

RAPPORT DE REDDITION DE COMPTES SUR L'ÉQUITÉ ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME

Source : Secrétaire général, Conseil général

Résumé

Les travaux de l'Église Unie sur la lutte contre le racisme se sont concentrés principalement sur : la sensibilisation à la lutte contre le racisme et la formation des responsables paroissiaux, la lutte contre le racisme dans la théologie, les occasions de leadership pour les jeunes autochtones et racisés, les actions pour amener un changement de culture, la promotion de l'équité, la lutte contre le racisme dans la gouvernance. Parmi les travaux de plus grande envergure sur l'équité, mentionnons le projet de recherche sur l'équité dans les relations pastorales, Compter sur le leadership et un audit de la pleine participation des membres des comités nationaux. Ce ne sont là que quelques exemples des travaux nationaux qui ont été entrepris dans le domaine de l'équité et de la lutte contre le racisme au cours des dernières années. Ces travaux sont présentés dans le présent rapport.

Historique et contexte

Les travaux qu'a entrepris l'Église l'Unie en matière d'équité et de lutte contre le racisme sont étroitement liés. C'est le [Plan d'action contre le racisme](#) de l'Église, lequel a pris vie de 2022 à 2025, qui régit à l'échelle nationale les travaux en matière de lutte contre le racisme. Ce plan d'action, qui a précédé le Plan stratégique de l'Église, comporte des initiatives qui ont fini par être intégrées aux stratégies d'ensemble de ce dernier.

Les travaux de l'Église sur la lutte contre le racisme prennent également racine dans la politique antiraciste de celle-ci, [Que tous soient un](#) (de l'année 2000); dans l'adoption de la [Déclaration de l'ONU sur les droits des peuples autochtones](#) en tant que cadre de la démarche de réconciliation (de l'année 2016); dans les [Appels à l'Église](#) des gardiens et gardiennes autochtones (de l'année 2018); dans notre [engagement à devenir une Église antiraciste](#) (de l'année 2020); dans nos fondements théologiques et dans notre appel à faire preuve de profondeur, de dynamisme et d'audace alors que nous poursuivons notre cheminement pour éliminer le racisme dans notre Église.

Les travaux plus vastes sur l'équité sont régis par les nombreux [engagements de l'Église à l'égard de l'équité et l'autodétermination](#) qui ont été pris au fil des ans.

Les comptes rendus d'activités annuels sur l'équité et la lutte contre le racisme présentés au 44^e Conseil général, [le rapport d'octobre 2023](#) (et [l'annexe de ce rapport-là](#)) de même que le [rapport d'octobre 2024](#) fournissent davantage de renseignements sur les activités, les initiatives, les orientations stratégiques et les programmes bien précis qui ont été mis en place.

Le présent rapport a été rédigé dans une optique prospective et tient compte des travaux qui seront menés à l'avenir. Il ne se limite donc pas à une liste exhaustive des initiatives qui ont été entreprises au cours des trois dernières années.

Formation sur la lutte contre le racisme

Ces dernières années, l'objectif pédagogique a consisté à inviter les leaders paroissiaux à se doter d'outils pour la transformation et pour la lutte contre le racisme à l'échelle locale. Ainsi, ils ont pu prendre part à des programmes et des initiatives comme :

- la communauté en ligne *Wait, Is This Racist?* [Attendez, est-ce que c'est raciste?] à laquelle participent différentes équipes paroissiales dans un modèle de cohorte pour l'apprentissage et la participation pendant 13 mois;
- des programmes de formation et d'action, comme [40 jours d'action dans la lutte contre le racisme](#);
- des occasions de faire participer les personnes autochtones et non autochtones sous le thème *Placing Ourselves in Colonialism* [Se situer dans le colonialisme] organisées conjointement par les animatrices et animateurs de Réconciliation et justice autochtone et les responsables de l'équité et de la lutte contre le racisme;
- [une série de vidéos](#) (en anglais) qui explore ce que signifie être une Église antiraciste;
- un recueil mis à jour de [programmes de formation sur la lutte contre le racisme](#) (en anglais) offerts sur CHURCHx;
- des ressources prêtes à utiliser, comme [I Am a Changemaker: Teaching Anti-Racism with Children](#) [Je suis un agent de changement : enseigner la lutte contre le racisme aux enfants] pour les cours de l'école du dimanche.

