

## RAPPORT DE REDDITION DE COMPTES DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL (Partie B)

Source : Secrétaire général

Vue d'ensemble du plan stratégique et opérationnel

### Présentation



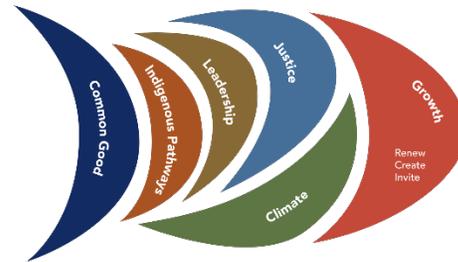
En 2021, les déléguées et les délégués du 43<sup>e</sup> Conseil général ont approuvé l'appel et la vision de l'Église : une spiritualité profonde, une vie de disciple dynamique et une quête audacieuse de justice. Au cours du dernier triennat, nous avons compris qu'il s'agissait de l'étoile Polaire qui guide le travail de l'Église. Nous avons mis en œuvre l'appel et la vision à grande échelle et avec conviction. Pour élargir la portée de notre message, nous les avons partagés dans toute l'Église, dans les multiples langues parlées au sein de l'Église Unie, notamment au moyen de présentations, de vidéos, d'études bibliques, de ressources pour le culte, d'éléments graphiques et d'[articles promotionnels](#). En nous imprégnant de la

profondeur de ces mots partagés, nous avons soutenu un grand nombre de conférences consacrées aux thèmes théologiques de l'appel, et nous avons orienté les ressources d'édition de l'Église de manière à ce qu'elles cadrent avec certains aspects de ce dernier et les approfondissent. Nous avons trouvé que l'appel rejoignait l'identité de l'Église Unie, en particulier ce que nous nous efforçons de devenir, notamment dans nos échanges avec des partenaires œcuméniques et internationaux, et dans nos relations avec les nouvelles communautés.

Cette partie de mon rapport rendra compte du travail effectué par le Bureau du Conseil général pour atteindre les objectifs stratégiques fondés sur l'appel et la vision.

Pour orienter le travail du Bureau du Conseil général (BGC), l'exécutif du 44<sup>e</sup> Conseil général a approuvé un plan stratégique comportant six objectifs stratégiques : intensifier l'invitation (croissance), stimuler le leadership, veiller au bien commun, accroître l'intégrité climatique, encourager la quête de justice, et suivre les parcours autochtones. Ces objectifs étant considérés comme interreliés, ils nous aident à exprimer l'appel et à nous rapprocher de notre vision. Déterminés à accroître la transparence et la responsabilité à l'égard des résultats, nous avons adopté la méthode de gestion par objectifs et résultats comme cadre pour structurer les plans annuels du BCG entre 2023 et 2025.

Le personnel a divisé les six objectifs en initiatives pluriannuelles, puis en volets d'activités, chacun étant dirigé par une personne responsable devant rendre des comptes. Les progrès accomplis en vue d'obtenir les résultats escomptés font l'objet d'un suivi trimestriel. Ces progrès sont communiqués à l'exécutif du Conseil général dans des rapports trimestriels. Ils sont également présentés dans un [tableau de bord](#) sur le site [egliseunie.ca](http://egliseunie.ca). En 2023, la première année du plan annuel, nous avons atteint 72 % des résultats clés prévus, tandis que nous sommes passés à 78 % en 2024. En utilisant mieux et de façon plus cohérente les données, nous avons pu conclure des projets inefficaces et en adapter d'autres. Au cours du triennat, nous avons harmonisé les rapports financiers et les rapports de programmes, ce qui nous a permis de constater des progrès graduels, mais importants, en matière de réflexion stratégique, d'orientation et d'utilisation accrue des indicateurs.



### Intensifier l'invitation

L'exécutif du Conseil général considère l'objectif stratégique de croissance, « Intensifier l'invitation : faire preuve d'humilité et de confiance dans le partage de la foi », comme la principale priorité parmi les six objectifs. L'objectif du triennat était d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies régionales et nationales efficaces et liées, qui permettent la croissance des ministères existants, ainsi que l'émergence et la préservation de nouvelles expressions de communautés de foi. Pour appuyer les travaux à effectuer dans le cadre du plan stratégique, en particulier en ce qui concerne la croissance, un service de recherche et développement (R et D) a également été créé, en s'appuyant sur l'expertise d'anciens et de nouveaux membres du personnel. Dès le départ, nous avons établi pour cet objectif un cadre tripartite afin de classer les initiatives pluriannuelles dans trois domaines, soit renouveler, créer, inviter.

