



L'Église Unie
du Canada
Conseil général

CG45 Rapport de reddition de comptes du Groupe directeur pour l'évaluation des changements structurels pour l'été 2025

Date réelle du document: juin 22, 2025

Source : **exécutif du Conseil général**

Contexte

En 2012, l'Église Unie du Canada a créé le Groupe de travail sur la révision globale, rebaptisé par la suite Groupe de travail sur le renouveau global (RG), pour déterminer la voie à suivre en vue d'apporter des changements structurels. En 2015, le rapport du groupe de travail, et notamment ses recommandations, a été présenté au 42e Conseil général. Après un certain nombre de révisions intégrant les commentaires des membres de l'Église, le Conseil général a approuvé le processus de renouveau global et a autorisé une série de renvois visant à obtenir l'aval de l'ensemble de l'Église concernant les recommandations. Tous les renvois ont été approuvés par une large majorité. Les recommandations comprenaient l'établissement d'un processus d'évaluation. La nature de l'évaluation a été précisée par l'exécutif du Conseil général en mars 2018. À cette époque, les décisions prises en 2015 avaient été approuvées par l'Église, mais n'avaient pas encore été définitivement adoptées.

Tous les renvois ont été approuvés par une large majorité. Les recommandations comprenaient l'établissement d'un processus d'évaluation. La nature de l'évaluation a été précisée par l'exécutif du Conseil général en mars 2018. À cette époque, les décisions prises en 2015 avaient été approuvées par l'Église et n'avaient pas encore été définitivement adoptées.

Processus d'évaluation

Le 1er janvier 2019, l'Église Unie du Canada (ÉUC) a entrepris la plus importante transformation de sa structure organisationnelle depuis 1925, passant d'un modèle à quatre assemblées décisionnelles à un modèle à trois conseils. L'ÉUC s'est engagée à procéder à une évaluation des changements structurels au bout de cinq ans.

En avril 2024, l'exécutif du Conseil général a mis sur pied le Groupe directeur pour l'évaluation des changements structurels (GDECS), chargé d'orienter le processus d'évaluation.

Le Groupe directeur est composé de :

- Shirley Cleave (membre laïque, Fundy–St. Lawrence Dawning Waters, coprésidente)
- Ryan McNally (pasteur, Centre et Est de l'Ontario, coprésident)
- Joshua Bell (membre laïque, Living Skies)
- Wilson Gonese (pasteur, Forces armées canadiennes et exécutif du Conseil général)

Les membres sont appuyés par le personnel suivant :

- Rey Anderson, coordonnateur du développement des capacités communautaires pour les communautés autochtones du Manitoba et du Nord-Ouest de l'Ontario
- Treena Duncan, ministre exécutive, conseils régionaux Pacific Mountain et Chinook Winds
- Cheryl-Ann Stadelbauer-Sampa, responsable principale du soutien à la gouvernance

Le GDECS a reçu le mandat d'évaluer l'effet des changements organisationnels sur l'ÉUC, en fonction des attentes à l'égard de l'évaluation définies par l'exécutif du Conseil général en 2018. Le GDECS a été expressément chargé de :

- Superviser le processus de conception et d'évaluation des changements structurels;
- Mesurer les changements par rapport aux objectifs directeurs;
- Recueillir de nombreux points de vue;
- Préparer un rapport contenant des recommandations.

L'objectif du GDECS était de concevoir un processus d'évaluation vaste et poussé, afin de permettre à toutes les personnes intéressées de participer, et d'examiner en détail la nouvelle structure avec les personnes les plus concernées.

Le GDECS a commencé ses travaux en juin 2024. Pendant trois jours, nous avons pris le temps de découvrir et d'apprécier la diversité des expériences et des connaissances partagées par les membres dans le cadre de ces travaux, de revoir les objectifs de la restructuration, de définir les hypothèses et de clarifier les objectifs de l'évaluation. Le processus d'évaluation a commencé par des recherches visant à établir le contexte, les objectifs et les changements précis mis en œuvre. Nous avons examiné en profondeur les documents pertinents, notamment d'anciens rapports, des comptes rendus des travaux du Conseil général et des procès-verbaux de groupes de travail et d'autres instances. Grâce à ces travaux préparatoires, nous avons cerné la grande question sous-tendant l'évaluation, les aspects des changements à évaluer, les changements ayant été apportés en parallèle qui débordent du cadre de l'évaluation, et les facteurs qui influencent les sources d'information.

Nous avons formulé une grande question sur laquelle focaliser l'évaluation.

Dans quelle mesure les changements structurels ont-ils aidé l'Église à :

- Assurer sa pérennité en ce qui a trait aux ressources financières et aux bénévoles;
 - Simplifier la gouvernance, la structure et les processus;
 - Établir des normes de formation et d'accréditation, et séparer la surveillance et la discipline du personnel ministériel du soutien collégial au moyen d'un double épiscopat du Bureau de la vocation et du conseil régional;
 - Concentrer les ressources sur les communautés de foi;
 - Offrir « du soutien au personnel ministériel pour favoriser la santé, la joie et l'excellence dans la pratique ministérielle » et soutenir les responsables laïques dans le même but (*Le Manuel* de l'ÉUC 2024, p. 86);
 - Encourager l'établissement de liens, la collaboration, le partage et l'innovation;
 - Favoriser un sentiment plus profond d'identité partagée au sein de l'Église Unie;
 - Encourager les communautés de foi à témoigner de l'Évangile?

