUATION DU PERSONNEL

QUESTION 14

Le travail des animateurs et des animatrices de pastorale est-il évalué?

OUI	109	66%
NON	56	34%

FIGURE 6



Si oui, qui se charge de cette évaluation ?

a)	Un pair	5	4 %
b)	Le supérieur immédiat	88	74 %
c)	L'autorité religieuse	11	9 %
d)	Autre	15	13 %

Si oui, la personne qui se charge de cette évaluation possède-t-elle une formation dans le même champ d'activités?

OUI : 42 (38 %)
NON : 69 (62 %)

La personne qui se charge de cette évaluation dispose-t-elle d'instruments formels pour le faire (grille d'évaluation, procédure préétablie, critères définis, etc.)?

OUI : 74 (67 %)
NON : 36 (33 %)

CES INSTRUMENTS SONT-ILS SPÉCIFIQUES À L'ÉVALUATION DU TRAVAIL PASTORAL ?

OUI : 44 (60 %)

NON : 29 (40 %)

S'il y a des instruments formels, jugez-vous qu'ils méritent d'être améliorés ?

OUI : 35 (64 %)

NON : 20 (36 %)

S'il n'y a pas d'instruments formels, jugeriez-vous utile de disposer de tels outils ?

OUI : 22 (67 %)

NON : 11 (33 %)

ANALYSE

Tenant compte du fait que dans le réseau ecclésial, le personnel n'a pas l'habitude d'être évalué et que, dans le réseau de la santé, la politique incitant les supérieurs immédiats à évaluer régulièrement leur personnel est difficile à appliquer, ce résultat de 66 % du personnel évalué est encourageant.

L'ensemble des évaluations se fait par le supérieur immédiat. Toutefois celui-ci n'est pas formé dans la même discipline.

QUESTION 15

Le service de pastorale offre-t-il des services spécifiques au personnel de l'établissement ?

OUI : 101 (60 %)

NON : 67 (40 %)

Si « oui », identifiez les services offerts :

a)	Accompagnement spirituel et religieux	71	29 %
b)	Consultation éthique	49	20 %
c)	Activités sacramentelles et liturgiques	57	23 %
d)	Ressources en livres ou vidéos	38	15 %
e)	Autres	8	3 %

ANALYSE

Environ les deux tiers des gestionnaires répondants reconnaissent la dispensation de services spécifiques aux membres du personnel. Ce résultat peut apparaître surprenant, puisque les services au personnel ne figurent pas dans la description de tâche officielle.

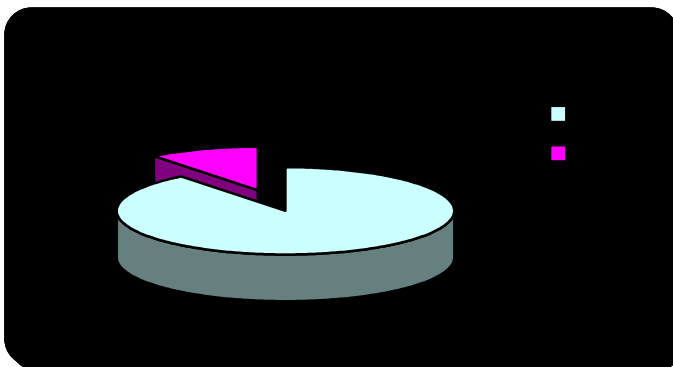
BÉNÉVOLES, STAGES, LIEU DE CULTE

QUESTION 16

Y a-t-il des bénévoles en pastorale dans votre service?

OUI	187	89%
NON	22	11%

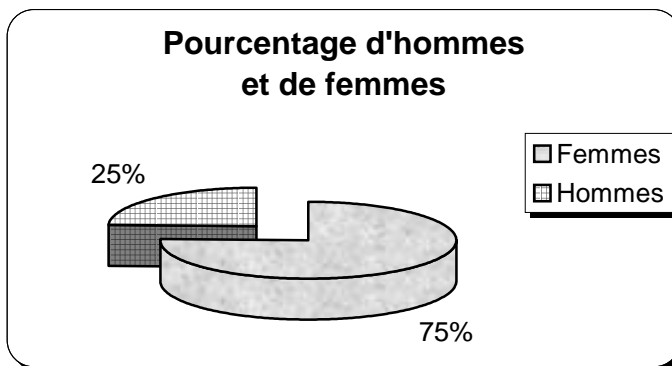
FIGURE 7



Si oui, combien de femmes et combien d'hommes?

Femmes	1 777	75%
Hommes	578	25%
Total :	2 355	

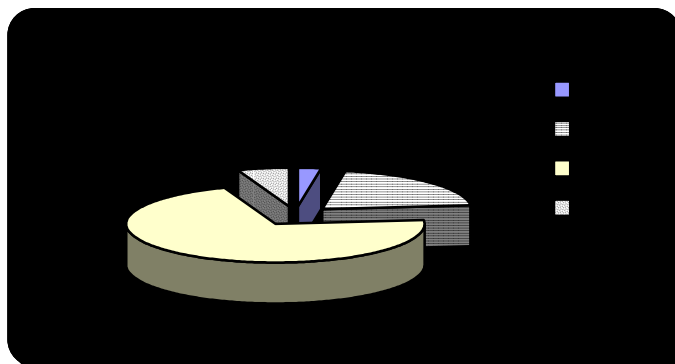
FIGURE 8



Si oui, combien y a-t-il de bénévoles dans chaque catégorie d'âge?

FIGURE 9

20 - 39	52	2%
40 - 59	455	21%
60 - 79	1537	71%
80 et +	121	6%



Si oui, quels types d'interventions effectuent-ils?

a)	Visite d'accueil aux usagers, distribution de feuillets, brochures, etc.	85	14 %
b)	Distribution de la communion	128	21 %
c)	Accompagnement spirituel et religieux	75	12 %
d)	Soutien fraternel	78	12 %
e)	Préparation et animation liturgique	115	18 %
f)	Service aux familles (accompagnement, gardiennage d'enfants, etc.)	16	3 %
g)	Déplacement des usagers pour les activités de pastorale	118	19 %
h)	Autres	8	1 %

QUESTION 17

Le service de pastorale offre-t-il une formation de base aux bénévoles?

OUI : 100 (59 %)

NON : 69 (41 %)

QUESTION 18

Le service de pastorale offre-t-il des activités de ressourcement aux bénévoles?

OUI : 99 (59 %)

NON : 70 (41 %)

ANALYSE

Comme nous le constatons, les bénévoles sont des acteurs importants dans les services de pastorale du réseau de la santé et des services sociaux. Ce sont en majorité des femmes de plus de 60 ans. Leurs interventions sont diversifiées. La distribution de la communion s'avère l'activité la plus fréquente, sans toutefois se démarquer de deux autres activités qui sont la préparation et l'animation liturgique, ainsi que le déplacement des usagers. La majorité des personnes bénévoles, soit environ 60 %, suivent des activités de formation ou de ressourcement.

QUESTION 19

Le service de pastorale accueille-t-il des stagiaires en pastorale ?

OUI : 47 (27 %)

NON : 125 (73 %)

ANALYSE

Attendu le petit nombre d'établissements offrant officiellement des stages en pastorale, la réponse positive à cette question de 47 établissements apparaît peu réaliste. Étant donné que cette question fait suite à celles portant sur les bénévoles, on peut penser que plusieurs répondants ont pu considérer comme stagiaires des personnes bénévoles.

QUESTION 20

Existe-t-il un lieu de culte dans chaque installation (site, pavillon, centre, hôpital) de votre établissement?

OUI : 156 (88 %)

NON : 22 (12 %)

QUESTION 21

Quels sont les énoncés qui correspondent le mieux à la politique de votre établissement (plusieurs choix possibles)?

a)	Lieu de culte accessible 24 h/24	104	34 %
b)	Lieu de culte accessible plusieurs heures par jour mais pas 24 heures	37	12 %
c)	Lieu de culte accessible au moment des activités cultuelles seulement	19	6 %
d)	Lieu de culte utilisé par plusieurs confessions religieuses	16	5 %
e)	Lieu multifonctionnel utilisé pour le culte et pour d'autres activités non pastorales	52	17 %
f)	Emplacement facilement accessible par les usagers	77	26 %

ANALYSE

La majorité des établissements possèdent un lieu de culte. Par contre, son emplacement n'est facilement accessible aux usagers que dans 26 % des cas. Le 5 % des lieux utilisés par plusieurs confessions religieuses semble refléter la réalité de la diversité religieuse au Québec. Le 17 % de lieux utilisés pour le culte et pour d'autres activités non pastorales peut poser question. En effet, si l'on peut comprendre le manque d'espace disponible dans plusieurs établissements, l'utilisation multifonctionnelle du lieu de culte risque de le banaliser. La disponibilité réelle du lieu de culte est diminuée. De plus, on risque d'accorder moins d'importance à la dimension spirituelle des personnes.

SERVICE DE GARDE

QUESTION 22

Combien d'heures de garde sont assurées en plus des heures régulières de travail?

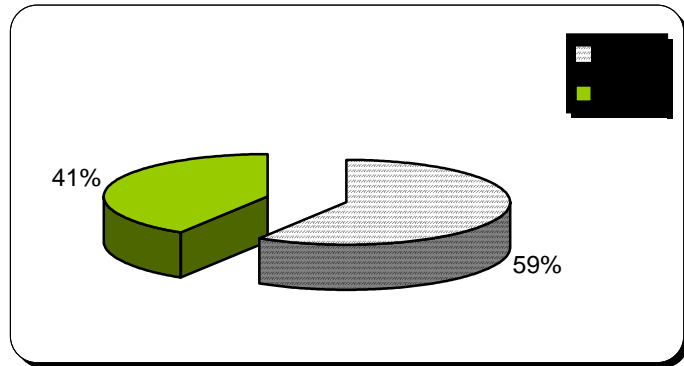
Les réponses à cette question ne sont pas utilisables, la diversité des réponses démontrant que la question portait à confusion.

QUESTION 23

Est-ce qu'une garde 24/7 est assurée par votre service de pastorale pour toutes les installations (site, pavillon, centre, hôpital) de votre établissement?

OUI	104	59%
NON	73	41%

FIGURE 10

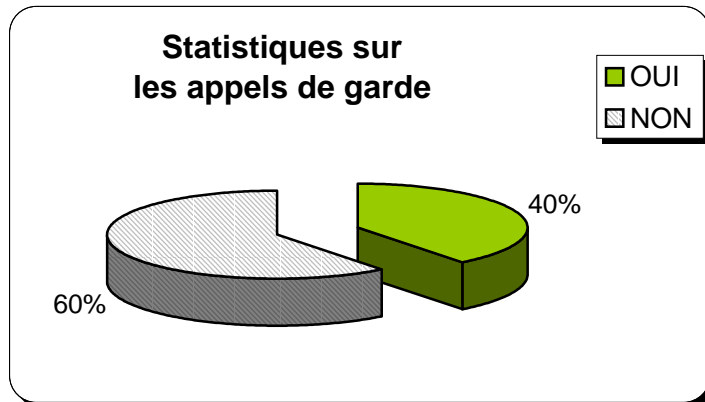


QUESTION 24

Existe-t-il des rapports statistiques sur les appels de garde en pastorale dans votre établissement?