Dans le domaine du *renouvellement* des ministères existants, les responsables de l'animation de la croissance travaillent désormais directement avec les communautés de foi, en s'inspirant des profils de quartier établis par le service de R et D, en aidant les communautés à discerner leur raison d'être (« pourquoi ») et en élaborant des plans d'invitation. En octobre et en novembre 2024, les responsables de l'animation de la croissance travaillaient avec 185 membres du personnel ministériel et 422 communautés de foi. Dans le cadre d'une collaboration étroite avec les régions, les responsables ont pour autres priorités de réaliser des projets liés à la présence auprès des jeunes et des jeunes adultes, notamment une retraite destinée aux jeunes francophones très réussie, de soutenir des projets pilotes de ministères coopératifs et d'autres formes de ministères novatrices, et de porter une attention particulière aux communautés de foi rurales. Maintenant qu'il a établi la liste des Églises en croissance au

sein des ministères existants de l'Église Unie, le service de la croissance compile les enseignements à communiquer aux communautés de tout le pays.

Pour ce qui est de la *création* de nouvelles communautés de foi, l'accent a été mis principalement sur les nouveaux groupes constitués de personnes migrantes et issues de diasporas. Au début de l'année 2025, 25 nouvelles communautés migrantes bénéficiaient du soutien du Bureau du Conseil général. Plusieurs possibilités étaient également en voie de se concrétiser pendant le reste de l'année. Elles concernent notamment des communautés panafricaines, hongkongaises, coréennes, philippines, malgaches et swahilies et, dans certains cas, de solides relations de collaboration avec des partenaires internationaux de l'Église. Ces nouvelles communautés de foi et leurs responsables ont été célébrés par l'ensemble de l'Église Unie lors d'une [célébration liturgique de bénédiction mutuelle](#) profondément émouvante en janvier 2025. Certains des responsables seront également présents à Calgary lors du 45<sup>e</sup> Conseil général pour approfondir les relations avec ces nouvelles communautés au sein de l'Église.

Au-delà des communautés migrantes, l'initiative de croissance a permis de faire des investissements dans un nouveau ministère par l'intermédiaire du Pacific Mountain Church Planting Program (programme d'implantation d'Églises de Pacific Mountain), le site satellite de la Hillhurst United Church (Calgary), le nouveau ministère d'attache de la Cowan Heights United Church (St. John's), le Fireweed Hub et la Zion United Church (New Denver), un nouveau ministère francophone (Moncton), des groupes de discussion de langue française dans la région de Nakonha:ka, la Symons Valley United Church (Calgary), un site Campus United (campus uni) à la Red Deer Polytechnique en partenariat avec la Sunnybrook United Church, et la revitalisation des paroisses dans les régions de Shining Waters et de Canadian Shield. Le projet de cartographie Fertile Soil (Sols fertiles), qui exploite les données d'Environics et du recensement, a été mené à bien sur le site d'essai, soit le Conseil régional de l'Est de l'Ontario et de l'Outaouais, donnant accès à des données sur les endroits où la croissance serait sans doute possible grâce à des stratégies d'invitation intensifiée et ciblée.

Du côté de l'*invitation*, le Bureau du Conseil général a réorganisé ses ressources internes à la suite d'une vérification des communications afin de se concentrer de manière encore plus résolue sur la communication avec le grand public canadien. En nous appuyant sur un sondage réalisé en 2022 auprès de l'Église et du grand public, ainsi que sur une expérience menée en 2023-2024 (notamment une vidéo promotionnelle diffusée lors du spectacle *Stars on Ice*), nous déploierons en 2025 une campagne de rayonnement auprès du public intitulée *Une place à la table*, dans le but d'offrir un accueil inclusif à toutes les personnes qui souhaitent répondre à l'appel et concrétiser la vision de l'Église. Elle comprend notamment une réinterprétation photographique dynamique de la Cène et l'initiative des *100 tables*. À partir du printemps 2025, 100 communautés de foi de l'Église Unie d'un bout à l'autre du pays exprimeront l'amour de Dieu et de leur prochain. Cent tables seront installées à l'extérieur des bâtiments de l'Église Unie, chacune représentant l'incarnation unique par la communauté de l'invitation de Jésus à la table. Ensemble, elles constitueront un symbole national de l'engagement de l'Église en faveur de la justice et de la prospérité des quartiers qui sont les nôtres. Sur certaines tables seront