Un bon nombre de ces programmes et de ces initiatives ont été très bien accueillis. Par exemple, 74 % des personnes qui ont répondu au sondage d'évaluation sur 40 jours d'action dans la lutte contre le racisme ont jugé que le programme global est excellent ou très bien. Les commentaires et les évaluations sur toutes les initiatives de formation sur la lutte contre le racisme ont indiqué que l'accent mis sur les incidences et l'action ainsi que sur l'élaboration de réponses contextuelles au racisme constitue une voie à emprunter pour continuer à progresser vers l'avenir.

Dans une région, par exemple, les gens ont écrit dans leur évaluation qu'après avoir participé à un certain programme de formation sur la lutte contre le racisme, ils ont posé les gestes suivants : mener des actions de sensibilisation et de conscientisation, engager le dialogue avec la communauté, militer, se livrer à une réflexion personnelle et apporter des changements. Les participantes et les participants ont souligné l'importance de la formation continue et de la mise en commun de leurs connaissances avec les autres. L'évaluation de l'édition de 2024 du programme 40 jours d'action dans la lutte contre le racisme a révélé que ce programme a influencé les actions et le comportement des participantes et des participants, a permis de développer un esprit communautaire et de tisser des liens. De plus, les participantes et les participants ont transmis leurs connaissances et ont milité pour qu'il y ait des changements dans leur communauté. L'infolettre des 40 jours compte maintenant plus de 1100 personnes abonnées et ce nombre ne cesse de croître. Les derniers sondages d'évaluation des 40 jours d'action dans la lutte contre le racisme montrent que ce programme attire de nouveaux publics pour la sensibilisation et le rayonnement.

Les gens ont indiqué que les travaux de l'Église pour devenir une confession antiraciste semblent bénéficier d'un appui assez large à l'échelle nationale et locale. Toutefois, le défi consiste à ne pas se contenter d'énoncer superficiellement une prise de position, mais plutôt à continuer d'apporter de façon soutenue des changements structurels à l'échelle locale. C'est très souvent là qu'apparaît une résistance aux changements dans les paroisses et que l'engagement peut faiblir.

En revanche, ces changements font partie des travaux de l'Église sur la quête d'une justice audacieuse et sont ancrés dans une vie de disciple dynamique; c'est la foi qui s'allie à l'action. Pour garder le cap sur l'avenir, l'objectif impliquera de continuer d'outiller les leaders pour les changements paroissiaux à l'échelle locale et d'élaborer des plans d'action qui peuvent avoir des incidences locales et contextuelles. L'un des éléments clés de ce processus sera de continuer à définir clairement la base théologique de ces travaux.

Théologies antiracistes et participation du corps professoral

La participation de plusieurs membres du corps professoral des écoles de théologie fait partie d'une initiative en cours sur les théologies antiracistes et elle vise également à renforcer le leadership paroissial. En effet, un groupe de professeures et de professeurs de plusieurs écoles de théologie de l'Église Unie se sont rencontrés pour poursuivre leurs travaux sur les théologies antiracistes et décoloniales ainsi que sur les façons de collaborer et de consolider leurs travaux. Ce groupe se réunit en ligne et s'est également rencontré en personne deux fois, plus récemment en décembre 2024. De nombreux membres du corps professoral participent déjà activement à la lutte contre le racisme et contre l'oppression dans leur école. Par leurs réunions, ce réseau des professeures et professeurs offre un espace de soutien pour effectuer ces travaux difficiles. Il leur permet aussi de mettre en commun les ressources et les idées.

Les réunions du corps professoral s'opposant au racisme ont pour incidence de façonner les générations actuelles et futures du personnel ministériel, lequel est en mesure de mieux comprendre les théologies antiracistes et la façon de les intégrer dans ses pratiques ministérielles, dans une optique de lutte contre le racisme. L'effet désiré doit se produire chez le personnel ministériel ainsi que dans les ministères locaux, par l'entremise des leaders.

Ces travaux sont déjà axés sur l'avenir; d'autres projets à venir comprennent les possibilités pour un cours collaboratif, l'élaboration de ressources et l'apprentissage expérientiel. Cet engagement correspond à une spiritualité profonde et repose sur une analyse antiraciste.