OUI	70	40%
NON	107	60%

FIGURE 11



ANALYSE

On note une certaine préoccupation d'assurer un service de garde. Par contre, on recueille peu de données sur cette activité.

QUESTION 25

Donnez-vous de l'information aux membres du personnel de l'établissement sur le service de pastorale?

OUI : 158 (88 %)

NON : 22 (12 %)

Si oui, identifiez quels types d'information (plusieurs choix possibles) :

a)	Services offerts	131	47 %
b)	Ressources humaines	59	21 %
c)	Services de garde	67	24 %
d)	Autres	20	8 %

Si oui, identifiez les moyens utilisés (plusieurs choix possibles) :

a)	Cartes	23	10 %
b)	Dépliants	80	36 %
c)	Conférences	13	6 %
d)	Rencontres de groupe	55	24 %
e)	Autres	55	24 %

ANALYSE

L'information sur le service de pastorale semble bien circuler, et ce, par différents moyens.

PORTRAIT 2001

Section II

Profil des animateurs et animatrices de pastorale

L'objectif de ce deuxième questionnaire est de dresser le portrait actuel des animateurs et animatrices de pastorale qui œuvrent dans le réseau de la santé et des services sociaux. À cette fin, un questionnaire a été acheminé à chaque animateur du réseau.

DESCRIPTION DES RÉSULTATS

Un total de 289 *Questionnaires II* ont été complétés. Selon les statistiques du Ministère de la Santé et des Services sociaux pour l'année 99-2000, il y avait 413 animateurs et animatrices de pastorale dans le réseau. Cela donne un taux de réponse d'approximativement 70 %, tenant compte du fait que nous ne connaissons pas le nombre d'animateurs et animatrices pour l'année 2001. Ce taux de réponse est très satisfaisant car il fournit un échantillonnage représentatif pour dresser un portrait réaliste.

DESCRIPTION DU RÉPONDANT OU DE LA RÉPONDANTE

QUESTION 1

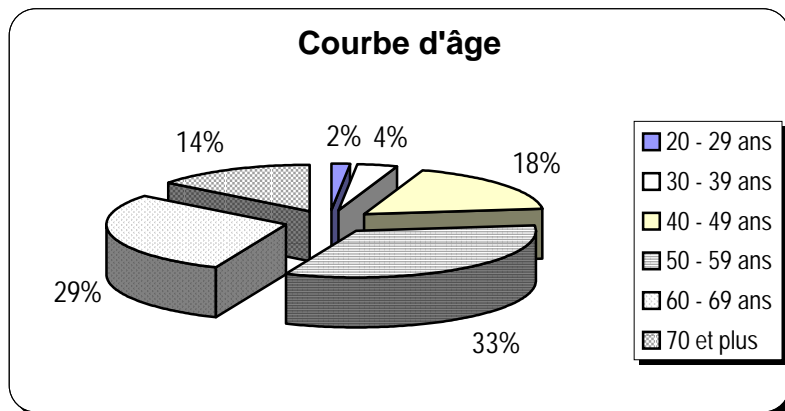
Quelle est votre date de naissance ?

FIGURE 12

Courbe d'âge

20 - 29 ans	5	2%
30 - 39 ans	10	4%
40 - 49 ans	51	18%
50 - 59 ans	95	33%
60 - 69 ans	83	29%
70 et plus	41	14%

Moyenne d'âge : 58 ans



Voici l'évolution de la répartition selon l'âge depuis l'année 1994 – 1995 (données du MSSS) :

TABLEAU 5

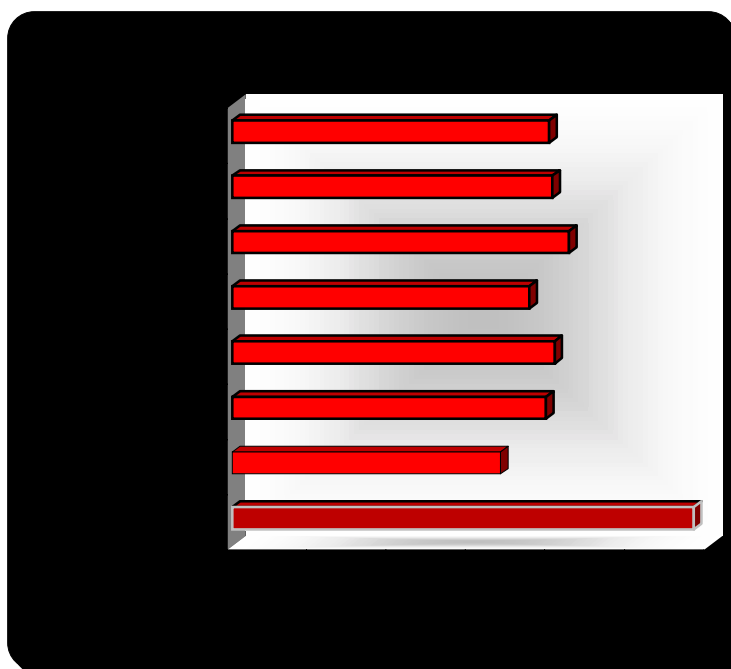
Années	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans et +
1994-1995	16	26	72	56	84	287
1995-1996	0	20	69	41	73	292
1996-1997	4	21	73	44	74	232
1997-1998	4	26	77	44	65	211
1998-1999	4	23	68	46	62	207
1999-2000	2	26	72	48	60	201
2000-2001	2	27	66	44	68	198

FIGURE 13

Âge moyen des professionnels

Animateur de pastorale	58,0
Ergothérapeute	33,7
Infirmière	39,4
Infirmière bachelière	40,5
Physiothérapeute	37,3
Psychologue	42,3
Travailleur social	40,2
Tous les professionnels	39,8

(Données du MSSS)



ANALYSE

Dans le contexte du réseau de la santé et des services sociaux, tel que révélé dans la figure 20 qui donne la moyenne d'âge chez les autres professionnels (39,8 ans pour l'ensemble des professionnels), la moyenne d'âge des animateurs de pastorale est élevée. Il est d'autant plus étonnant de retrouver 43 % du personnel au-dessus de 60 ans, attendu que cela représente l'âge habituel de la retraite. Nous constatons même que, selon les données du Ministère, c'est 49 % du personnel qui a plus de 60 ans. Ce pourcentage tourne d'ailleurs autour de 50 % depuis les six dernières années.

QUESTION 2

Quel est votre sexe ?

Comparaison avec les autres professions dans le réseau

(ministère de la Santé et des Services sociaux, 1999 – 2000)

POURCENTAGE D'HOMMES ET DE FEMMES SELON LES PROFESSIONS

	<u>Hommes (%)</u>	<u>Femmes (%)</u>
Ergothérapeute	7	93
Infirmière	9	91
Infirmière bachelière	6	94
Physiothérapeute	14	86
Psychologue	34	66
Travailleur social	17	83
Tous les professionnels	26	74
Animateurs de pastorale	72	28
Animateurs de pastorale après enquête de 1995	82	18

FIGURE 14

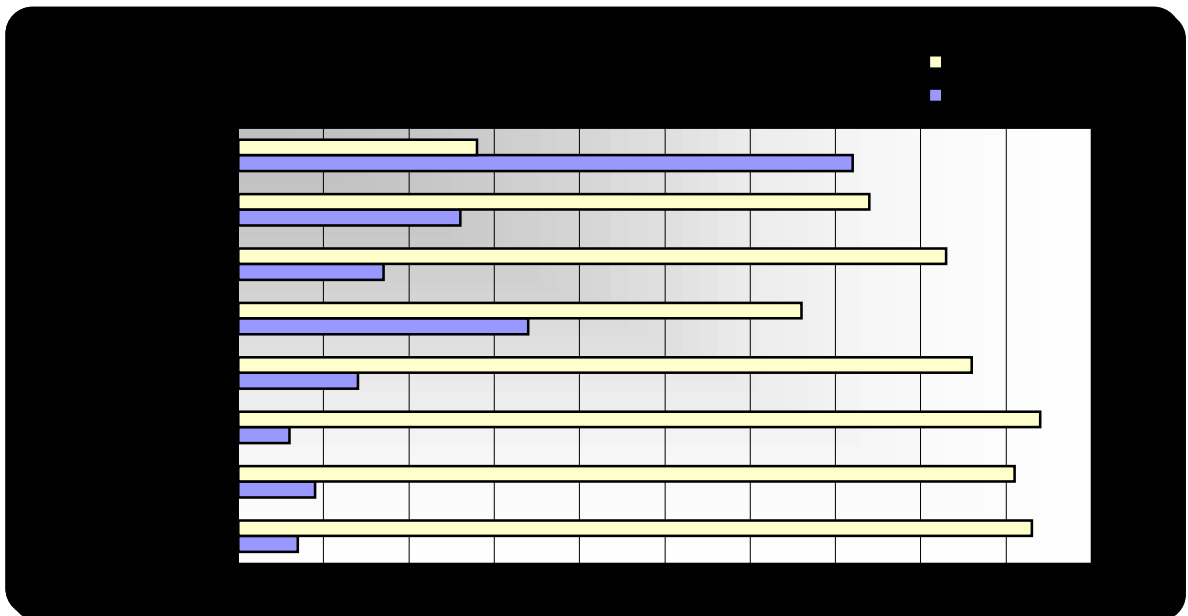


FIGURE 15

	Hommes	Femmes
20-29	3	2
30-39	8	2
40-49	36	15
50-59	59	36
60-69	65	18
70 et +	35	6
	<hr/>	<hr/>
	206	79

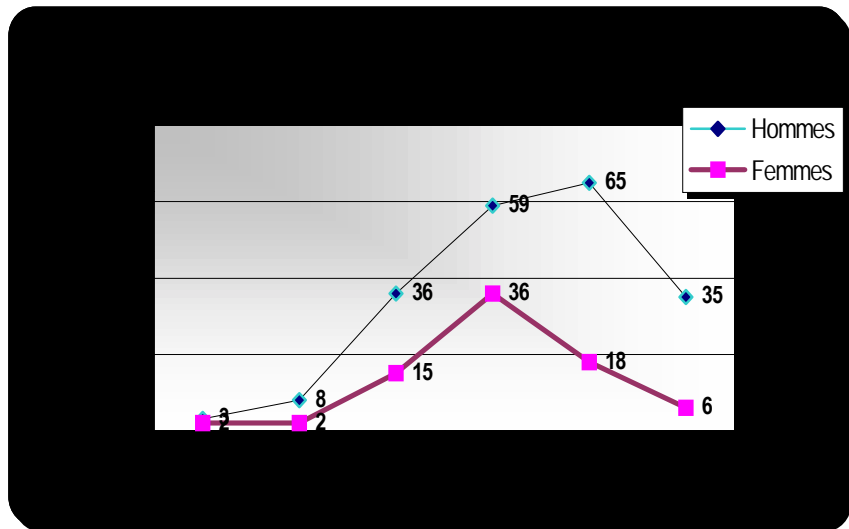
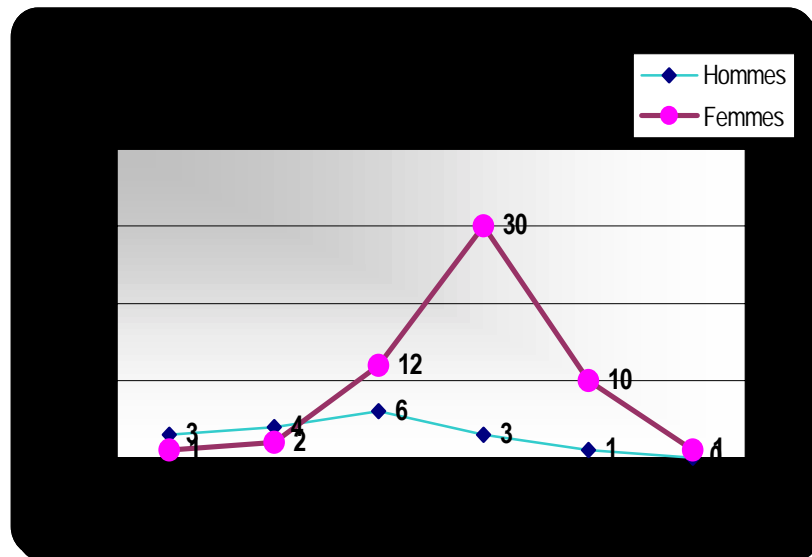