déposés des articles que les gens pourront prendre selon leurs besoins, d'autres inviteront à la camaraderie et à la conversation, tandis que d'autres encore proposeront un témoignage prophétique sur une manifestation locale d'injustice économique. Les tables seront liées par des récits et une carte interactive. *Une place à la table* va au-delà des stratégies de rayonnement actuelles se rapportant au [centenaire](#) qui, grâce à des outils comme des bulletins d'information thématiques et des annonces ciblées, permettent d'établir le contact avec de nouvelles personnes n'ayant pas encore de lien avec l'Église Unie du Canada. Un projet de site Web dynamique destiné au Canada français, [Mon Credo](#), mise sur des influenceuses et des influenceurs francophones pour inviter les Canadiennes et les Canadiens de langue française à découvrir les valeurs et les engagements de [l'Église Unie du Canada](#).

### **Stimuler le leadership**

*Programme (Re) Generate* : Ce projet pilote, une initiative de la modératrice, visait à constituer une cohorte de responsables du personnel ministériel au pays, afin d'approfondir et de renforcer les compétences et les connaissances permettant d'exercer le ministère dans divers contextes. Le projet, qui se déroule sur une période de 18 mois (janvier 2024 à juin 2025), rassemble 32 membres du personnel ministériel aux identités variées et provenant de différents milieux. La cohorte s'est réunie en personne et en ligne, pendant cinq jours, trois fois par année. Les personnes participantes ont élaboré des « projets cadres » pour intégrer leurs apprentissages dans leur contexte ministériel et répondre aux besoins qu'elles ont cernés avec les leaders laïques pour l'exercice de leur ministère. Ces projets-cadres et les enseignements tirés du projet pilote seront communiqués à l'ensemble de l'Église après l'achèvement du projet à la fin du mois de juin 2025. Les évaluations et les projets permettront de déterminer la ou les meilleures façons de transformer ce projet pilote en une offre plus durable à l'intention des leaders de l'Église, que nous avons l'ambition d'étendre aux équipes de leaders laïques et au personnel ministériel. L'un des principaux avantages pour les personnes participantes a été la formation d'une cohorte qui se réunit régulièrement et l'établissement de relations qui soutiennent, renforcent et approfondissent le ministère que chacune d'elles exerce dans son contexte régional. Voici certains commentaires de personnes participantes :

*« [Traduction] Immanquablement, je retourne dans ma paroisse avec un but bien précis et une confiance renouvelée pour diriger là où je suis, avec tout ce que je suis, pour le peuple de Dieu, ici et maintenant. Dans ce contexte, je crois que notre paroisse a le sentiment d'avoir une meilleure visibilité et une plus grande notoriété au sein de l'Église nationale. Mon apprentissage, mon identité renforcée, leur appartient aussi. »*

*« Ce programme m'a offert une expérience extraordinaire. Il m'a redonné espoir, non seulement en ce qui concerne l'Église, mais aussi en ce qui concerne la place que j'y occupe. Ma confiance à l'égard de mes capacités de leadership s'est accrue d'une manière inattendue, et j'ai vraiment l'impression qu'il est beaucoup plus facile d'occuper cette position dans le ministère, sachant que je peux compter sur ce groupe dont j'ai le*

*sentiment de faire partie. L'intention d'être, de grandir et d'apprendre ensemble a été cœur de l'exercice. »*

*« L'apprentissage est extraordinaire, mais ce que m'apportent les autres personnes lorsque nous pouvons être vulnérables et prendre part à des conversations difficiles concernant le ministère est d'une valeur inestimable pour mon esprit et mon âme! »*

