

RAPPORT DU CONSEIL RÉGIONAL BERMUDA–NOVA SCOTIA

Source : Conseil régional Bermuda–Nova Scotia

À propos de nous

Inspirés par Dieu, nous sommes le peuple du Christ aux Bermudes et en Nouvelle-Écosse. Nous nous aimons les uns les autres et nous suivons Jésus, forts du pouvoir que nous transmet le Saint-Esprit.

Reconnaissance des terres

Nous reconnaissons que nous nous trouvons à Mi'kma'ki, le territoire ancestral et non cédé du peuple Mi'kmaq, et nous reconnaissons qu'ils ont été, sont et seront les intendants et les intendantes de ce territoire. Ce territoire est visé par les « traités de paix et d'amitié » conclus entre les peuples Mi'kmaq Wəlastəkwiyik (malécites) et Passamaquoddy et la Couronne britannique en 1725. Les traités ne portent pas sur la cession de terres et de ressources, mais reconnaissent les titres des Mi'kmaq et des Wəlastəkwiyik (Malécites), et établissent les règles régissant la relation permanente entre les nations. Nous sommes tous et toutes des personnes visées par des traités.

Notre raison d'être

Alors que nous envisageons l'avenir, nous savons très bien qu'il nous faut être réalistes quant à ce que nous vivons en tant qu'Église. Nous savons que, collectivement, nous vivons le deuil de ne plus être l'Église que nous avons été. Cependant, comme l'a dit la pasteure Anna Robbins lors de l'une de ses présentations :

« [TRADUCTION] Je pense que nous sommes prisonniers d'une situation qui rend difficile le discernement de la réalité du passé. Je crois que nous sommes coincés dans la nostalgie. Le mot nostalgie est d'ailleurs formé à partir des mots grecs nostos, qui signifie retourner chez soi, et algia, qui exprime une forme de désir. Le désir de rentrer chez soi, qui s'accompagne aussi d'une douleur. La nostalgie d'un foyer qui n'existe plus et qui n'a peut-être jamais existé. Il s'agit d'une idéalisation du passé qui fait abstraction des défauts et qui peut même transformer les aspects négatifs en impressions positives. Nous angélisons ce qui a été et nous oublions les parties plus difficiles, qui était présent et qui ne l'était pas. Nous inventons une fiction nostalgique du passé. Nos souvenirs ne reflètent pas la manière dont les choses se sont réellement passées. »

Nous sommes loin d'être les premières personnes à vivre cela. Les Écritures racontent l'histoire de personnes qui souhaitaient revenir en arrière, oubliant que Dieu les conduisait vers une nouvelle réalité. C'est peut-être un peu ce que nous faisons lorsque nous pensons à l'Église du passé. Nous ne pouvons pas imaginer une autre façon de constituer l'Église et nous sommes fatigués. Il est difficile de voir où Dieu nous conduit.

Lorsque nous dressons un portrait réaliste de notre Église dans la région, nous constatons le même déclin auquel nous faisons tous face. Notre conseil régional compte 139 charges pastorales, dont la plupart sont situées en milieu rural et dispersées dans toute la province de

la Nouvelle-Écosse. La plupart de nos charges pastorales comprennent plusieurs lieux de culte et sont en période de changement et de déclin. Nous nous sommes engagés à vivre l'appel que nous avons discerné.

APPEL

Devenir une communauté transformée, courageuse, habitée par l'Esprit et prenant le risque de mener une quête chrétienne fondée sur l'amour profond de Jésus, qui accueille toutes les personnes, notamment les personnes de toutes les orientations sexuelles, les identités de genre et les couleurs de peau, peu importe leur race, leurs croyances, leur âge, leur origine culturelle, leur situation économique, leur langue et leurs capacités, afin qu'elles participent pleinement à tous les aspects de notre vie et de notre travail.