FIGURE 16

	Hommes	Femmes
20-29	3	1
30-39	4	2
40-49	6	12
50-59	3	30
60-69	1	10
70 et +	0	1
	<hr/>	<hr/>
	17	56



ANALYSE

Le résultat de la figure 21 (72 % d'animateurs de pastorale masculins) n'est guère surprenant puisque traditionnellement ces postes étaient occupés par des prêtres qu'on appelait « aumôniers ». On aurait pu s'attendre à ce que la moyenne d'âge des femmes soit moins élevée que celle des hommes. Or, en observant la figure 22, force est de constater qu'elle se rapproche de la moyenne d'âge de ceux-ci. Même chez les laïcs, (voir figure 23) on s'aperçoit que

41 femmes sur 56 se retrouvent au-dessus de 50 ans. Quant au fait qu'il y a peu de laïcs masculins (17), on peut l'expliquer facilement en rappelant que la majorité des hommes employés comme animateurs de pastorale sont des prêtres.

QUESTION 3

Quel est votre statut religieux ?

FIGURE 17

Statut religieux

Diacres	6	2%
Laïcs	75	26%
Pasteur(e)s	3	1%
Prêtres	178	63%
Rabbins	4	1%
Religieux	21	7%

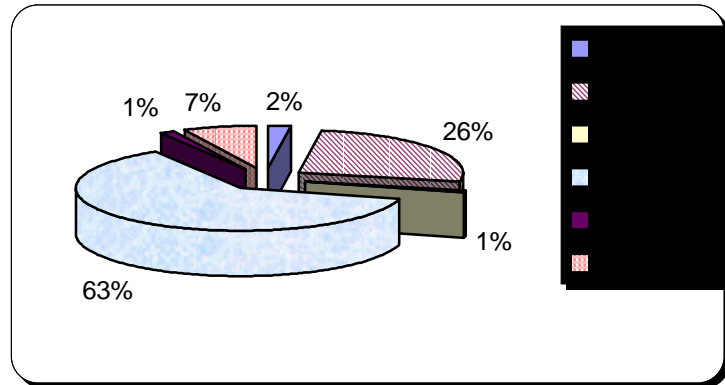
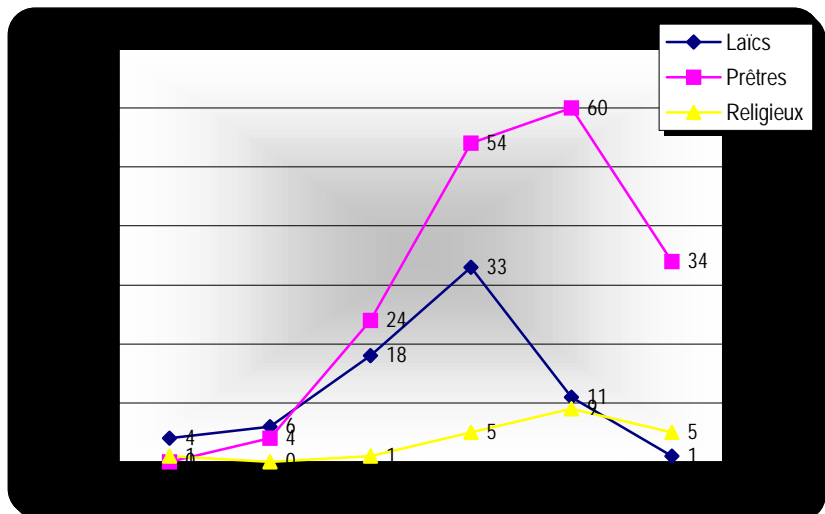


FIGURE 18

Courbes d'âge des laïcs, prêtres et religieux

	Laïcs	Prêtres	Religieux
20 - 29	4	0	1
30 - 39	6	4	0
40 - 49	18	24	1
50 - 59	33	54	5
60 - 69	11	60	9
70 et plus	1	34	5



ANALYSE

Le pourcentage de prêtres, qui est encore largement supérieur à celui des laïcs, s'explique d'une part par la tradition, comme nous l'avons dit à la question 2, et d'autre part par la nécessité de répondre aux besoins sacramentels des personnes hospitalisées et en hébergement.

QUESTION 4

Quelle est votre appartenance confessionnelle ou religieuse ?

APPARTENANCE CONFESSIONNELLE					
Anglican	4	1 %		Musulman	0 0 %
Baptiste	0	0 %		Pentecôtiste	0 0 %
Catholique	277	96 %		Presbytérien	0 0 %
Église Unie	3	1 %		Autre	1 1 %
Juif	4	1 %			

ANALYSE

Ainsi le portrait du personnel, à 96 % catholique, est le reflet de l'appartenance confessionnelle des québécois.

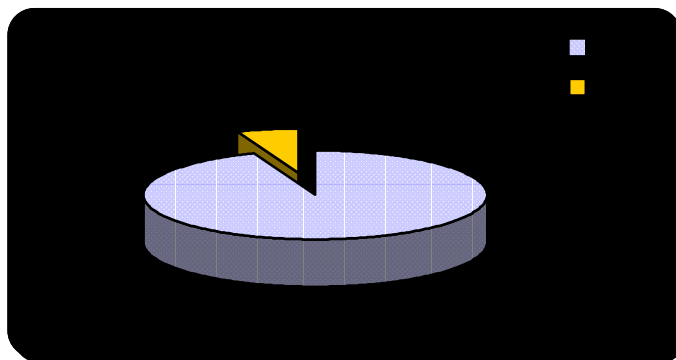
QUESTION 5

Détenez-vous un mandat pastoral de l'autorité religieuse dont vous dépendez ?

FIGURE 19

MANDAT PASTORAL

OUI	272	94%
NON	17	6%



La durée moyenne de validité du mandat pastoral est de 2,9 ans (selon 108 données reçues).

ANALYSE

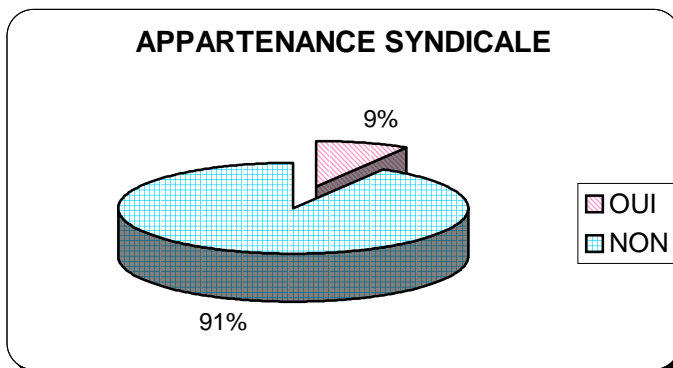
On constate que 6 % des employés en pastorale ne détiennent pas de mandat.

QUESTION 6

Êtes-vous membre d'un syndicat ?

FIGURE 20

OUI	24	9%
NON	253	91%



ANALYSE

Majoritairement, les animateurs de pastorale appartiennent à la catégorie des syndiqués non syndiqués.

QUESTION 7

Êtes-vous membre d'une association ?

ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES EN PASTORALE		
Membres	208	73 %
Non-membres	75	27 %
NOMBRE DE MEMBRES DANS LES DIVERSES ASSOCIATIONS		
Association québécoise de pastorale de la santé (AQPS)	181	87 %
Association canadienne pour la pratique et l'éducation pastorale (ACPEP)	37	17 %
Association catholique canadienne pour la santé	14	7 %
Autres	23	11 %
▪ Association québécoise des soins palliatifs (AQSP)	7	
▪ National Association of Jewish chaplains (NAJC)	3	
▪ Association canadienne de counseling	2	

Si vous n'appartenez à aucune association, quelle en est la raison?

Deux commentaires ressortent, à cinq reprises chacun :

- 1) la personne considère que les frais sont trop élevés;
- 2) la personne ne travaille qu'un petit nombre d'heures/sem. en pastorale de la santé.

ANALYSE

On constate que 72 % des répondants sont membres d'une association, même si cela n'est pas une exigence d'admissibilité et de maintien au travail. L'AQPS ressort comme l'association choisie par la majorité des animateurs. On relève un total de 42 personnes (20 %) qui sont membres de deux associations ou plus.

QUESTION 8

Depuis combien d'années travaillez-vous en pastorale de la santé ?

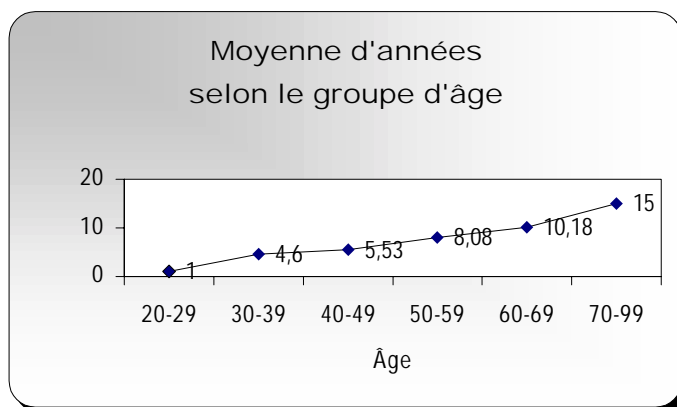
Moyenne d'années de travail : 9 ans.

Chez les hommes : 9,8 ans.

Chez les femmes : 7 ans.

FIGURE 21

20-29	1
30-39	4,6
40-49	5,53
50-59	8,08
60-69	10,18
70-99	15



QUESTION 9

Combien d'années d'ancienneté avez-vous accumulées ?

Moyenne d'années d'ancienneté : 6,4 ans

TABLEAU 6

MOYENNE D'ANNÉES D'ANCIENNETÉ SELON LE STATUT RELIGIEUX					
Diacre	Laïc	Pasteur(e)	Religieux(se)	Prêtre	Rabbin
6 ans	4,21 ans	11,33 ans	5,14 ans	7,39 ans	10,5 ans

TABLEAU 7

MOYENNE D'ANNÉES D'ANCIENNETÉ :			
COMPARAISON AVEC LES AUTRES PROFESSIONNELS DU RÉSEAU			
<i>(MSSS POUR 1999-2000)</i>			
Travailleur social professionnel	8,6	Physiothérapeute	9,4
Ergothérapeute	6,8	Psychologue	9,9
Infirmière	12,5	Tous les professionnels	9,5
Infirmière bachelière	11,0	Animateur de pastorale	6,
			4

ANALYSE

Étant donné l'âge élevé des animateurs de pastorale, on aurait pu s'attendre à une moyenne d'années de travail plus élevée. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que plusieurs sont à temps partiel et que possiblement plusieurs aussi commencent à travailler à un âge assez avancé.