*Ministères coopératifs* : En 2023, nous nous sommes attaqués avec enthousiasme aux travaux sur les ministères coopératifs à l'échelle nationale, en raison de la proposition adoptée par le 44<sup>e</sup> Conseil général concernant le leadership ministériel des années 2020. La première année a été consacrée à la collecte d'informations sur les modèles de ministères coopératifs existants au sein de l'Église Unie et à la recherche sur les moyens permettant à d'autres Églises de soutenir les ministères coopératifs (souvent appelés « ministères collaboratifs » dans les publications). La deuxième année de travail a consisté à soutenir les communautés d'apprentissage composées de personnes engagées dans diverses formes de ministères coopératifs, et à financer six centres d'apprentissage constitués en ministères coopératifs et offrant de la formation ministérielle supervisée (FMS). Ces centres de FMS sont tous uniques et offrent aux candidates et aux candidats actuels de formidables occasions de faire des expériences et d'apprendre sur le terrain. Ce financement permet aux sites ministériels coopératifs et aux personnes candidates de mettre en pratique et d'approfondir les compétences nécessaires aux ministères coopératifs, en plus d'offrir à l'Église la possibilité de tirer des leçons de ces six endroits très différents. Un financement sera versé à certains nouveaux centres de FMS sous forme de ministères coopératifs en 2025 et 2026. En outre, des sites adaptés aux modèles de ministères coopératifs ont été repérés dans au moins deux conseils régionaux; des travaux sont en cours pour déterminer les services de soutien et les prochaines étapes nécessaires au lancement d'au moins un de ces ministères coopératifs pilotes en 2025-2026.

*Écoles théologiques* : L'Unité de la théologie et du leadership ministériel, ainsi que les huit écoles de théologie affiliées à l'Église Unie, ont travaillé ensemble pour « repenser la formation théologique ». Ces travaux consistent notamment à déterminer la formation ministérielle et l'éducation théologique nécessaires à l'Église aujourd'hui et à l'avenir (y compris les compétences liées aux ministères coopératifs et à la formation sur la quête chrétienne); créer et appuyer un réseau de professeures et de professeurs spécialisés dans la lutte contre le racisme; soutenir les écoles dans l'élaboration de programmes d'éducation théologique sur le terrain destinés aux personnes candidates (à l'ordination ou à la consécration) qui n'ont pas de diplôme de premier cycle et qui sont appelées à exercer un ministère tout au long de leur vie; et déterminer les moyens par lesquels les écoles peuvent collaborer pour ensuite demander un financement important auprès de la fondation Lilly Endowment, qui permettrait aux écoles de poursuivre leur collaboration en vue de repenser l'écosystème de l'enseignement théologique au Canada.

### **Veiller au bien commun**

*Assurance* : La société d'assurance captive est en activité depuis deux ans et a permis aux communautés de foi de l'Église Unie de réaliser de réelles économies. Au cours de sa première année d'existence, elle a été en mesure de réduire la prime des paroisses et de payer les intérêts de 258 423 \$. Lors du cycle de renouvellement 2022-2023, le modèle d'assurance captive a permis de réaliser des économies immédiates de 2 millions de dollars, ce qui s'est traduit par un allègement du fardeau financier des 960 paroisses participant au programme. Durant la première année d'activité, le taux de sinistralité se situait dans la fourchette prévue de 20 %. Par conséquent, la société d'assurance captive a pu limiter au minimum les augmentations de primes. Cependant, deux sinistres incendie importants se sont produits au cours de l'été 2024, chacun coûtant à la société environ 2 millions de dollars. Malgré les réclamations de 2024 et la nécessité de reconstituer le capital de la société d'assurance captive, l'initiative s'est avérée un outil efficace de gestion des risques pour l'Église. Elle a permis d'éviter des hausses vertigineuses de primes, de réduire le fardeau financier des paroisses et d'améliorer la viabilité financière globale.

