



RAPPORT DU GROUPE
DE TRAVAIL SUR LA
JUSTICE RACIALE ET
L'ÉQUITÉ ETHNIQUE

AVRIL 2024

IMAGINEZ

PRÉPARÉ POUR L'ÉGLISE MÉTHODISTE LIBRE AU CANADA 2024
CONFÉRENCE GÉNÉRALE | 25-28 AVRIL - TORONTO, ON

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Rapport du Conseil d'Administration (CA) : Groupe de Travail sur la Justice Raciale et l'Équité Ethnique

Le Groupe de Travail sur la Justice Raciale et l'Équité Ethnique (JREE) a achevé ses travaux et a présenté son rapport final au CA. Ce groupe de travail a été mandaté par le CA pour nous aider à mieux comprendre les expériences des personnes noires, des peuples autochtones et d'autres personnes de couleur dans notre dénomination, et pour enquêter et évaluer les perceptions, les pratiques et les obstacles potentiels dans nos églises en ce qui concerne la réalisation et l'appréciation de la diversité de la race et de l'ethnicité. Si les travaux du JREE ont révélé des lacunes à cet égard, le groupe de travail a été invité à élaborer et à soumettre des recommandations correctives au CA.

Résumé et perspective du CA

Le JREE a été confronté à une tâche colossale de collecte, d'analyse et de synthèse des données. Nous apprécions la vigueur et la rigueur que le groupe de travail a apportées à cette mission. Le JREE a présenté 10 recommandations bien motivées au CA, et chacune a été soigneusement examinée. Nous avons constaté que nous étions d'accord, du moins en principe, avec toutes les recommandations, mais que certaines de nos réponses étaient limitées par les besoins en matière d'information, les ressources ou la capacité. Nous reconnaissons en outre qu'il reste encore beaucoup à apprendre sur cette question, mais surtout beaucoup à faire. Les recommandations fournissent des conseils pour le CA, en collaboration avec le ENL (Équipe Nationale de Leadership) et notre Équipe d'Engagement Interculturel (EEI), pour commencer à mettre en œuvre des politiques et des pratiques qui nous feront progresser vers la justice raciale et l'équité ethnique au sein de notre dénomination.

Point de vue du Groupe de Travail JREE

On trouvera ci-après un compte rendu de ces travaux du point de vue du Groupe de Travail. Leur rapport complet avec des annexes de données peut être consulté à <https://fmcic.ca/task-forces/racial-justice-and-ethnic-equity/>.

Résumé Exécutif

Ce rapport est une réponse à l'Église Méthodiste Libre au Canada (EMLC) et au mandat donné au Groupe de Travail sur la Justice Raciale et l'Équité Ethnique (JREE) d'offrir des recommandations pour lutter contre le racisme sous toutes ses formes. L'intention est d'habiliter nos dirigeant.e.s en suggérant une stratégie de justice et d'équité – au final que notre mouvement incarnerait la diversité ethnique, la conciliation et les relations interculturelles profondes comme marqueurs nécessaires du Shalom Biblique. Nous croyons que ce rapport fait partie de notre responsabilité et de nos croyances

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

dans les « Libres » qui font de nous des Méthodistes uniquement Libres. C'est dans cet esprit que nous présentons ce rapport.

Le rapport a été achevé sur une période de trois ans et demi, rassemblant des recherches composées de différentes méthodologies : théologique, historique, phénoménologique et statistique, entre autres. À ce titre, le présent rapport est sectionné comme suit : histoire – retraçant l'histoire de l'engagement de l'EMLC auprès des peuples autochtones au Canada ainsi que l'histoire d'une congrégation locale ; l'expérience de la congrégation - éclairant les histoires sur le terrain d'expériences de racisme, d'interculturalisme et de Shalom biblique ; l'histoire du leadership de l'EMLC - révélant les difficultés de mettre les valeurs théologiques en pratique; mettant en lumière le Québec et l'histoire Québécoise.