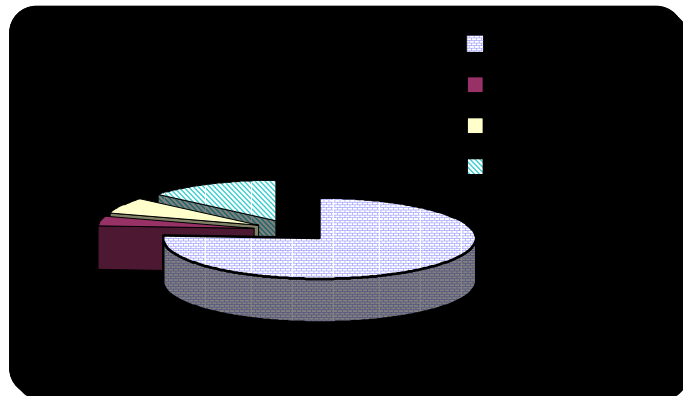
STATUT D'EMPLOI ET CHARGE DE TRAVAIL

QUESTION 10

Quel est le titre officiel de votre poste ?

FIGURE 22

Titre d'emploi		
Animateur(trice)	220	76%
Chef de service	11	4%
Coordonnateur	19	7%
Autres	39	13%



ANALYSE

Parmi les réponses « autres », le titre « *aumônier* » est utilisé dans 7 % des cas, et ce, malgré le fait que, depuis 1975, ce titre d'emploi a été remplacé officiellement par celui d'animateur de pastorale. On peut penser que l'appellation « *aumônier* » se retrouve aujourd'hui davantage dans les CHSLD.

QUESTION 11

Combien d'heures par semaine travaillez-vous actuellement en pastorale de la santé ?

Moyenne d'heures travaillées par semaine en pastorale de la santé : 22 heures.

ANALYSE

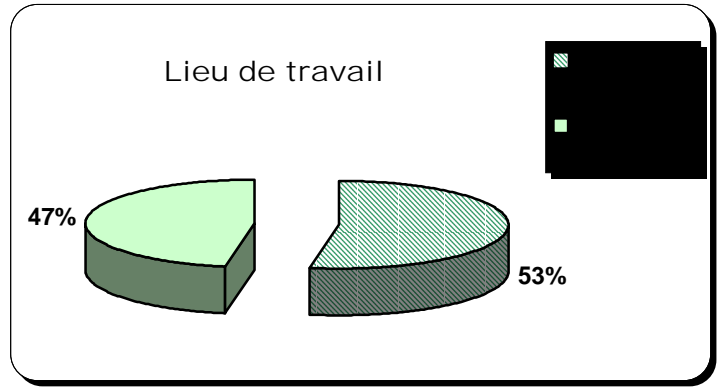
On comprend que la majorité des personnes travaillent à temps partiel (voir figure 5 p. 16). La question 13 viendra préciser la répartition du personnel selon le statut d'emploi.

QUESTION 12

Effectuez-vous ce travail dans plus d'une installation (site, pavillon, centre, hôpital) ?

FIGURE 23

Une seule installation	152	53%
Plus d'une installation	136	47%



ANALYSE

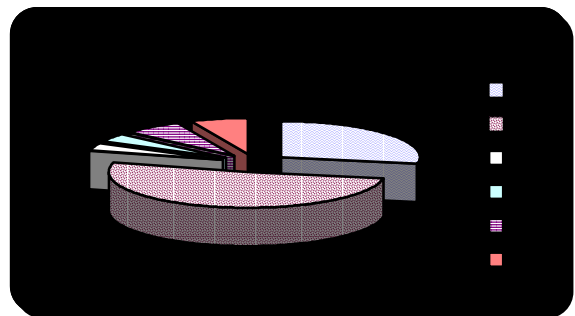
Les réponses à cette question démontrent que les fusions et regroupements d'établissements ont modifié l'organisation du travail des animateurs de pastorale, ce qui exige de ceux-ci davantage de mobilité.

QUESTION 13

Quel est votre statut d'emploi ?

FIGURE 24

Permanent temps complet	PTC	80	28%
Permanent temps partiel	PTP	145	51%
Temporaire temps complet	TTC	9	3%
Temporaire temps partiel	TTP	11	4%
Occasionnel	OCC	20	7%
Contractuels	C	19	7%



ANALYSE

Les chiffres viennent confirmer ce que nous avons vu depuis le début de la recherche, à savoir que la majorité des animateurs de pastorale (72 %) travaillent à temps partiel. Cependant, 79 % affirment occuper un poste permanent, soit à temps plein ou à temps partiel.

FIGURE 25

Répartition des PTC selon les groupes d'âge

20-29	1	1%
30-39	4	5%
40-49	16	20%
50-59	30	38%
60-69	26	33%
70 et plus	2	3%

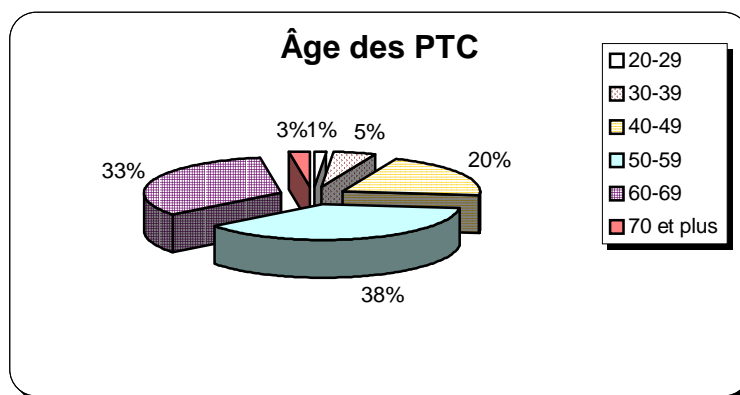


FIGURE 26

Répartition des PTC selon le statut religieux

diacre	2	3%
laïc	15	19%
pasteur(e)	2	3%
religieux(se)	5	6%
prêtre	54	68%
rabbin	1	1%

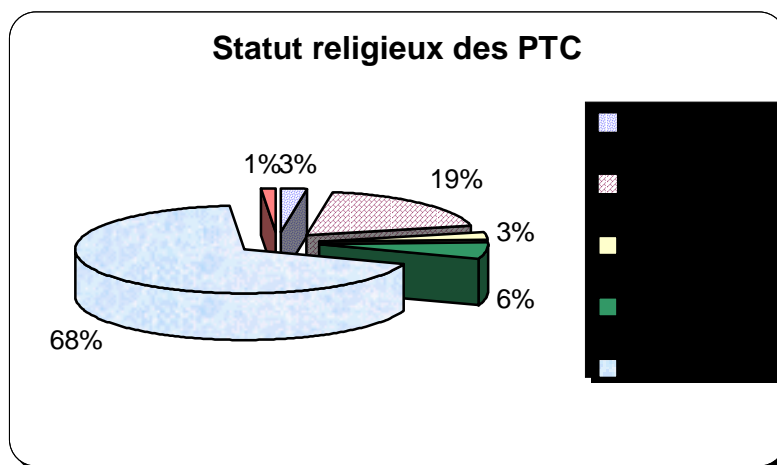


FIGURE 27

Répartition des PTP selon
les groupes d'âge

20-29	2	1%
30-39	3	2%
40-49	22	15%
50-59	46	33%
60-69	40	29%
70 et plus	29	20%

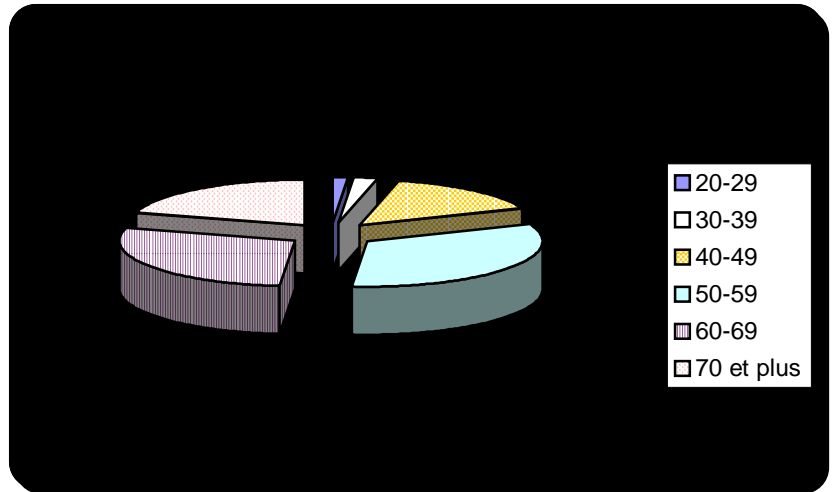
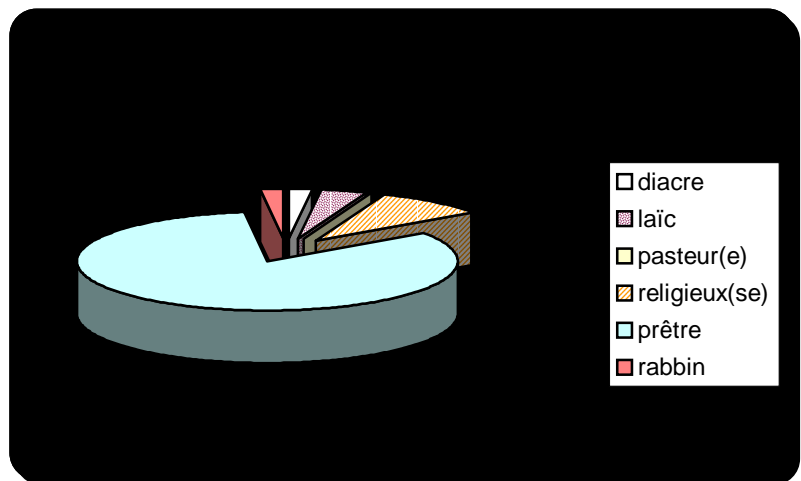


FIGURE 28

Répartition des PTP selon
le statut religieux

diacre	2	2%
laïc	4	4%
pasteur(e)	0	0%
religieux(se)	10	10%
prêtre	86	82%
rabbin	2	2%



QUESTION 14

Si vous travaillez à temps partiel, quelle en est la raison principale ?

- Le poste était offert à temps partiel : 148 (83 %)
- Je préfère travailler à temps partiel : 31 (17 %)

ANALYSE

Nous constatons que pour 28 personnes à temps plein **de plus de 60 ans**, nous retrouvons 69 personnes à temps partiel. Le commentaire de la question 14 porte à croire qu'il y a un lien entre le désir de travailler à temps partiel et l'âge plus avancé.

Parmi les 31 personnes **qui ont répondu « je préfère travailler à temps partiel »**, 19 personnes (61 % des 31 personnes) ont 60 ans et plus; de ce nombre, il y a 15 hommes (50 %), dont 13 prêtres, un diacre et un religieux, ainsi que 4 femmes, 2 religieuses et 2 laïques. Parmi les autres personnes, 7 (23 %) sont des femmes entre 40 et 60 ans, dont 2 religieuses et 5 laïques.