De manière œcuménique, c'est également un engagement à l'égard des théologies antiracistes. La personne responsable de l'équité et de la lutte contre le racisme agit également à titre de modératrice du Groupe de référence pour vaincre le racisme et la discrimination raciale du Conseil œcuménique des Églises (COE). Ce groupe de référence poursuit ses activités sur les fondements théologiques et bibliques des travaux contre le racisme et espère élaborer une publication pour les Églises.

Leadership des jeunes autochtones et racisés

Sous la codirection de la personne chargée de la coordination du leadership des jeunes à l'unité Ministères et justice autochtones et de la personne qui s'occupe de la coordination de la croissance pour les Communautés diasporiques et interculturelles, le programme de leadership des jeunes autochtones et racisés est en plein essor. Il offre un espace important pour continuer à améliorer les compétences des jeunes et des jeunes adultes à agir comme leaders, pour susciter un sentiment d'appartenance pour les jeunes autochtones et racisés, pour mieux cerner les dynamiques raciales et pour réfléchir à la collaboration avec l'Église. C'est également un espace privilégié qui permet aux jeunes d'échanger, d'apprendre et de continuer à mieux définir leur identité culturelle et leur vie spirituelle individuellement et dans la communauté, dans un lieu de confiance. Mis en œuvre en 2021, quelques jeunes parmi les anciens participants et participantes agissent déjà comme leaders dans les programmes de l'Église à l'échelle nationale et mondiale.

Un jeune autochtone de 19 ans a dit ceci à propos de son expérience à la retraite pour jeunes autochtones et racisés de 2024 : « J'ai acquis une meilleure compréhension de la diversité culturelle. Bien que nous ayons vécu les mêmes choses en tant que peuples autochtones et racisés, nos histoires sont différentes. C'est dire à quel point nos points forts sont riches et formidables. Ensemble, selon moi, nous avons été en mesure d'établir des liens avec les autres et c'était agréable parce que nous avons pu assumer qui nous étions sans éprouver de honte ou sans nous heurter à des obstacles comme nous le faisons dans notre vie quotidienne. »

Dans une [série de courtes vidéos](#) (en anglais), d'anciens participants et participantes décrivent les expériences qu'ils ont vécues en 2024.

Ce programme s'adresse aux leaders en devenir dans des cohortes de jeunes, et ce, depuis ses débuts en 2021. À l'heure actuelle, l'objectif consiste à créer des espaces pour former les jeunes au leadership et pour offrir aux jeunes autochtones et racisés l'occasion d'occuper un rôle de leader.

La prochaine phase de ces travaux consistera à encourager les jeunes autochtones et racisés à déployer les efforts pour revendiquer la place qui leur revient dans des espaces à prédominance blanche au sein de l'Église tout en maintenant aussi un espace distinct pour l'identité et la formation d'un groupe. Il s'agit notamment de jeunes racisés qui se sont dits intéressés à poursuivre des études en théologie. Ce programme pour les jeunes est lié à la fois au leadership et à la croissance, ainsi qu'à nos engagements envers une quête de justice audacieuse.

De plus, un projet du centenaire très prometteur est proposé comme une initiative de croissance. Ce projet consistera en un rassemblement de jeunes racisés qui participent à des activités d'implantation de communautés de foi. Cette belle occasion de leadership et de croissance comptera au moins 27 lieux où seront implantées des communautés de foi.

Changements systémiques et culturels

Pour donner suite à notre engagement de devenir une Église antiraciste, l'Église a ratifié un cadre de travail avec le [Centre Anti-Racisme en coopération](#). Il s'agit d'une initiative de Coopération Canada, un groupe d'encadrement d'organismes sans but lucratif dont est membre l'Église Unie.

Ce cadre de travail invite les organismes à procéder annuellement à des autoévaluations et il est particulièrement axé sur les communications, les ressources humaines et la gestion de bénévoles ainsi que sur les pratiques en matière de collecte de fonds. Une fois les autoévaluations effectuées, Coopération Canada rédige un rapport qui sert de miroir aux personnes et aux organismes qui ont rempli le sondage pour leur permettre de constater où se situent leurs points forts ainsi que les aspects à améliorer. Pour ce qui est du Bureau du Conseil général, l'autoévaluation a révélé que dans certains secteurs, tout allait très bien, mais qu'il y avait certaines améliorations à apporter dans d'autres.