Nos activités

En tant que conseil régional, nous nous réjouissons d'annoncer que, depuis notre dernier rapport, nous sommes devenus une région inclusive. Dans le cadre de notre engagement à suivre notre appel, nous nous voyons comme un peuple qui s'efforce toujours d'être inclusif. Il s'agit d'un cheminement au cours duquel nous avons pris l'engagement d'apprendre et de nous épanouir, d'agir de façon plus avisée et de nous améliorer. Les valeurs fondamentales auxquelles nous tenons sont les suivantes :

Tisser des liens entre les communautés de foi et les renforcer en :

- Cultivant un sentiment d'appartenance vaste et inclusif
- Développant un leadership empreint de compassion
- Cultivant les moyens créatifs d'incarner la vitalité chrétienne
- Rassemblant par une communication efficace
- Partageant et vivant la Bonne Nouvelle
- Suivant l'exemple de l'humilité et de la justice du Christ
- Allant de l'avant dans l'espoir et la générosité

Priorités du conseil régional

Les priorités du conseil régional ont été définies à partir de notre plan stratégique et de notre approche axée sur trois piliers.

Pilier 1 : Une vie de disciple dynamique

Objectif : Promouvoir l'importance de la quête chrétienne comme élément central du renforcement, de la vitalité et de la durabilité de la communauté chrétienne.

Mesures • Aider les paroisses à comprendre ce que l'on attend des chrétiens ou des chrétiennes et les répercussions d'une vie de disciple dynamique. • Promouvoir une culture d'apprentissage spirituel dans nos communautés de foi lors de rassemblements, en offrant des occasions d'apprentissage et en discutant de cheminements spirituels. • Proposer des programmes qui invitent les membres à approfondir leur lien avec Dieu dans leur communauté de foi et leur mission. • Organiser des séances d'étude biblique destinées à nos communautés de foi et mettant l'accent sur l'engagement chrétien.

Pilier 2 : Une mission claire

Objectif : Inviter les communautés de foi et les autres ministères à définir leur rôle dans la mission de Dieu.

Mesures • Créer ou distribuer du matériel éducatif et offrir des séminaires qui aident les communautés de foi à définir et à vivre leur mission au-delà de la simple survie. • Évaluer la santé organisationnelle des communautés de foi en se fondant sur les pratiques exemplaires et leur fournir les outils nécessaires pour la suite des choses. • Recueillir et fournir des exemples de possibilités de coopération astucieuses ou de renouveau. • Chercher, examiner et analyser les possibilités viables de créer des communautés habitées par l'Esprit et animées par une mission (par exemple, implantation d'Églises, orientation différente des ministères) et présenter des exemples concrets de ce qui se fait déjà. • Montrer la voie à suivre à une équipe de soins palliatifs (fin heureuse) et au personnel ministériel, en les aidant à acquérir les compétences nécessaires pour accompagner les communautés de foi en fin de vie ou en deuil dans un processus de fermeture. • Étudier et présenter de nouveaux modèles de gouvernance des paroisses afin de s'assurer qu'ils aident les communautés de foi à réaliser leur mission.

Pilier 3 : Leadership audacieux

Objectif : Former des leaders curieux, courageux et guidés par la foi

Mesures • Proposer de la formation en leadership et des ressources aux leaders ministériels et laïques afin de faire en sorte qu'ils ne dépendent plus exclusivement du personnel (p. ex., Fresh Start [Nouveau départ], United for Learning [Unis dans l'apprentissage], Tatamagouche Centre, Atlantic School of Theology). • Élaborer un modèle pour la relève du leadership des communautés de foi et les encourager directement à réfléchir à leurs besoins futurs et au perfectionnement des compétences de leurs ressources professionnelles et laïques. • Étudier de nouveaux modèles de ministères provenant d'autres régions et paroisses et les présenter aux communautés de foi. • Créer et diriger des cohortes de leaders intéressés par l'excellence organisationnelle et le développement du leadership. • Élaborer et diffuser des ressources qui permettront aux leaders laïques d'assumer certaines responsabilités ecclésiastiques traditionnelles (p. ex., les funérailles, la planification du culte, les soins pastoraux) dans les communautés de foi (en particulier les ministères financés en partie). • Veiller à ce que les réponses aux questions et les ressources soient fournies en temps utile.

Voici quelques nouvelles réjouissantes concernant notre région :

- Des ministères coopératifs et partagés voient le jour dans notre région.
- Les communautés de foi choisissent la vitalité, en élaborant leur vision et leurs plans d'action, qui s'écartent de « la façon dont nous avons toujours fait les choses ». Elles prennent l'engagement audacieux de continuer à être l'Église et à assurer une présence de l'Église Unie dans leur communauté.
- Les communautés de foi discernent leur cycle de vie et prennent la décision guidée par la foi de terminer leur vie dans la dignité et en donnant un sens à leur expérience, plutôt que de disparaître peu à peu.