QUESTION 15

Le nombre d'heures de travail que vous effectuez par semaine a-t-il été modifié au cours des trois dernières années ?

OUI : 71 (26 %)

NON : 202 (74 %)

Si oui, quelle situation correspond le mieux à la vôtre ?

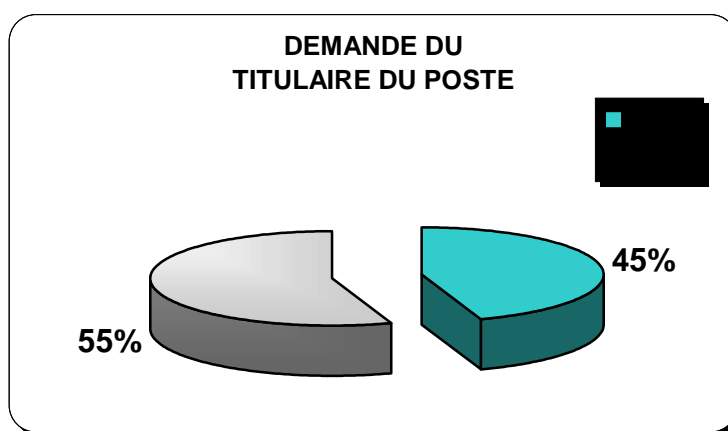
TABLEAU 8

Leur emploi est passé de temps complet à temps partiel	9	13 %
Leur emploi est demeuré à temps partiel, mais avec moins d'heures par semaine	15	21 %
Leur emploi est demeuré à temps partiel, mais avec plus d'heures par semaine	25	35 %
Leur emploi est passé de temps partiel à temps complet	7	9 %
Autres	15	21 %
Changement d'employeur et de statut d'emploi	2	

Si oui, ce changement a-t-il été effectué à votre demande ?

FIGURE 29

OUI	30	45%
NON	37	55%



Si ce changement a été effectué à votre demande, quelle raison a principalement motivé cette demande ?

TABLEAU 9

Un allègement de la tâche en vue de la retraite	7	23 %
La possibilité de combiner la tâche avec un autre emploi	3	10 %
Une meilleure accommodation avec les tâches familiales	0	0 %
Des raisons de santé	2	7 %
Autres (aucune constante particulière)	18	60 %

S'il y a eu diminution permanente de vos heures de travail hebdomadaires, qu'est-il advenu des heures que vous n'assumez plus?

TABLEAU 10

Ces heures ont toutes été assumées par un ou plusieurs animateurs(trices)	12	17 %
Certaines heures sont coupées et les autres sont assumées par d'autres	3	4 %
Les heures ont simplement été coupées	10	14 %

ANALYSE

Une personne sur quatre affirme qu'il y a eu une modification de ses heures de travail; dans plus de 40 % des cas, cette modification a été faite à la demande de la personne concernée.

FORMATION

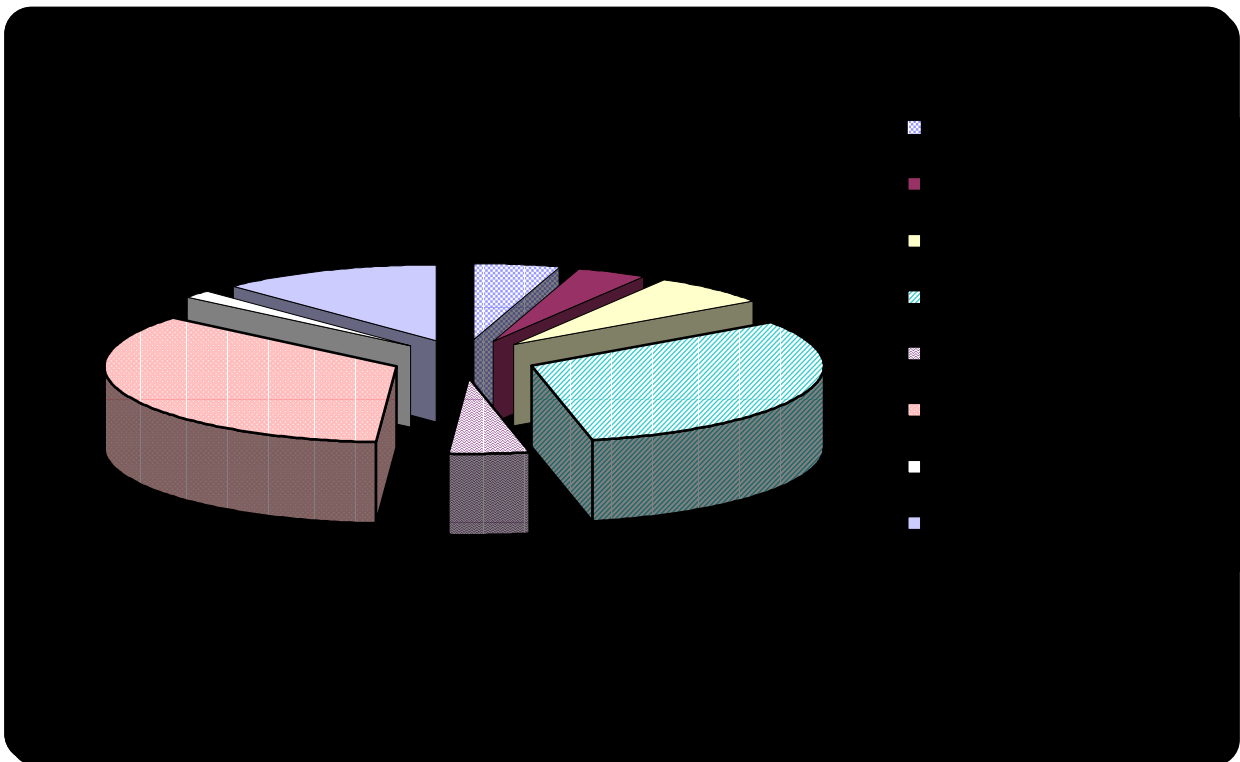
QUESTION 16

Dans la liste de programmes d'études collégiales et universitaires ci-dessous, quel est le dernier diplôme que vous avez obtenu ?

Fomation	Nbre	%
Certificat d'études collégiales en pastorale	14	5%
Diplôme d'études collégiales	11	4%
Certificat de premier cycle universitaire en pastorale	19	7%
Baccalauréat en pastorale, théologie ou sc religieuses	91	31%
Diplôme de deuxième cycle en pastorale ou théologie (30 cr)	13	4%
Maîtrise en pastorale, théologie ou sc religieuses (45 cr)	101	35%
Doctorat en théologie	5	2%
Autres *	35	12%

* 5 personnes mentionnent une formation
en service social, dont 3 au niveau de la maîtrise

FIGURE 30



QUESTION 17

Avez-vous suivi une formation clinique pertinente à votre emploi en pastorale de la santé ?

OUI : 159 (56 %)

NON : 123 (44 %)

La **moyenne d'années d'ancienneté** pour ceux qui ont répondu oui est de 6,8 ans et elle est de 5,4 ans pour ceux qui ont répondu non.

Si oui, quelle formation avez-vous suivie?

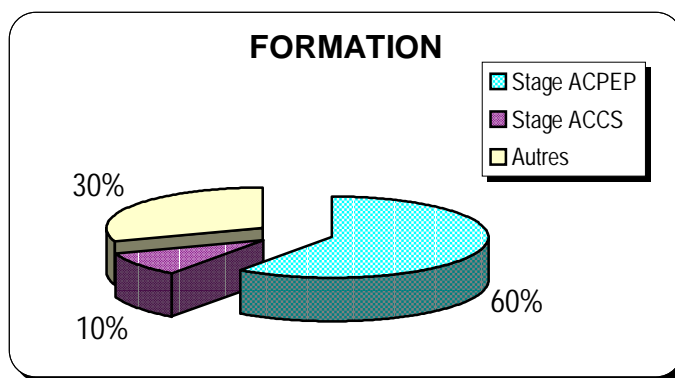
FIGURE 31

Formation suivie		
Stage ACPEP	93	60%
Stage ACCS	15	10%
Autres	47	30%

Note :

ACPEP : Association canadienne pour la pratique et l'éducation pastorale

ACCS : Association catholique canadienne de la santé



Parmi ceux qui ont indiqué « autres », on retrouve :

TABLEAU 11

Formations ponctuelles sur des problématiques ou thématiques particulières (journées, sessions);	12
Cours à l'université	9
Programme en counseling pastoral à l'Université Saint-Paul	4
Stage(s) dans d'autres instituts ou avec d'autres associations	9

ANALYSE

On constate que l'ensemble des répondants ont une formation universitaire puisque 82 % ont obtenu au moins un baccalauréat comme dernier diplôme. Cependant, **tous** les répondants devraient posséder ce diplôme, puisqu'il s'agit de l'exigence académique de base pour travailler en pastorale de la santé, et ce, depuis 1975. De plus, étant donné l'aspect clinique important en pastorale de la santé, le nombre de personnes ayant suivi une formation pratique pertinente est

peu élevé : 56 % seulement. Les précisions apportées par les personnes qui ont répondu « autre » s'inscrivent davantage dans le champ de la formation continue.

L'ACCÈS AU DOSSIER MÉDICAL

QUESTION 18

Avez-vous accès au dossier médical des usagers ?

OUI : 124 (43 %)

NON : 162 (57 %)

Si vous n'avez pas accès au dossier médical des usagers, est-ce parce qu'il existe une politique de votre établissement en ce sens ?

OUI : 99 (71 %)

NON : 41 (29 %)

Si vous n'avez pas accès au dossier médical des usagers, considérez-vous que vous devriez y avoir accès ?

OUI : 89 (59 %)

NON : 62 (41 %)

Si oui, quelles en sont les raisons ?

TABLEAU 12

Pour mieux connaître l'utilisateur auprès de qui ils interviennent	76	50 %
Pour y consigner des notes utiles à un suivi ultérieur	57	38 %
Autres raisons :	7	12 %
Bâtir un suivi interdisciplinaire ou un travail intégré des différents intervenants	2	

Si vous avez accès au dossier, y inscrivez-vous des notes ?

TABLEAU 13

Inscrivent des notes sur une feuille réservée à la pastorale	39	33 %
Inscrivent seulement des notes relatives à l'onction des malades	26	21 %
Inscrivent des notes relatives à l'onction des malades et d'autres types de notes, parmi lesquelles on retrouve à six reprises la mention d'un suivi de l'évolution spirituelle de l'utilisateur, incluant parfois la notion de « diagnostic pastoral ou spirituel »	37	31 %
N'inscrivent pas de notes au dossier	18	15 %

TÂCHES

QUESTION 19

Quelles tâches correspondent le mieux à votre emploi du temps ?