*Mission et Service* : Nous sommes reconnaissants envers les personnes, les familles, les paroisses et les communautés de foi qui soutiennent généreusement Mission et Service année après année. En tant qu'expression tangible de l'amour de Dieu dans notre monde, Mission et Service nous a permis d'accomplir tant de bonnes choses ensemble. Les dons ont permis de financer le [programme \(Re\) Generate](#) et le rendez-vous des jeunes 2024, [2024 Rendez Vous: Audacious Hope](#). Ces deux initiatives ont permis de renforcer et d'accroître les capacités et les compétences des jeunes leaders au sein de l'Église. De même, le programme [Youth Climate Motivators](#) (Jeunes motivateurs pour le climat) (voir ci-dessous) a été une réussite et a incité des jeunes de partout au Canada à travailler avec des paroisses locales sur des initiatives liées à l'environnement et à la justice climatique. Cela nous aide tous et toutes à poursuivre notre travail pour vivre dans le respect de la Création, tout en encourageant les nouveaux leaders. Ailleurs, nos partenariats internationaux ont prospéré. Parmi les réalisations de 2024 soutenues par les généreux dons à Mission et Service, citons l'organisation de la première [consultation sur la sexualité humaine et le genre en Afrique](#), le soutien aux [communautés qui se mettent à l'agriculture durable](#) et l'aide aux [personnes touchées par la guerre](#). La générosité des donateurs et des donatrices façonne et soutient les nombreuses façons dont nous démontrons et partageons ensemble l'amour de Dieu dans le monde. Nous les remercions pour leur dévouement et leurs dons. De plus amples renseignements sur Mission et Service se trouvent sur le [site Web de l'Église Unie](#), notamment d'autres histoires, des rapports de reddition de comptes et des ressources pour le culte.

*Cotisation* : L'objectif de l'adoption du renvoi 4, « Un nouveau modèle de financement », était de faire en sorte que toutes les charges pastorales participent au financement des activités de gouvernance régionale et institutionnelle de manière proportionnelle et transparente. Le plan de mise en œuvre initial pour la transition vers le nouveau modèle de financement (tel qu'il a

été approuvé lors de la ratification du renvoi 4) prévoyait une période de transition de trois ans et une mise en œuvre complète en 2022. Il était également prévu que le 44<sup>e</sup> Conseil général ratifie certains principes et taux de cotisation pour l'avenir lors de son assemblée de juillet 2022. La pandémie de COVID-19 a bouleversé le calendrier, le plan de transition ayant été prolongé jusqu'en 2023 et les répercussions financières à long terme sur les paroisses devenant très incertaines. Le 44<sup>e</sup> Conseil général a d'abord confirmé le taux de cotisation en vigueur en 2022 et a été invité à confirmer les taux et les principes actuels à nouveau en 2023 et en 2024. Lors de chaque rencontre annuelle de rappel du Conseil général, il sera possible de confirmer ou de modifier ces taux. En 2024, le montant total des cotisations s'élevait à 11,8 millions de dollars, une somme déterminante dans le financement des travaux de gouvernance régionale et institutionnelle.

### **Accroître l'intégrité climatique**

Il arrive d'avoir de beaux problèmes! Nous nous sommes engagés à réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 80 % d'ici 2030, un objectif audacieux et ambitieux. Le programme Faithful Footprints (Empreintes de foi) a été mis en place pour cibler notre principale source d'émissions : nos bâtiments. Le programme est géré par La foi et le bien commun, qui effectue des vérifications, évalue les demandes d'aide financière et suit les effets des changements apportés. Au cours des deux dernières années, l'intérêt pour le programme s'est accru de façon exponentielle, signe que les communautés de foi comprennent l'importance d'améliorer l'efficacité énergétique et de réduire les émissions. L'Église ne peut toutefois pas continuer à accorder les subventions comme elle l'a fait auparavant. Nous sommes en train de procéder à des vérifications supplémentaires afin de pouvoir aider les paroisses qui, sans subvention, manqueraient de moyens pour entreprendre ces changements. Les détails sont en train d'être finalisés en consultation avec les conseils régionaux. En attendant, nous pouvons nous réjouir du fait que plus de 500 communautés de foi ont communiqué avec La foi et le bien commun pour manifester leur intérêt à participer au programme Faithful Footprints (Empreintes de foi)!