- Les communautés de foi cherchent des solutions novatrices pour se renouveler et connaissent des succès comme des échecs. Elles apprennent et essaient de nouveau.

Association

En septembre 2022, nous avons officiellement noué une relation d'association avec l'Église méthodiste wesleyenne des Bermudes et l'Église Unie du Canada :

« [TRADUCTION] Nous croyons que l'Église Unie du Canada et l'Église méthodiste wesleyenne des Bermudes sont appelées à "être l'Église de Dieu" dans le monde, en chantant l'amour et la sollicitude de Dieu pour toute la création et en promouvant l'Évangile. Ainsi, nous nous engageons à réaliser ensemble la mission et le ministère. »

Lors de notre assemblée annuelle de 2023, nous avons eu le plaisir de célébrer notre service d'union, en présence de représentants et de représentantes des Bermudes et de notre secrétaire général, le pasteur Michael Blair. Alors que nous continuons à vivre cette nouvelle relation en nous appuyant sur notre longue histoire commune, nous prions pour la présence continue de Dieu.

Rassemblements en regroupements

Conscient de la nécessité pour les communautés de foi de recréer des liens entre elles et avec la région, le conseil régional a décidé, dans le cadre de son plan stratégique, de créer un poste d'animateur ou d'animatrice de regroupement à temps partiel au moyen d'une proposition. Le rôle de l'animateur ou de l'animatrice de regroupement est de travailler avec les communautés de foi de la région des Bermudes et de la Nouvelle-Écosse dans le but de mettre en place des regroupements régionaux de base. Ces regroupements offriront une structure permettant aux personnes laïques et au personnel ministériel de se rencontrer et de s'entraider de façon régulière. Robyn Brown-Hewitt a commencé à travailler sur cette initiative en octobre et continuera de le faire avec nous jusqu'en décembre de cette année. Nous sommes impatients d'en savoir plus sur ce qu'elle a appris et sur les régions qu'elle suggère de regrouper.

Health Joy and Excellence Institute (Institut de la santé, de la joie et de l'excellence)

Offrir au personnel ministériel un lieu où il peut revenir à ses *motivations* et cultiver sa vocation. Les régions de l'Est souhaitent entreprendre cette initiative pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il est de la responsabilité des régions de concrétiser l'objectif de cet Institut, soit de :

« [TRADUCTION] Fournir aux leaders et aux communautés des occasions d'apprentissage et des espaces de partage afin d'améliorer leurs compétences, de concentrer leurs énergies et de célébrer leur pratique. »

En outre, ces régions sont également très conscientes des pressions auxquelles les charges pastorales font face et des responsabilités qui incombent aux leaders laïques et à leur personnel ministériel. C'est pourquoi nous voulons cibler les possibilités de perfectionnement qui aideront le personnel ministériel et les communautés de foi à mieux gérer ces défis.

Par ailleurs, selon les bonnes pratiques de gestion, il est important d'offrir du soutien et de favoriser le perfectionnement des compétences pour améliorer le rendement. Lorsqu'ils entrent en fonction, les membres de l'ordre ministériel et les autres leaders ont déjà acquis bon nombre des **compétences** requises pour accomplir leur travail grâce à leur formation et leurs expériences variées. Le perfectionnement professionnel reste néanmoins important pour favoriser l'amélioration continue et relever les nouveaux défis qui se présentent. Le Conseil général joue un rôle à cet égard, par l'intermédiaire de son Bureau de la vocation, en offrant certaines occasions de perfectionnement professionnel. De même, diverses formes de **soutien** sont proposées à tous les niveaux de l'organisation. Toutefois, tant pour le perfectionnement des compétences que pour le soutien offert, il est possible de se concentrer sur des questions propres à ces régions et de choisir les moyens qui conviennent le mieux à l'environnement local.

Il est important de souligner que, lorsque les membres du personnel ministériel perfectionnent leurs compétences ou reçoivent du soutien, cela contribue à leur développement personnel, mais cela leur permet également de jouer un rôle de leader en mettant à profit leurs compétences dans leur charge pastorale et en informant les autres leaders de ce qu'ils ont appris pour les aider dans leur développement.