Après quelques années d'autoévaluation avec le personnel, en 2025, certains services du Bureau du Conseil général ont pris part intentionnellement à un audit sur l'équité raciale, mené par un consultant externe. Lorsqu'il s'agit d'équité raciale, il y a toujours place à l'amélioration et à la poursuite du changement. Il faut continuer de miser sur nos points forts et d'opérer des changements systémiques. Un audit sur l'équité raciale peut aider l'Église à reconnaître ses points forts, les aspects à améliorer et donner une idée juste de la suite du cheminement antiraciste qui attend le personnel et les unités de dotation en personnel.

L'audit s'est concentré sur deux services du Bureau du Conseil général, qui ont effectué plus tôt des autoévaluations : les Communications et les Ressources humaines. De plus, la Fondation de l'Église Unie, laquelle est une organisation distincte du Bureau du Conseil général, a aussi collaboré et participé activement au processus d'audit sur l'équité raciale. Deux rapports contenant des renseignements contextuels et des recommandations ont été produits à la suite de l'audit : un pour le Bureau du Conseil général et l'autre pour la Fondation de l'Église Unie. Les recommandations formulées aideront à guider les travaux sur les changements systémiques à apporter.

Promotion de l'équité raciale

Tout le monde s'entend pour dire que certains des travaux récents de l'Église Unie sur la promotion de l'équité raciale ont été réalisés à l'interne : mettre au point les systèmes et les structures au sein de l'Église ainsi qu'outiller les membres de l'Église pour prendre la parole et passer à l'action pour la justice raciale à l'échelle locale.

Ce volet a été, et demeure, une partie importante des travaux de lutte contre le racisme de notre Église. Il cadre avec l'un des quatre appels de l'énoncé de politique antiraciste *Que tous soient un* : « Agir avec justice en s'efforçant de le faire au sein de ses structures, de ses assemblées décisionnelles, de ses politiques et de sa pratique. Nous reconnaissons qu'il faut lutter contre le racisme et œuvrer pour des relations justes dans notre organisme. » Il reste

encore beaucoup de travail à faire pour continuer à agir au sein de l'Église pour contrer le racisme systémique et l'exclusion raciale.

En plus de mobiliser l'attention au sein de notre Église, notre future orientation de la promotion se tournera davantage vers l'extérieur. Là encore, cette démarche correspond à un autre appel de notre énoncé de politique antiraciste qui vise à : « S'adresser au monde en soutenant les travaux de lutte contre le racisme au sein de la société en général. En tant que chrétiennes et chrétiens, nous sommes appelés à faire respecter la justice pour tout le peuple de Dieu et à vivre l'Évangile dans un monde où tout est régi par la loi, les règlements, la politique, la pratique et les médias. » Comme mentionné précédemment, un secteur où la promotion s'impose de plus en plus concerne les politiques d'immigration et les membres racisés du personnel ministériel en provenance d'autres pays qui ont été admis à l'Église Unie.

Gouvernance et lutte contre le racisme

À l'échelle nationale, les travaux de l'Église pour lutter contre le racisme sont guidés par un comité de bénévoles qui porte le nom de Table commune sur l'antiracisme. Ce comité – qui se compose de personnes autochtones, non autochtones racisées et blanches dont les nombreuses identités se recoupent – donne son avis sur les ressources et le [Plan d'action contre le racisme](#) de l'Église.

Comme prochaine étape, une nouvelle structure pour un comité national sera mise en place après le 45^e Conseil général afin de continuer à guider les travaux de l'Église pour lutter contre le racisme. Parallèlement, en plus du comité contre le racisme, il y a également la possibilité de créer un autre groupe national de bénévoles qui s'occuperait des travaux plus généraux sur l'équité et la lutte contre l'oppression.

Projet de recherche sur l'équité dans les relations pastorales

Le [projet de recherche sur l'équité dans les relations pastorales](#) est un exemple des travaux qui portent sur l'équité et la lutte contre l'oppression à partir des expériences du personnel ministériel.

Ce projet de recherche national a démarré en janvier 2022 et s'est poursuivi jusqu'en avril 2023. Il est étroitement lié à deux autres projets de recherche et d'études statistiques qui explorent l'équité pour le personnel ministériel au sein de l'Église Unie du Canada : Compter sur le leadership et le rapport du groupe de travail sur l'examen de la rémunération globale.