L'écologisation de nos bâtiments n'est qu'un des piliers de notre objectif en matière de lutte contre les changements climatiques. Il nous faudra également faire entendre nos voix avec fougue, communier avec la terre et réagir aux effets des changements climatiques. Ainsi, une nouvelle politique sur les déplacements a été élaborée. Elle limite le nombre de réunions en personne des comités et groupes de travail du Conseil général, et récompense le recours au transport en commun et au covoiturage.

Les motivateurs pour le climat, des jeunes employés par l'Église grâce à une subvention du programme Emplois d'été Canada, ont noué un dialogue avec les dirigeantes élues et les dirigeants élus pour plaider en faveur du changement. Le [rapport sur la durabilité 2023-2024](#) met en lumière les résultats des efforts qu'ils déploient.

La nécessité de modifier nos comportements est devenue de plus en plus évidente en raison de la dévastation causée par les phénomènes météorologiques violents et les feux de forêt. Par

l'intermédiaire de la [Banque canadienne de grains](#), nous aidons nos partenaires du monde entier à mettre au point de nouvelles pratiques agricoles visant à améliorer la sécurité alimentaire. Pour atteindre notre objectif en matière de lutte aux changements climatiques, nous ne pourrions nous contenter d'adopter de nouvelles techniques et de nouvelles politiques sur les déplacements, de poser des gestes politiques et de moderniser nos bâtiments. Nous devons aussi changer d'attitude et adopter un mode de vie qui donne la priorité aux paroles de notre confession de foi : « pour vivre avec respect dans la création ».

### **Encourager la quête de justice**

*Établir des relations et des partenariats pour défendre les droits des personnes 2ELGBTQIA+ :* Au cours du dernier triennat, nous avons renforcé nos relations et nos partenariats avec les organisations œcuméniques, les réseaux de la société civile et les principales organisations 2ELGBTQIA+. Cette stratégie de transformation a favorisé la collaboration, le réseautage et la défense des droits des personnes 2ELGBTQIA+. L'une des collaborations les plus fructueuses a mené à la conclusion d'une entente de financement entre Equitas et l'Église Unie du Canada. Un cadre a été établi pour qu'Equitas fournisse un financement à l'Église Unie du Canada à hauteur de 372 533 \$. Ce financement est destiné à soutenir le projet Human Sexuality and Gender Diversity (Sexualité humaine et diversité des genres), qui vise à faire progresser les droits des personnes LGBTQ2IA+ dans les pays admissibles à l'aide publique au développement. Nous avons établi un partenariat avec l'All-Africa Theological Education by Extension Association (AATEEA) pour mettre en œuvre le projet.

Dans le cadre de ces travaux menés à l'échelle mondiale, nous collaborons avec nos partenaires et divers intervenants afin de créer des espaces de dialogue et de modifier les récits d'exclusion au sein des communautés de foi. Cette approche intersectionnelle relie le plaidoyer en faveur des personnes 2ELGBTQIA+ à des initiatives de justice globales, nourrissant la solidarité et assurant la réalisation d'un travail de justice holistique enraciné dans une vision partagée de la dignité pour tous. Nous nous sommes imposés comme des championnes et des champions audacieux de l'équité et de la dignité dans les conversations à l'échelle internationale. Grâce à des efforts de plaidoyer auprès des gouvernements et des organismes internationaux, nous favorisons la visibilité des positions de l'Église Unie sur les questions 2ELGBTQIA+ dans le monde. Les données d'évaluation montrent que des partenariats se développent avec des acteurs clés et que nos efforts de plaidoyer ont une plus grande visibilité.

En coordination avec des initiatives stratégiques de relations gouvernementales, l'Église est représentée dans les réseaux 2ELGBTQIA+ prioritaires nationaux et internationaux. Le dialogue Sud-Sud et Sud-Nord favorise des échanges fructueux entre les partenaires internationaux, notre réseau œcuménique mondial et les communautés LGBTQIA+. Cela renforce la solidarité mondiale et la capacité collective à traiter les droits des personnes 2ELGBTQIA+ dans des cadres de justice intersectionnels.