TABLEAU 14

Fonctions et tâches de l'animateur de pastorale telles qu'élaborées dans le document « <i>Cadre de référence pour l'organisation de la pastorale en établissement de santé et de services sociaux</i> » (MSSS, avril 2001)		souvent		parfois		jamais		N/A	
A	Effectuer des visites d'accueil aux usagers et identifier leurs besoins	238	82%	42	15%	6	2%	3	1%
B	Offrir un accompagnement spirituel à l'utilisateur, à la famille ou aux proches	245	85%	41	14%	1	0,3%	2	0,7%
C	Assurer la disponibilité des ressources pour répondre aux besoins religieux des usagers, incluant la préparation et la réception des sacrements	252	87%	33	11%	2	1%	2	1%
D	Donner un support moral à l'utilisateur, à la famille ou aux proches	249	86%	37	13%	1	0,3%	2	0,7%
E	Participer, au sein des équipes multidisciplinaires, à l'élaboration, la réalisation et l'évaluation du plan d'intervention	72	25%	119	41%	89	31%	9	3%
F	Organiser et collaborer à des activités pastorales de groupe à l'interne ou en relation avec la communauté	113	39%	145	50%	24	8%	7	3%
G	Agir à titre de personne-ressource pour les questions éthiques et bioéthiques	34	12%	155	54%	96	33%	4	1%

Fonctions et tâches de l'animateur de pastorale telles qu'élaborées dans le document « <i>Cadre de référence pour l'organisation de la pastorale en établissement de santé et de services sociaux</i> » (MSSS, avril 2001)		souvent		parfois		jamais		N/A	
H	Assurer la liaison avec les différentes dénominations religieuses	35	12%	166	57%	85	29%	3	1%
I	Assurer l'animation, la formation et la supervision des bénévoles en pastorale	80	28%	120	42%	83	28%	6	2%
J	Siéger à des comités de travail selon les buts et objectifs du service de pastorale et de l'établissement	53	18%	141	49%	88	31%	7	2%
K	Participer avec les autres membres du service aux réunions pour prévoir, planifier, organiser, diriger et coordonner les activités pastorales	125	43%	120	42%	37	13%	7	2%
L	Participer à des sessions ou réunions diocésaines, régionales ou nationales	74	25%	185	64%	28	10%	2	1%
M	Favoriser la mise en place d'une pastorale du travail, être disponible auprès du personnel pour certaines demandes d'ordre spirituel et religieux et participer, de concert avec le personnel de l'établissement, à une démarche de pastorale du travail.	55	19%	180	63%	47	16%	7	2%
N	Produire des rapports périodiques et les transmettre aux autorités concernées.	76	26%	126	44%	75	26%	12	4%

Le tableau 14 présente les résultats à la sous-question « **P** » : « *Quelles sont les trois tâches qui, parmi celles énumérées ci-dessus, vous demandent le plus de temps dans une semaine (par ordre décroissant) ?* »

TABLEAU 15

PREMIÈRE TÂCHE			
A	Effectuer des visites d'accueil aux usagers et identifier leurs besoins	106	40%
B	Offrir un accompagnement spirituel à l'utilisateur, à la famille ou aux proches	88	33%
C	Assurer la disponibilité des ressources pour répondre aux besoins religieux des usagers, incluant la préparation et la réception des sacrements	34	13%
D	Donner un support moral à l'utilisateur, à la famille ou aux proches	15	6%

DEUXIÈME TÂCHE			
B	Offrir un accompagnement spirituel à l'utilisateur, à la famille ou aux proches	73	28%
C	Assurer la disponibilité des ressources pour répondre aux besoins religieux des usagers, incluant la préparation et la réception des sacrements	60	23%
D	Donner un support moral à l'utilisateur, à la famille ou aux proches	46	17%
A	Effectuer des visites d'accueil aux usagers et identifier leurs besoins	42	16%
TROISIÈME TÂCHE			
C	Assurer la disponibilité des ressources pour répondre aux besoins religieux des usagers, incluant la préparation et la réception des sacrements.	68	27%
D	Donner un support moral à l'utilisateur, à la famille ou aux proches.	52	21%
B	Offrir un accompagnement spirituel à l'utilisateur, à la famille ou aux proches.	32	13%
A	Effectuer des visites d'accueil aux usagers et identifier leurs besoins.	29	12%

ANALYSE

On observe une haute fréquence (autour de 85 %) des quatre premières tâches, lesquelles sont effectuées souvent par la majorité des animateurs de pastorale : ce sont 1^e « effectuer des visites d'accueil aux usagers et identifier leurs besoins », 2^e « offrir un accompagnement spirituel à l'utilisateur, à la famille ou aux proches », 3^e « assurer la disponibilité des ressources pour répondre aux besoins religieux des usagers, incluant la préparation et la réception des sacrements », 4^e « donner un support moral à l'utilisateur, à la famille ou aux proches ».

Mentionnons que, pour la sous-question « O », qui invitait à indiquer toute autre tâche pertinente exécutée, on fait allusion à sept reprises à des interventions auprès du personnel, soit de soutien et d'accompagnement, d'information ou de formation.

Les résultats à cette question confirment que l'essentiel de la tâche quotidienne de l'animateur en pastorale de la santé tourne autour du support ponctuel ou de l'accompagnement spirituel et de la réponse aux besoins religieux, principalement par les sacrements.

QUESTION 20

Assistez-vous aux réunions du conseil multidisciplinaire de votre établissement?

Cette question a été éliminée car les résultats ne sont pas utilisables.

QUESTION 21

Êtes-vous dans l'obligation de présenter un rapport périodique de vos activités?

TABLEAU 16

Aucun rapport périodique d'activité à présenter	93	32 %
Un rapport à présenter annuellement	125	44 %
Un rapport à présenter à la fin du mandat pastoral	7	2 %
Autres :	64	22 %
Dont la précision « <i>un rapport produit mensuellement</i> »	13	

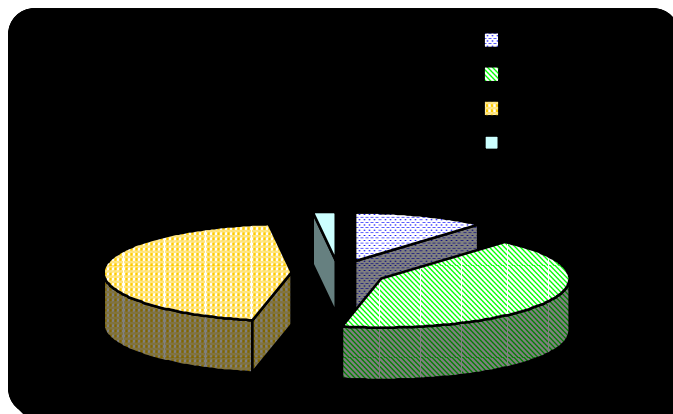
AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

QUESTION 22

Avez-vous accès à un bureau de travail ?

FIGURE 32

Aucun bureau	33	11%
Bureau partagé	121	42%
Bureau individuel	129	45%
Autre	6	2%

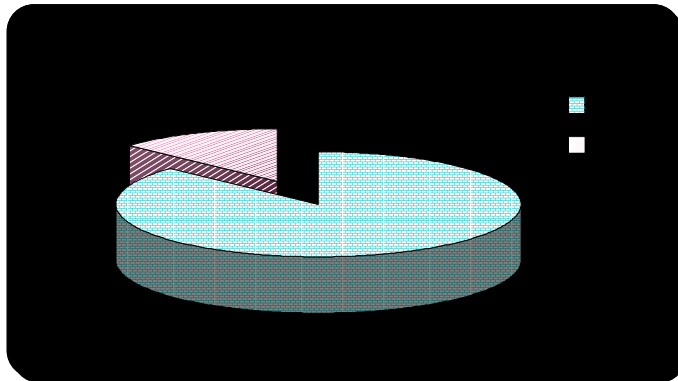


QUESTION 23

Avez-vous accès à un lieu permettant une confidentialité suffisante pour des rencontres individuelles ?

FIGURE 33

OUI	249	87%
NON	37	13%

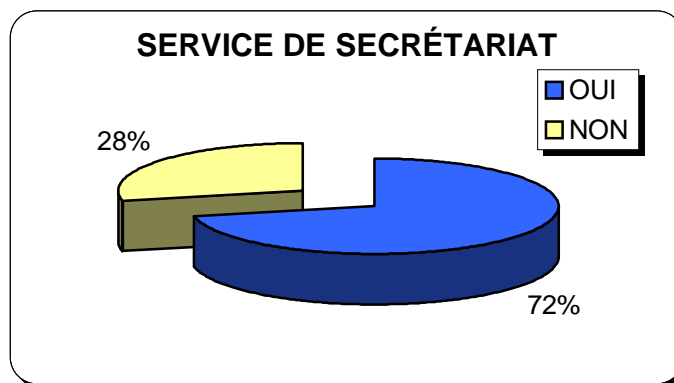


QUESTION 24

Avez-vous accès à un service de secrétariat ?

FIGURE 34

OUI	201	72%
NON	79	28%

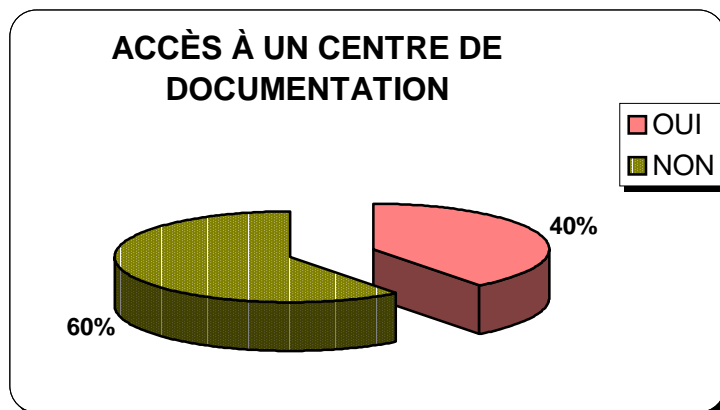


QUESTION 25

Avez-vous accès à un centre de documentation en pastorale ?

FIGURE 35

OUI	109	40%
NON	166	60%



ANALYSE

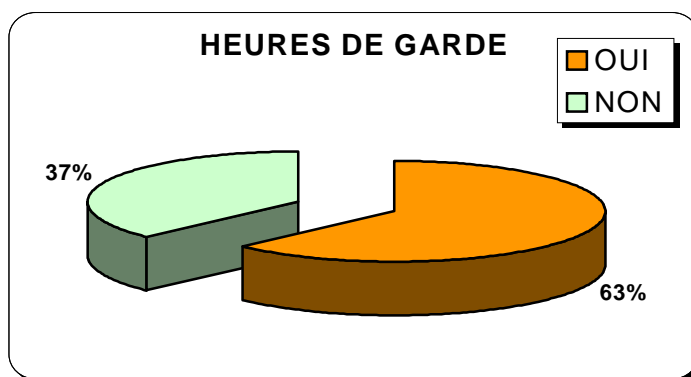
On peut qualifier ces conditions de travail comme relativement bonnes, spécialement au niveau des bureaux et de l'accès à un service de secrétariat. Cependant il y a place à l'amélioration.

QUESTION 26

Assumez-vous des heures de garde ?

FIGURE 36

OUI	180	63%
NON	107	37%



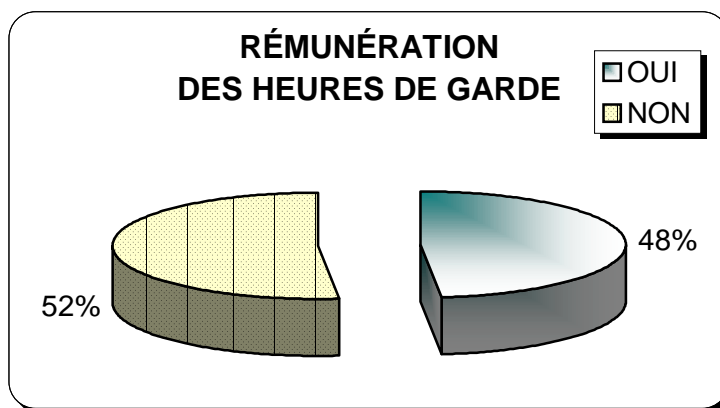
Si oui, pour combien d'heures de garde par semaine vous rendez-vous disponible actuellement en dehors des heures régulières de travail ?