Afin de nous assurer que l'évaluation porte sur les changements structurels, nous avons cerné les aspects à évaluer :

- Le modèle à trois conseils
 - Le Bureau de la vocation
 - L'association ministérielle
 - Le modèle financier (cotisations, biens et investissements)
 - Les régions, les membres et les frontières
 - Les relations du personnel

Pour limiter l'évaluation aux changements structurels, nous avons relevé de nombreux changements qui se sont produits simultanément, mais qui dépassent le cadre de l'évaluation, notamment :

- Le parcours de candidature
- Les changements apportés au processus de relations pastorales
- La mise en place du CarrefourÉglise
- UPRC/Kindred Works
- UCC Protect United
- L'appel, la vision et le plan stratégique
- Les répercussions de la COVID-19

REMARQUE :

Bien que les changements structurels aient eu une incidence importante sur l'Église autochtone, elle ne sera pas directement prise en compte dans cette évaluation. Elle est encore en train de discerner son orientation et ses relations avec l'Église Unie. Toutefois, en consultation avec l'Église autochtone, des approches appropriées seront utilisées pour recueillir des renseignements concernant les expériences vécues à ce jour en rapport avec les changements structurels.

Nous avons défini un certain nombre de facteurs à prendre en considération afin de garantir la pertinence et l'exhaustivité des sources d'information et de la collecte de données en vue de l'évaluation.

- Une vaste consultation auprès de l'ensemble des membres de l'Église doit être menée.
- Les personnes directement touchées par les changements possèdent à la fois une expérience et des renseignements.
- Les personnes ayant contribué à orienter la mise en œuvre ont des connaissances particulières.
- Les personnes et les groupes dominants et ceux en quête d'équité ont souvent des expériences différentes.
- Les membres de l'Église francophone doivent pouvoir participer dans la langue de leur choix.
- L'Église Unie dispose de données qui pourraient être utiles dans son entrepôt électronique.
- La classification des variables (p. ex., les régions, l'âge) doit être conforme aux critères de l'Église Unie.

Nous avons reconnu qu'il nous fallait engager un consultant ou une consultante possédant l'expertise et l'expérience appropriées pour garantir l'utilisation des meilleures pratiques de collecte de données dans le cadre du processus d'évaluation. À l'issue d'un processus concurrentiel, le Groupe directeur a retenu les services de Credence & Co., une société de conseil bien connue et respectée de Waterloo, en Ontario. Une lettre de présentation de Credence & Co. a été envoyée à l'ensemble du personnel ministériel et des communautés de foi au début du mois de mars.

Le projet de recherche a été conçu de concert avec Credence & Co. La société est responsable de recueillir les données auprès de toutes les personnes participantes, d'analyser les renseignements recueillis et d'offrir de la rétroaction au GDECS en fonction des réponses reçues, notamment recommander des stratégies pour renforcer la structure organisationnelle de l'Église Unie. De multiples processus de collecte de données (enquêtes, groupes de discussion et entretiens) sont utilisés pour obtenir une perspective globale.

Des enquêtes ont été élaborées au moyen d'un processus itératif et de tests bêta dans le but de recueillir de l'information auprès de l'ensemble des membres de l'Église. L'Unité des communications a joué un rôle essentiel pour assurer la traduction et la distribution des enquêtes. Au début du mois de mai, elles ont été envoyées à toutes les communautés de foi et à l'ensemble du personnel ministériel et du personnel touché par les changements structurels. Toutes les réponses sont anonymes et les données sont conservées au Canada pour la durée du projet seulement. Les réponses doivent avoir été reçues avant le mardi 15 juin. Credence & Co. analysera les données reçues et présentera un rapport préliminaire au GDECS. L'Église Unie étant une organisation diversifiée, nous accordons une grande importance aux réponses de toutes les personnes participantes, car elles nous permettent de saisir les expériences vécues en ce qui concerne les changements structurels apportés au sein de l'Église.

Le GDECS fera part de ses premières observations au 45e Conseil général au mois d'août.

Au cours de l'été et de l'automne, Credence & Co. organisera environ 30 groupes de discussion réunissant diverses parties intéressées de partout au pays afin de creuser les questions pertinentes. La société mènera également des entretiens avec de hauts responsables de l'Église Unie ou des personnes chargées de mettre en œuvre les changements structurels. Credence & Co. analysera ensuite les renseignements recueillis lors des groupes de discussion et des entretiens.

À l'automne 2025, Credence & Co. présentera au GDECS un projet de rapport fondé sur l'analyse de toutes les données recueillies. Le GDECS rencontrera les experts-conseils afin d'examiner le projet et de s'assurer qu'il soit clair et bien compris. Credence & Co. remettra au GDECS un rapport final comprenant des recommandations à la fin de l'automne.

Le GDECS présentera un rapport final à l'exécutif du Conseil général au début de l'année 2026. Il s'appuiera sur le rapport préparé par Credence & Co. et sur les recherches connexes menées par le GDECS. Il comprendra des recommandations qui pourront être étudiées dans le but de modifier ou de renforcer certains aspects des changements structurels.

Les ressources importantes investies dans les changements ont eu une portée considérable. L'évaluation a pour but de déterminer les conséquences involontaires et les lacunes, ainsi que les bienfaits méconnus qui ont pu se produire. Une large participation des membres de l'Église est essentielle au succès de l'évaluation.

Type de document: [Rapport](#)

General Council: [GC45](#)

Organisme d'origine: [l'exécutif du Conseil général](#)