L'étude de cette initiative conjointe nous permet de constater que, bien que les priorités stratégiques de chacune des trois régions de l'Est puissent être différentes, il y aura des domaines dans lesquels leurs efforts de coopération contribueront à maximiser les avantages qui peuvent être tirés de leurs ressources, de leur expertise et de leur diversité.

Domaine d'activité 1 : Mise en pratique de la foi vivante

Les catégories de foi vivante sont les pierres angulaires de notre ministère et constituent la base de nombreuses descriptions de postes ministériels. Bien que la plupart des membres du personnel ministériel possèdent des compétences et des connaissances dans ces catégories, l'évolution de l'environnement nous oblige à les réexaminer et à trouver des moyens créatifs d'atteindre nos objectifs dans chacune d'elles. Par exemple, le recours à des groupes de pairs pourrait être un mécanisme utile pour découvrir et mettre en commun des approches différentes concernant chacune des catégories de foi vivante, ce qui pourrait ouvrir la voie à des façons nouvelles et créatives de poursuivre ce travail. Aux fins du présent document, les catégories de foi vivante sont définies comme suit :

Quête chrétienne – Offrir des possibilités d'exploration de la foi, de dialogue et de formation à l'engagement chrétien (p. ex., école du dimanche, programmes pour les jeunes, Femmes de l'Église Unie et autres groupes d'adultes, diffusion de l'Évangile).

Justice et présence – Tendre la main aux personnes vulnérables et marginalisées, se battre pour l'équité et la justice et entretenir de bonnes relations (p. ex., jardins communautaires et banques alimentaires, lutte contre la pauvreté, parrainage de personnes réfugiées).

Leadership – Identifier les leaders laïques, assurer leur perfectionnement, leur donner les moyens d'accomplir leur travail et les soutenir (p. ex., formation destinée aux leaders laïques, apprentissage tout au long de la vie et partage des histoires de foi).

Partenariats ministériels – Établir des relations avec d'autres instances de notre propre Église, d'autres Églises et d'autres organisations communautaires (p. ex., apprendre d'elles et travailler avec elles).

Soins pastoraux – Aider les personnes avec compassion et transformer leur vie (p. ex., répondre aux besoins spirituels des personnes ayant des problèmes de dépendance ou souffrant de graves problèmes de santé ou de problèmes relationnels, ainsi que des personnes hospitalisées ou endeuillées).

Intendance – Mener une vie guidée par la foi en utilisant notre temps, nos talents et nos ressources et en prenant soin de la création (p. ex., les revenus actuels et leur utilisation, les initiatives par rapport aux besoins).

Culte – Expression commune de notre foi dans le cadre d'un rituel public épanouissant, accueillant et accessible, qui reflète les valeurs de l'Église Unie du Canada (p. ex., différentes formes de culte).

Domaine d'activité 2 : Théorie de la gestion

Il existe un certain nombre de pratiques de gestion clés qui sont tout à fait transférables d'une profession à l'autre. Ces domaines pourraient être le sujet de cours ou de séries de conférences, que chaque personne pourrait suivre à son propre rythme ou en groupe. À titre d'exemple :

Planification – Il s'agit notamment de comprendre la planification stratégique et opérationnelle, la gestion du temps ainsi que la gestion de projet. Le personnel ministériel acquerra les compétences nécessaires pour appuyer ces efforts au sein de la charge pastorale, ainsi que pour gérer ses propres responsabilités.

Gestion des ressources humaines – Comprend des domaines comme la constitution d'équipes, la résolution de conflits, la communication, la facilitation, la stimulation de la créativité, l'inclusion; tous ces éléments permettront au personnel ministériel de résoudre les problèmes et d'optimiser les résultats dans leur communauté de foi.

Évaluation – Appliquer l'approche de résolution de problèmes et comprendre l'évaluation et la conception de processus ainsi que les principes de gestion du changement peuvent aider le personnel ministériel à progresser dans sa mission ou à atteindre ses objectifs et à assurer un leadership pour aider leurs communautés de foi dans ces domaines.