Une partie du résumé du rapport de recherche fait remarquer que : « (...) de nombreuses personnes connaissent l'esprit de justice et d'égalité de notre Église en tant qu'aspiration plutôt que comme réalité vécue. Le racisme, le capacitisme, l'hétérosexisme, le sexisme, le cissexisme et les autres formes d'oppression continuent d'exister au sein de l'Église Unie du Canada. Et les personnes qui sont les plus aptes à exprimer à quel point leur ministère et leurs relations pastorales en subissent les répercussions sont celles qui vivent ces expériences. Ce sont donc les histoires de ces personnes auxquelles s'est intéressé le projet de recherche. »

Le rapport détaillé de ce projet de recherche peut être consulté dans sa [version intégrale](#) et dans sa [version synthèse](#). Le rapport porte sur le personnel ministériel et, pour l'instant, le suivi des conclusions de ce rapport se fait au sein du Bureau de la vocation en concertation avec la personne responsable de l'équité et de la lutte contre le racisme.

Compter sur le leadership

Ce projet, qui a débuté en novembre 2021, est un sondage volontaire sur l'identité qui s'adressait au personnel ministériel, aux employées et employés permanents ainsi qu'aux membres des comités nationaux. Il est enraciné dans les engagements qu'a pris l'Église à l'égard de l'équité, de la diversité et de la lutte contre l'oppression. Cette [courte vidéo](#) (en anglais) explique le projet.

Un [rapport de mi-parcours](#) décrit la progression jusqu'en novembre 2023 et la version mise à jour du rapport sera consultable sous peu.

Ces dernières années ont joué un rôle important dans la collecte de données de base sur les identités de l'équité chez les membres du personnel ministériel de l'Église et les personnes qui siègent aux comités nationaux. À l'avenir, il faudra aider l'Église à réfléchir et à déterminer ce qui empêche les gens de participer pleinement et à trouver des stratégies efficaces pour éliminer ces obstacles. Il s'agira là d'une tâche importante pour aller de l'avant.

Audit de la pleine participation aux comités nationaux

En plus des données recueillies sur certains responsables de l'Église, les gens qui siègent aux comités nationaux ont également été invités à prendre part de façon anonyme à un audit sur la pleine participation. Cet audit est le fruit d'une collaboration entre le programme Engagement des membres et la personne responsable de l'équité et de la lutte contre le racisme.

Il a été conçu pour mesurer sept marqueurs de participation : globalité, individualité et voix collective ou paroissiale; valorisation; participation interculturelle; accessibilité et sans obstacle; choix et leadership. Les réponses individuelles ont été également comparées aux identités de ces personnes.

Pour chacun de ces marqueurs, les membres des comités ont accordé une note élevée à leurs expériences de participation. De plus, l'audit indique que plusieurs comités s'appliquent à intégrer les engagements à l'égard de l'équité, de la diversité et de la lutte contre l'oppression dans leurs travaux en cours.

Il ressort des constatations de l'audit sur la pleine participation que : la plupart des personnes interrogées éprouvaient un fort sentiment d'appartenance (87 %) et avaient l'impression que leurs opinions étaient importantes (93 %), mais certaines se disaient préoccupées en raison du malaise suscité par la discussion sur les identités personnelles (11 %) et lorsqu'elles étaient invitées à représenter leur groupe d'identité (12 %).

De plus, les personnes interrogées estimaient en général que leur identité était appréciée à sa juste valeur au sein du groupe, avec les plus hautes notes pour la valeur perçue de la langue maternelle (91 %) et du poste comme membre du personnel ministériel ou laïque (88 %). Toutefois, il y a certains domaines où quelques personnes interrogées ont l'impression d'être moins reconnues à leur juste valeur, notamment en ce qui concerne leur identité raciale ou autochtone (6 %) ou leur orientation sexuelle (8%).

Parmi les difficultés les plus souvent éprouvées dans les travaux des comités, mentionnons les barrières linguistiques, les obstacles technologiques et les conflits d'horaires.

Au cours du triennat à venir, une facette importante de l'orientation et du soutien du comité consistera à continuer de tendre vers la pleine participation.

Conclusion

L'engagement de l'Église à devenir une confession antiraciste et les engagements constants à l'égard de l'équité constituent des engagements à long terme. Des progrès ont été réalisés dans ces domaines, toutefois, il reste énormément de travail pour aller de l'avant en tant qu'Église. Comme l'indique notre politique de lutte contre le racisme, notre cheminement pour combattre le racisme demande un effort soutenu. À titre collectif et individuel, nous poursuivons fidèlement notre cheminement vers l'équité et une appartenance audacieuse.