*Histoire d'une réussite – Consultation auprès des leaders des Églises africaines :* L'African Church Leaders Consultation on Human Sexuality and Gender Diversity in Africa (Consultation auprès

des leaders des Églises africaines sur la sexualité humaine et la diversité des genres en Afrique), qui s'est tenue au Mozambique en 2024, a permis de faire avancer notre programme en matière d'inclusion. La consultation a favorisé le dialogue entre les leaders religieux, les personnalités œcuméniques et les personnes LGBTQIA+, en promouvant l'acceptation de la diversité sexuelle et en cernant les lacunes dans les pratiques actuelles. [L'histoire](#) de l'une des personnes ayant participé à la consultation est publiée sur notre site Web.

*Approche fondée sur des principes* : En octobre 2023, le 44<sup>e</sup> Conseil général a adopté une série de principes visant à orienter son travail en matière de justice, marquant ainsi un profond changement par rapport à l'ancienne approche fondée sur les politiques. L'objectif de ce nouveau cadre fondé sur des principes est de nous permettre de répondre aux nouvelles questions en matière de justice sociale en temps opportun et en tenant compte du contexte. Les sept principes clés ont été [adoptés en principe en 2023](#) et des révisions seront soumises au 45<sup>e</sup> Conseil général.

Ce changement découle de la prise de conscience par l'Église que son approche antérieure, fondée sur les politiques, lui faisait souvent adopter des positions inadaptées aux réalités mondiales qui évoluent rapidement et aux appels de ses partenaires. Les nouveaux principes sont conçus pour fournir un cadre flexible permettant de prendre des décisions éthiques visant à obtenir justice, sans prescrire de mesures particulières pour chaque situation. L'adoption de ces principes témoigne des efforts continus que déploie l'Église pour décoloniser ses processus, ses mesures, son plaidoyer et ses ministères. Cela traduit un engagement à réagir plus efficacement aux situations d'injustice au Canada et dans le monde, tout en étant plus réactif aux demandes des partenaires. Nous encourageons toutes les communautés de foi et les conseils régionaux à adopter les principes, à se les approprier et à les appliquer dans le contexte qui est le leur lorsqu'ils exercent leurs ministères prophétiques. Ces principes sont conçus pour orienter notre travail collectif en faveur de la justice, de l'équité et de la compassion.

Nous continuerons à suivre leur mise en œuvre, à recueillir des commentaires et à les adapter si nécessaire.

### **Suivre les parcours autochtones**

*Rassemblement spirituel national autochtone (RSNA)* : On se souviendra de ce triennat comme d'un moment important dans le cheminement vers l'établissement d'une Église autochtone autonome. Il laissera le souvenir d'une période d'apprentissage importante, au cours de laquelle l'Église autochtone a mis de nouveaux processus de gouvernance à l'essai. Il marquera l'histoire en raison de l'adoption par le Conseil général du renvoi 1, « Création d'une organisation nationale autochtone autonome », qui confirme la capacité de l'Église autochtone à tracer sa propre voie. Deux rassemblements spirituels nationaux autochtones ont été organisés au cours du triennat. Lors du premier rassemblement, en 2023, un nouveau modèle de nomination des membres du Conseil national autochtone (CNA) a été instauré. Pour la première fois, cinq cercles de l'Église autochtone ont joué un rôle direct dans la sélection des

membres du CNA. Au fil des premières rencontres du nouveau CNA, certains problèmes liés au nouveau modèle sont apparus. Ces problèmes structurels, combinés à certains conflits interpersonnels, ont provoqué une rupture dans la capacité du CNA à remplir ses fonctions en avril 2024. Des efforts considérables ont été déployés pendant quatre mois pour mettre en œuvre un processus de guérison. Ces efforts ont échoué lorsque le second des deux coprésidents du CNA a quitté ses fonctions en août. Cela m'a conduit, en tant que secrétaire général, en consultation avec les ministères autochtones et les responsables de la justice, à prendre la décision difficile de dissoudre officiellement le CNA et de demander l'organisation d'un nouveau RSNA, qui aurait l'autorité de constituer un nouveau CNA. Des questions et des préoccupations ont été soulevées au sujet de cette décision et, en particulier, de la procédure suivie pour la prendre. L'Église a appris que de nouvelles méthodes et de nouveaux protocoles doivent être élaborés pour régler ces problèmes à l'avenir, en s'appuyant sur la sagesse et les traditions des peuples autochtones.