Domaine d'activité 3 : Prise en charge de soi

Il est important d'offrir diverses formes de soutien pour aider le personnel ministériel à prendre soin de lui-même, que ce soit mentalement, physiquement, émotionnellement ou spirituellement. Un personnel ministériel joyeux et en santé est mieux à même de remplir son rôle, ce qui lui permet également de mieux comprendre comment apporter un soutien similaire aux autres. Les retraites, les exercices de lecture et les approches de mentorat peuvent être utiles dans ce domaine. Les thèmes abordés pourraient, par exemple, être les suivants : la

gestion du stress, la pleine conscience, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et la santé, et le renouveau spirituel.

Domaine d'activité 4 : Orientation de base

Bien qu'il existe certains processus normalisés et que chacune des régions et des charges pastorales puisse avoir des approches différentes, il est utile de se demander quels sont les renseignements « indispensables » dont nous voulons que le personnel ministériel dispose lorsqu'il commence à travailler dans une nouvelle charge pastorale pour ce qui est des questions liées au personnel, des exigences administratives, des plans stratégiques, des priorités en matière de foi vivante, etc.

Domaine d'activité 5 : Formation ou soutien au moment opportun

Cet aspect serait axé sur les questions cruciales qui surgissent soudainement, par exemple la pandémie, et sur l'attention qui doit être portée aux domaines appelant de nouvelles façons de penser, notamment l'inclusion ou le ministère des jeunes. Les personnes travaillant au sein du système connaissent certainement les types de problèmes auxquels sont confrontés le personnel ministériel et les charges pastorales. Dans le cadre d'une approche globale de la santé, de la joie et de l'excellence en matière de leadership, nous devons trouver un moyen structuré de recueillir de l'information sur les priorités dans ce domaine et d'offrir de la formation ou du soutien en temps utile ou lors d'un événement annuel proposé au moment opportun.

Domaine d'activité 6 : Plans de perfectionnement individuels

Alors que certains membres du personnel ministériel poursuivent leur perfectionnement professionnel seuls, il pourrait être utile pour les régions et les charges pastorales d'adopter une approche structurée visant à établir un « plan d'apprentissage » pour le personnel ministériel à titre individuel.

Nous avons été en mesure de lancer notre première initiative, avec deux présentations de *Practicing Our Calling in a Time of Planetary Crisis* (Vivre notre appel en période de crise planétaire), offertes par Janice Maclean de The Prayer Bench, et *Rest and Resurrection : Silent Retreat* (Repos et résurrection : retraite silencieuse) sur le magnifique site du Tatamagouche Centre, une activité animée par la pasteure Catherine Smith. Nous continuons à explorer les offres et à trouver des ressources financières pour proposer les activités aux personnes participantes au plus bas coût possible.

Association ministérielle

L'Association ministérielle, qui était à l'origine un comité du conseil régional, est désormais enregistrée en tant que société par actions et constitue une organisation distincte gérée par ses membres. Les personnes suivantes peuvent devenir membres de l'Association : les diacres, les agentes et agents pastoraux laïques, les pasteures et pasteurs (actifs, retraités et toujours inscrits sur la liste du personnel) et les candidates et candidats nommés à un poste.

L'organisation travaille dans le cadre de quatre piliers clés : la communauté, le plaidoyer, le renouvellement et l'éducation (CARE).

Activités et webinaires éducatifs

Les comités chargés de l'éducation à la foi, de l'inclusion et du perfectionnement du leadership ainsi que le personnel se sont engagés à organiser des activités d'apprentissage dans notre région. Certaines ont été proposées au moyen de webinaires sur Zoom et d'autres se sont tenues en personne. Ces possibilités d'apprentissage s'adressent à la fois au personnel ministériel et aux leaders laïques. Nous espérons poursuivre ces initiatives et en proposer d'autres à l'avenir.

Réparation

Dans le cadre de notre engagement à répondre aux appels à l'Église lancés par la Commission de vérité et réconciliation, notre région, par l'intermédiaire de mon bureau, du Comité des biens immobiliers et du conseil de Tatamagouche, a entamé un dialogue avec Women of First Light au sujet de la possible restitution des terres sur lesquelles est situé le Tatamagouche Centre aux peuples autochtones dont les ancêtres étaient les intendants et intendantes. Cet endroit a été le lieu de la paix et de l'amitié et est considéré comme un lieu de guérison pour toutes les personnes qui s'y rassemblent. Nous sommes en train d'élaborer un protocole d'entente qui déterminera la manière dont nous allons aller de l'avant ensemble. De plus amples renseignements seront bientôt communiqués à ce sujet.