La **moyenne des heures de garde par semaine**, en dehors des heures régulières de travail, est de 39,8 heures.

Êtes-vous rémunéré pour ces heures de garde ?

FIGURE 37

OUI	78	48%
NON	83	52%



Si oui, de quelle façon ?

TABLEAU 17

En argent	44	56 %
En reprise de temps	30	40 %
Autre façon	4	5 %

ANALYSE

On observe que 63 % des animateurs de pastorale assument la garde et que parmi ceux-ci, près de la moitié sont rémunérés pour ces heures, soit en argent ou bien en reprise de temps. Il serait intéressant éventuellement d'obtenir des données sur les statuts religieux des personnes qui assurent la garde, ainsi que sur les fréquences et les types d'appels et de demandes qu'ils reçoivent.

FORMATION CONTINUE

QUESTION 27

Depuis un an, avez-vous participé à des activités de formation continue ?

OUI : 207 (72 %)

NON : 79 (28 %)

Si oui, à quels genres d'activités avez-vous participé ?

TABLEAU 18

Congrès d'association	105	33 %
Congrès thématique	46	15 %
Session et conférence	145	46 %
Autres :	20	6 %
• Formation à l'interne		
• Formation continue		
• Cours et lectures		

Si oui, votre établissement a-t-il contribué au financement de votre participation à ces activités?

OUI : 148 (72 %)

NON : 57 (28 %)

ANALYSE

Près des trois quarts des répondants ont participé à des activités de formation continue. Et dans 72 % de ces cas, l'établissement a participé au financement.

QUESTION 28

Considérez-vous pertinent de recevoir une formation sur les thèmes suivants?

TABLEAU 19

Accompagnement spirituel adapté à l'âge des usagers	184	23 %
Accompagnement religieux adapté à diverses situations	133	17 %
Accompagnement des personnes mourantes	178	22 %
Accompagnement spirituel de personnes d'autres croyances religieuses	143	18 %
Accompagnement spirituel de personnes sans appartenance religieuse	144	18 %
Autres : Accompagnement d'utilisateurs avec un problème de santé spécifique (santé mentale, cancer, maladie cardiaque, etc.) ce qui semble se rapprocher du concept d'approche-programme	18	2 %

QUESTION 29

Ces types de formation vous intéressent-ils ?

TABLEAU 20

Types de formation	Intéressés	%
Conférence	213	38 %
Étude de cas en petits groupes	146	26 %
Lecture dirigée	88	16 %
Supervision individualisée	57	10 %
Supervision de groupe	41	8 %
Autres	11	2 %

ANALYSE

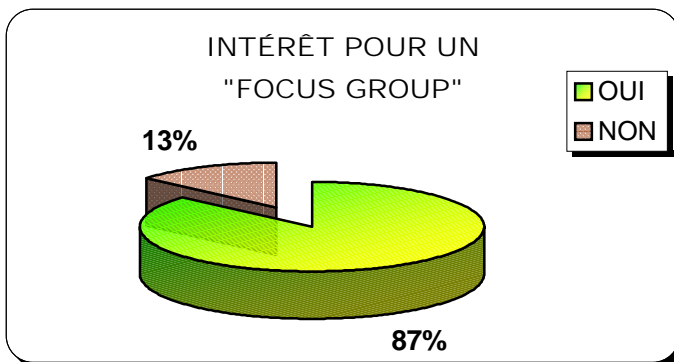
Le style « conférence » est celui qui intéresse une majorité de répondants.

QUESTION 30

Dans le cas où nous organiserions, dans votre région, une rencontre de groupe « *focus group* » sur le travail des animateurs et animatrices de pastorale dans les réseaux de la santé, aimeriez-vous y participer ?

FIGURE 38

OUI	250	87%
NON	39	13%



PORTRAIT 2001

Section III

Analyse comparative des résultats
de l'enquête versus le cadre de référence

Au fil de ces résultats, on retrouve régulièrement des éléments d'analyse qui permettent de faire une première lecture des données reçues avec le regard le plus objectif possible. Dans cette étape, nous souhaitons aller plus loin en considérant la situation réelle de la pastorale de la santé, telle que révélée dans cette enquête, à la lumière de ce qui est proposé dans le document « *Cadre de référence pour l'organisation de la pastorale en établissements de santé et de services sociaux* » publié en avril 2001. Nous voulons ainsi prendre la mesure entre le cadre de référence et la réalité décrite, puis élaborer des pistes d'avenir pour la pastorale de la santé.

À cette fin, nous structurons cette analyse à partir du chapitre cinq du document, qui décrit les paramètres organisationnels relatifs à la pastorale au sein de l'établissement.

PARAMÈTRES ORGANISATIONNELS	COMMENTAIRES	PISTES D'AVENIR
<p>1. ADMINISTRATION GÉNÉRALE</p> <p>1.1 POSTE BUDGÉTAIRE</p> <p>« Un centre d'activité dédié à la pastorale et associé à des activités thérapeutiques se trouve dans le <i>« Manuel de gestion financière »</i>. Il est intégré en pratique aux activités cliniques. »</p>	<p>Aucune question de l'enquête ne touchait directement ce point. Toutefois, le fait que 135 établissements aient identifié un budget pour la pastorale laisse entendre que, de plus en plus, il y a bel et bien un budget réservé à cette activité (Section I, question 6, page 13).</p> <p>Il est important de souligner qu'en date du 1^{er} avril 2002, le Ministère a affecté au service de pastorale, dans son manuel de gestion financière, le poste 6390.</p> <p>Par extension à ce paramètre du poste budgétaire, on constate que l'enquête vient confirmer les inquiétudes des auteurs quant à une décroissance, voire une hémorragie, tant au niveau de la masse salariale qu'au niveau du nombre de postes (les ETC) depuis les six dernières années (Section I, quest. 6 à 9, p. 13 - 14).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Il faudrait s'assurer qu'à l'avenir, chaque établissement identifie clairement un poste budgétaire à la pastorale. ♦ Une fois ces postes identifiés, il faudrait aussi vérifier si les montants qui y sont alloués permettent de répondre adéquatement aux besoins spirituels et religieux du milieu.

PARAMÈTRES ORGANISATIONNELS

1.2 LIEN HIÉRARCHIQUE

« Chaque établissement identifie un cadre responsable et imputable des activités en pastorale, si possible formé dans le même champ d'activités. L'encadrement se fait tant au niveau administratif que professionnel. S'il y a plus de trois employés en pastorale dans l'établissement et que le cadre n'a pas de mandat pastoral, l'établissement peut nommer un coordonnateur clinique. »

1.3 Évaluation

« Une évaluation professionnelle régulière du travail de l'animateur ou de l'animatrice de pastorale a lieu sous la responsabilité de l'établissement. »

COMMENTAIRES

Seul un petit nombre d'établissements offrent un encadrement administratif et professionnel par une personne formée dans le même champ d'activités (Section I, quest. 14, p. 17). Ceci peut s'expliquer par le fait que, dans la plupart des cas, il n'y a qu'un ou deux animateurs de pastorale par établissement.

Nous avons déjà souligné dans une première analyse que la diversité des réponses concernant le rattachement du service de pastorale à une direction démontre des visions différentes sur la place et le rôle de la pastorale dans l'organigramme des établissements (Section I, quest. 10, p. 15).

Les résultats obtenus démontrent des efforts pour appliquer cette politique. On constate également le désir et la nécessité de mettre au point des instruments plus spécifiques d'évaluation (Section I quest. 14, p. 17).

PISTES D'AVENIR

♦ Il faudra s'assurer que, dans chaque établissement, le service de pastorale soit rattaché à la direction des activités cliniques.

♦ Poursuivre en ce sens.

PARAMÈTRES ORGANISATIONNELS

1.4 Lieu de culte

« Un lieu de culte permanent, identifié et accessible est mis à la disposition des usagers. Ce lieu doit être adapté aux besoins de la clientèle. »

1.5 Bureau et secrétariat

« Un bureau de travail accessible en fonction du temps de présence de l'animateur ou l'animatrice est attribué au service de pastorale; il faut tenir compte du fait que l'animateur ou l'animatrice de pastorale fait des rencontres individuelles confidentielles et a donc besoin d'un espace qui remplit ces conditions.

Un service de secrétariat est offert à la pastorale, selon des modalités qui relèvent de l'établissement. »

COMMENTAIRES

La majorité des établissements offrent un lieu de culte permanent (Section I, quest. 20 p. 21). Cependant, dans plusieurs cas, ce lieu ne semble pas aisément accessible par les usagers (Section I quest. 21 p. 22).

En ce qui concerne les établissements qui offrent un lieu multifonctionnel utilisé pour le culte et pour d'autres activités non pastorales, il y a un risque d'amener une banalisation de celui-ci, ainsi que de la dimension spirituelle des personnes elles-mêmes. De plus, la disponibilité de ce lieu de culte s'en trouve diminuée (Section I, quest. 21, p. 22).

À ce niveau, les résultats sont assez conformes à ce paramètre (Section II, quest. 22 à 24, pp. 47-48).

PISTES D'AVENIR

- ♦ Vérifier pourquoi 12% des établissements n'ont pas de lieu de culte.

- ♦ Améliorer l'accessibilité à certains lieux de culte, par exemple en ce qui a trait à leur distance par rapport aux départements où il y a des usagers, ainsi que par rapport à l'espace requis pour les personnes en fauteuil roulant.

- ♦ Sensibiliser aux conséquences d'offrir un lieu multifonctionnel plutôt qu'un lieu de culte permanent et identifié.

- ♦ Étant donné la nature du travail en pastorale, il faut s'assurer dans l'avenir que tous les animateurs aient accès à ces espaces et ces services, spécialement en ce qui a trait à la confidentialité.

PARAMÈTRES ORGANISATIONNELS

1.6 Formation continue

« Le personnel en pastorale est considéré au même titre que tout autre professionnel oeuvrant au sein de l'établissement. Ce dernier s'assure que des activités de formation continue en relation avec les services de pastorale sont prévues au plan de développement des ressources humaines, dans le cadre des budgets disponibles pour la formation continue du personnel du réseau. Des regroupements, par exemple régionaux, sont proposés pour la formation continue. »

COMMENTAIRES

Le questionnaire n'a pas permis de vérifier si un montant est alloué à la formation continue de façon systématique et selon les normes du Ministère. Par ailleurs, les résultats démontrent l'intérêt du personnel et la participation des établissements. Notons que ce sont les activités brèves et ponctuelles qui sont privilégiées par rapport aux congrès thématiques.

PISTES D'AVENIR

- ♦ S'assurer qu'un montant à la mesure des normes établies par le Ministère est alloué chaque année à la formation continue.