Un RSNA s'est tenu du 29 novembre au 2 décembre 2024 à Winnipeg. Le RSNA a décidé qu'il n'était pas prêt à constituer un nouveau CNA. Les personnes participantes ont convenu qu'il fallait poursuivre les travaux pour élaborer un modèle efficace de gouvernance de l'Église autochtone. Elles ont demandé au Conseil national des aînés et des aînées autochtones (CNAA) d'assurer le leadership dans l'élaboration de ce modèle. Les membres ont accepté. Le CNAA devra d'abord examiner sa propre composition en vue de l'élargir pour assurer une meilleure représentation de l'ensemble des régions du pays. Il est important que l'ensemble de l'Église reconnaisse qu'il a été demandé au CNAA d'assumer des responsabilités et des rôles importants qui ne font pas partie de leur mandat. Le CNAA n'a pas été créé pour gouverner l'Église autochtone, mais pour exercer un leadership spirituel et lui offrir des conseils. Néanmoins, les membres CNAA ont accepté les décisions du RSNA et ont commencé leurs travaux, acceptant de se réunir plus fréquemment, afin de remplir le mandat qui leur a été confié par le RSNA et d'agir en tant que Conseil national autochtone (CNA) lorsque des décisions lui revenant normalement doivent être prises. Il s'agit d'une lourde tâche pour les aînés et les aînées. Ils et elles auront besoin du soutien, de l'encouragement et, surtout, de la patience du reste de l'Église pour assumer une charge de travail très importante, jusqu'à ce qu'un processus soit élaboré et mis en œuvre pour constituer un nouveau CNA.

*Les jeunes autochtones et racisés* : La Indigenous and Racialized Youth Retreat (Retraite des jeunes autochtones et racisés) est un programme conçu et mis en œuvre par des jeunes autochtones et racisés pour d'autres jeunes qui leur ressemblent. Ce programme annuel est proposé depuis 2022 et se déroule au Sandy Sulsteaux Spiritual Centre.

La retraite peut accueillir 20 jeunes. Chaque année, nous invitons également quatre jeunes à revenir pour agir à titre de jeunes leaders. Les jeunes leaders jouent un rôle essentiel en contribuant à façonner le programme, en aidant les leaders adultes à déterminer quelles personnes y participeront, et en accompagnant les nouveaux participants et les nouvelles participantes dans leur cheminement au cours de la retraite.

La retraite des jeunes autochtones et racisés a une très grande valeur pour les personnes participantes; nous les avons souvent entendues dire que cet espace est ce qui manquait à leur vie. Il offre aux jeunes un espace sûr où ils peuvent se réunir sans avoir à se préoccuper de la réconciliation ou à essayer de sensibiliser d'autres personnes aux réalités qu'ils vivent. Au contraire, cet espace offre aux jeunes la possibilité de nouer des amitiés durables, de favoriser une véritable solidarité et d'apprendre les uns des autres, ainsi qu'une rare occasion de dire des vérités sans ressentir le besoin de se censurer. Les jeunes leaders veillent à ce qu'un élément de justice sociale, une cérémonie de la suerie, une dégustation des plats traditionnels respectifs des personnes participantes, des chants traditionnels et d'autres activités habituelles de camp soient au programme.

L'équipe de planification des activités pour les jeunes s'est réunie du 20 au 23 mars à Winnipeg pour planifier le programme de cet été. La retraite des jeunes autochtones et racisés 2025 se déroulera au Sandy Sultheaux Spiritual Centre du 18 au 22 août.

### **Perspectives**

Au cours du prochain triennat, nous continuerons à donner vie à l'appel et à la vision tout en précisant les objectifs stratégiques. De plus, nous souhaitons élaborer un plan à l'échelle de l'Église, qui mettra l'accent sur le renforcement des communautés de foi. Les données continueront à jouer un rôle essentiel dans l'évaluation de notre travail, notamment pour déterminer si le plan stratégique, comme c'était l'intention générale, permet effectivement de « ralentir – sinon endiguer – la baisse de participation et de dons ainsi que leurs répercussions. »