L'une des propositions approuvées lors de l'assemblée générale annuelle de 2024 s'intitulait « *Steps on the Reconciliation Journey* » (*Le cheminement vers la réconciliation*). Comme le Comité des biens immobiliers, dont la présidence fait partie du groupe de travail susmentionné, j'ai décidé que cette proposition serait mieux traitée par le Comité, dans la continuité du travail qu'il effectue déjà. Le Comité a accepté ce mandat et nous avons entamé le processus pour définir la marche à suivre d'après les mesures recommandées dans la proposition. Ainsi, nous envisageons de donner les biens excédentaires ou une partie ou la totalité du produit de leur vente aux communautés autochtones locales ou à l'Église autochtone de l'Église Unie du Canada.

Évaluation de la structure régionale

Vous vous souviendrez sans doute que nous sommes en train d'évaluer la structure régionale. L'évaluation porte principalement sur la relation entre le conseil régional et les communautés de foi, et la question de savoir si la structure de gouvernance soutient cette relation. Son objectif correspond aux priorités de la région. Nous tenons à remercier toutes les personnes participantes, nos divisions, nos comités, notre personnel ministériel et les instances dirigeantes de nos communautés de foi d'avoir pris le temps de répondre aux enquêtes. Nous remercions également les membres de l'exécutif pour leur contribution au processus. L'étape de la collecte des données du projet est presque terminée. Les enquêtes ont été envoyées par le bureau du conseil régional à la mi-janvier. La rédaction du rapport est en cours et nous espérons pouvoir présenter un document contenant toutes les recommandations nécessaires

avant notre assemblée annuelle régionale afin de pouvoir discuter de la voie à suivre. Nous remercions tout particulièrement Jenny Stephens, notre consultante, et Seyi Adeyemo, qui a assuré le soutien administratif pour ce projet.

Dernières nouvelles concernant le personnel

Nous nous réjouissons d'avoir pu transformer le poste de responsable des communications et des services administratifs du bureau de Sackville en un poste à temps plein. Oluwaseyi (Seyi) Adeyemo a commencé à travailler avec nous le 7 octobre 2024. Seyi se familiarise avec l'Église Unie et ses structures organisationnelles, tout en s'attelant à de nombreux nouveaux projets, notamment celui d'aider la pasteure Jenny Stephens dans le processus d'évaluation. Il travaille avec nous depuis maintenant six mois et nous lui souhaitons la bienvenue dans notre équipe.

Nous souhaitons également la bienvenue à Robyn Brown-Hewitt, notre animatrice de regroupement. Je sais que plusieurs d'entre vous ont rencontré Robyn et ont discuté de la meilleure façon d'organiser les rassemblements des regroupements de notre région et d'assurer leur durabilité.

Comme vous le savez, la perte soudaine de notre collègue et ami, le pasteur Kendall Harrison, a ébranlé nos trois régions et l'ensemble de l'Église. Merci à toutes celles et à tous ceux qui continuent de garder sa famille, notre personnel et le Conseil régional Fundy St. Lawrence Dawning Waters dans leurs pensées et leurs prières.

L'ensemble de notre personnel a travaillé fort au cours de la dernière année pour soutenir nos communautés de foi, nos comités, notre personnel ministériel et nos leaders laïques. Je profite de l'occasion pour les remercier tous et toutes pour leur soutien continu, leur fidélité et leur professionnalisme. Aucune demande n'est trop exigeante et aucune tâche trop modeste pour notre personnel.

Merci à nos membres

Le dynamisme de nos communautés de foi et de notre région se concrétise par les gestes que nous posons les uns envers les autres pour nous soutenir mutuellement. Ce travail n'est pas l'affaire d'une seule personne, il demande la participation de tous et de toutes. Votre engagement chrétien a contribué à répandre l'amour de Dieu dans notre région et à tisser des liens au sein de la communauté que nous appelons Église. Puissions-nous continuer de vivre dans cette alliance.