PARAMÈTRES ORGANISATIONNELS

2. FONCTIONS ET TÂCHES DE L'ANIMATEUR DE PASTORALE

2.1 FONCTION TYPE

« Membre de l'équipe multidisciplinaire, l'animatrice ou l'animateur de pastorale a pour principale fonction d'offrir un accompagnement à la vie spirituelle et religieuse des personnes hospitalisées, à leur famille et à leurs proches. De plus, il voit à planifier, animer et évaluer des activités de pastorale, conformément à la mission du service de pastorale et à la mission de l'établissement. »

TÂCHES

- 1) Faire des visites d'accueil aux usagers et identifier leurs besoins.
- 2) Offrir un accompagnement spirituel à l'usager, à la famille ou aux proches.
- 3) Assurer la disponibilité des ressources pour répondre aux besoins religieux des usagers, incluant la préparation et la réception des sacrements ou autres gestes religieux.
- 4) Donner un support moral à l'usager, à la famille ou aux proches.
- 5) Participer, au sein de l'équipe multidisciplinaire, à l'élaboration, la réalisation et l'évaluation du plan d'intervention; noter les informations pertinentes au dossier du bénéficiaire.
- 6) Organiser ou collaborer à des activités pastorales de groupe.

COMMENTAIRES

Les quatre premières tâches sont clairement priorisées par les répondants dans leur travail quotidien (Section II, quest. 19, pp 44 à 46).

PISTES D'AVENIR

S'il est vrai que les quatre premières tâches représentent l'essentiel du travail pastoral, il serait opportun de porter une attention particulière aux autres tâches qui font partie intégrante de la description de tâche de l'animateur de pastorale.

PARAMÈTRES ORGANISATIONNELS

7) Collaborer, à titre de personne-ressource, pour les questions d'éthique et de bioéthique.

8) Assurer la liaison avec les différentes dénominations religieuses.

9) Assurer l'animation, la formation et la supervision des bénévoles en pastorale.

À titre d'information, les principales tâches des bénévoles consistent à :

- effectuer des visites amicales aux usagers;
- porter la communion dans les chambres;
- aider les usagers à se déplacer vers le lieu de culte ou à se rendre à une activité organisée pour eux;
- participer aux activités organisées par le service;
- fournir de l'information concernant le service de pastorale; participer à l'animation de la liturgie et dans certains cas, faire le lien avec la communauté d'appartenance de l'utilisateur.

10) Assurer un service de garde en dehors des heures régulières de travail pour répondre aux urgences, en conformité avec le plan d'organisation de l'établissement.

11) Contribuer à l'évaluation et à l'amélioration de la qualité des soins et services de l'établissement.

COMMENTAIRES

Et pour ce qui est de la formation des bénévoles, dont les animateurs de pastorale doivent se charger, on observe que seulement 59% des établissements répondants réalisent cette tâche. (Section I, quest. 17-18, p. 20)

Pour ce qui est de la garde 24/7, qui représente un service essentiel en pastorale de la santé, 41% des répondants ne rencontrent pas les attentes du cadre de référence. De plus, 60% ne tiennent pas de rapport statistique sur cette activité. On constate donc qu'il y a un manque important au niveau de l'organisation et de l'encadrement du service de garde (Section I, quest. 23-24, p. 24)

PISTES D'AVENIR

♦ Voir à ce que, là où il y a des bénévoles en pastorale, un animateur de pastorale soit responsable de leur offrir une formation appropriée.

♦ Vérifier les raisons qui expliquent pourquoi ce service essentiel n'est pas mieux structuré.

♦ Mettre en place une organisation, selon les ressources du milieu, pour répondre à cette exigence.

PARAMÈTRES ORGANISATIONNELS

3. CONDITIONS D'EXERCICE ET D'EMBAUCHE

3.1 MANDAT PASTORAL

« Le mandat pastoral ou son équivalent détermine le lien entre la dénomination religieuse et la personne qui en bénéficie. Il doit être octroyé par l'autorité religieuse concernée et détermine le droit dont dispose la personne d'agir au nom de sa communauté .

Dans son essence, le mandat pastoral ou son équivalent est comparable à un « permis de pratique » et est nécessaire à l'octroi et au maintien de l'emploi. Il appartient donc à l'établissement de vérifier, auprès de l'autorité religieuse concernée, l'admissibilité d'un candidat à un mandat pastoral.

Le mandat pastoral ou son équivalent a une durée variable selon les cas. Cette durée est déterminée par l'autorité religieuse lors de l'octroi dudit mandat. »

3.2 FORMATION ACADÉMIQUE ET SPÉCIALISÉE

« La scolarité minimale requise est un grade universitaire de premier cycle (baccalauréat) en théologie, en pastorale ou en sciences religieuses ou l'équivalent suivant les dénominations religieuses. De plus, un stage en pastorale est demandé, de préférence avant l'entrée en fonction. »

COMMENTAIRES

Il est clair que le mandat pastoral représente une condition obligatoire d'exercice et d'embauche. Cependant, 6 % des animateurs ne détiennent pas de mandat de l'autorité religieuse (Section II, quest. 5, p. 31).

Que ce soit dans le cas de la formation académique, où 82% des répondants détiennent au moins un baccalauréat, ou dans celui de la formation spécialisée, où seulement 56% ont suivi un stage pratique pertinent, ces résultats s'avèrent clairement insuffisants puisque ces deux aspects de la formation représentent les exigences de base pour travailler en pastorale de la santé (Section II, quest. 16 et 17, pp. 41-42).

PISTES D'AVENIR

- ♦ Vérifier pourquoi 6% des animateurs ne détiennent pas de mandat.

- ♦ S'assurer que dorénavant tous les établissements observent cette condition obligatoire d'embauche et d'exercice.

- ♦ Viser à ce que tous les animateurs de pastorale détiennent au moins un baccalauréat dans leur champ d'activité.

- ♦ Inciter les universités à rendre accessible la formation pratique, et ce, spécialement en région.

- ♦ S'assurer que ce critère soit impératif lors du processus d'embauche dans les établissements.

PARAMÈTRES ORGANISATIONNELS

3.3 SÉLECTION

« Un comité de sélection, créé par l'établissement, voit à l'embauche des candidats ou candidates. Au préalable, l'établissement doit bien cerner les besoins spirituels et religieux de ses usagers afin d'identifier le profil du professionnel recherché.

Un représentant de l'autorité religieuse concernée siège sur le comité de sélection. »

4. CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES

4.1 EMPLOYEUR

« L'animateur ou animatrice de pastorale est un employé de l'établissement. »

4.2 CONDITIONS DE TRAVAIL

« L'animateur ou animatrice de pastorale se voit appliquer les conditions de travail du personnel syndicable non syndiqué tel que prévu au répertoire des conditions de travail du MSSS »

4.3 SERVICE DE GARDE

« Un service de garde est en place vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours par semaine. »

COMMENTAIRES

Nous constatons une évolution, dans le sens de ce paramètre, quant à la manière de recruter le personnel. Cependant le 66% de demandes à une autorité religieuse demeure élevé (Section I, quest. 11, p. 15).

Nous observons simplement que 84 % des animateurs et animatrices de pastorale sont des employés de leur établissement. Ce pourcentage est bien sûr un autre aspect à bonifier (Section I, quest. 12, p. 16).

Sur les 84 % des animateurs employés par leur établissement, on ne peut apporter de précision sur les conditions et le contexte de travail qu'on leur applique, puisqu'il n'y avait pas de question à cet effet.

Voir le commentaire à ce sujet à la page 60.

PISTES D'AVENIR

♦ Vérifier les raisons du maintien de cette pratique.

♦ Voir à ce que le comité de sélection devienne la norme en matière de recrutement et d'embauche du personnel en pastorale de la santé.

♦ Ce pourcentage représente un autre aspect à bonifier.

♦ Dans les cas où l'animateur n'est pas un employé de l'établissement, cerner les motifs de cette pratique.

♦ Vérifier si les animateurs et animatrices de pastorale font bien partie du personnel syndicable non syndiqué et si les conditions de travail liées à ce statut sont appliquées.

EN CONCLUSION

DES RECOMMANDATIONS AUX DESTINATAIRES DE CETTE ENQUÊTE

Au terme de ce « portrait » qui a une visée de développement et de progrès, il importe de mettre en lumière les enjeux prioritaires, tant au niveau de l'organisation que de l'encadrement de la pastorale dans le réseau de la santé et des services sociaux. Ces enjeux que nous soulignons se veulent autant de recommandations aux destinataires, à savoir le Comité national de suivi sur la pastorale en établissements de santé et de services sociaux du MSSS, qui a commandé l'enquête, les directions d'établissements, les animateurs de pastorale et les facultés de théologie et de sciences religieuses des universités.

La sélection, les exigences d'embauche et d'exercice, ainsi que les conditions de travail représentent des thèmes majeurs. En fait, l'enjeu central est de faire réellement du travail de l'animateur de pastorale un « ministère professionnel ». Il faudra travailler à faire évoluer cette mentalité quant à la perception du travail de l'animateur de pastorale, afin de contrer le mouvement de marginalisation constaté dans certains établissements. Pour cela, la sélection du personnel se doit de passer par un comité de sélection constitué par l'établissement qui embauche. Les exigences de base pour l'embauche doivent être respectées, à savoir le baccalauréat et la formation spécialisée d'une part, et le mandat pastoral d'autre part. De plus, comme l'avaient formulé des représentants de l'Université Laval, « *il faut favoriser l'émergence d'une culture de la formation continue analogue à celle qu'on retrouve dans les professions de la santé ou de l'intervention psychosociale ...* » (commentaire à la recommandation no 16, dans la consultation sur le rapport « pastorale en établissements de santé et de services sociaux » du MSSS, 1997).

L'âge élevé des animateurs de pastorale représente aussi une préoccupation soulevée déjà dans l'enquête de 1995 ainsi que dans le rapport du Ministère mentionné ci-dessus. La formation adéquate demeurant le critère d'embauche prioritaire, il faudrait chercher à embaucher du personnel plus jeune.

Quant aux conditions de travail, elles devraient être « normalisées » au statut du personnel syndicable non syndiqué. Toutes les autres formes d'ententes devraient être éventuellement éliminées. C'est ce qu'en pensaient l'ensemble des personnes consultées suite au rapport du Ministère mentionné ci-dessus : « *Personne n'est d'accord avec la notion de contrat de service parce qu'elle pourrait conduire à la marginalisation de la pastorale ainsi que la réduire au volet sacramentel.* »

Le thème le plus crucial est probablement le budget, et par extension la question du poste budgétaire identifié à la pastorale. Car presque la totalité des coupures de postes sont expliquées par des restrictions budgétaires. L'enquête confirme d'ailleurs une décroissance, voire une hémorragie, tant au niveau de la masse salariale qu'au niveau du nombre de postes. Et cependant, les résultats laissent entendre qu'il y a un intérêt pour un service de pastorale; on en reconnaît l'importance. D'où l'urgence de se préoccuper de protéger les budgets en pastorale.

Enfin, en portant un regard plus global sur le fruit de cette enquête, on prend conscience qu'il y a une méconnaissance de la politique nationale au niveau de la pastorale de la santé, et ce, tant au

niveau des directions que des animateurs de pastorale eux-mêmes. Cela met en lumière l'importance du Comité national de suivi créé par le Ministère en 2001.

La pastorale représente assurément un petit service dans l'ensemble du réseau ou dans l'organisation d'un établissement. Pourtant, son rôle essentiel est reconnu. D'où la nécessité de bien le structurer et de l'encadrer adéquatement.