À partir de la recherche, nous proposons les recommandations suivantes, résumées ici :

- Recueillir et enregistrer des données démographiques qui incluent la race et l'origine ethnique.
- Créez et fournir des ressources éducatives qui offrent une compréhension de la diversité telle que conçue par Dieu.
- Diversifier les environnements d'interactions, de formation, de stages et/ou de placements.
- S'engager à identifier et à minimiser les obstacles à l'accès aux bourses d'études et à l'aide financière afin de former intentionnellement des leaders de tous les groupes de personnes.
- Élaborer un système de Ressources Humaines (RH) indépendant où la discrimination raciale et ethnique et d'autres questions peuvent être abordées par une partie impartiale.
- Établir un système de recrutement pour le Comité de Nomination/Comité de Mise en Candidature qui est axé sur les politiques et l'équité.
- Mener d'autres recherches sur l'expérience des immigrant.e.s en ce qui concerne la foi, le leadership de l'Église, la transmission de la foi à travers les générations et le rôle des immigrant.e.s dans l'avenir de l'église Canadienne.
- Organisez une liste de ressources qui examine le concept de l' *imago Dei* à partir d'une lentille JREE (CED/ Commission d'Étude sur la Doctrine spécifique).
- Instituer une pratique équitable et durable pour la traduction en Français et en Anglais.

Notre prière est que ce rapport et ces recommandations poursuivront la conversation au sein de l'EMLC, afin que nous puissions être plus « libres » de suivre Jésus ensemble - de Jérusalem, à la Samarie et au-delà.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Introduction

En 2020, alors que le monde se trouvait confronté à la COVID-19 et à l'incertitude imminente qui accompagnait les nouvelles de la pandémie, le monde s'est également retrouvé face à face avec la réalité troublante de la violence à motivation raciale. Le 25 mai 2020, M. George Floyd a été assassiné par la police. Son meurtre a été enregistré et son plaidoyer pour sa mère et ses cris, « Je ne peux pas respirer » ont secoué des individus, des nations et des organisations à travers le monde.

En réponse, des protestations ont émergées, des articles ont été écrits et des déclarations d'indignation ont été proclamées alors que des communautés de personnes noires et brunes pleuraient. Ils ont pleuré la perte subie par la famille Floyd, mais ont également pleuré les pertes que la discrimination raciale leur avait coûtées, ainsi qu'à leurs familles, amis et proches. Ce moment s'est accompagné d'annonces et d'émissions dans les médias concernant la mort d'autres hommes et femmes noir.e.s, la montée de la haine et de la discrimination envers les personnes d'origine asiatique, des histoires de tombes anonymes sur les terrains d'anciens Pensionnats Autochtones/Écoles Résidentielles et la discrimination continue des peuples autochtones au Canada et au-delà.

Alors que les Personnes de Couleur (PDC) étaient en deuil, pour certain.e.s, ils et elles se sentaient comme si l'église était silencieuse et même pas disposée à prendre une position claire et directe pour l'apprentissage, les postures et les politiques antiracistes. Plutôt que de se tenir aux côtés de ceux/celles qui étaient en deuil, ceux/celles de la culture de la majorité semblaient prompts à demander à ceux/celles qui aspiraient à un monde plus équitable d'attendre un peu plus longtemps, de chercher un changement de cœur individuel et de ne pas se laisser prendre par la « politique identitaire ». Toutefois, ce n'était pas une réponse acceptable pour ceux/celles dont l'expérience, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'église, avait été profondément entachée par le racisme. Les approches « d'attendre et prier », « d'attendre et observer » et « d'attendre doucement pour la justice » permettaient au mal de continuer à nuire à ceux/celles qui étaient marqué.e.s par le racisme, les préjugés et les micro-agressions. L'attente n'était plus une option raisonnable, et une protestation de la part des personnes noires, des peuples autochtones et d'autres personnes de couleur (PANDC/PANDC) qui sont des disciples du Christ a commencé un effet d'entraînement en réclamant que les églises locales et nationales réagissent.

L'EMLC, pour répondre aux questions et aux préoccupations soulevées par le monde chrétien en général, la société canadienne dans son ensemble et les membres de l'Église Méthodiste Libre au Canada, a cherché à former un Groupe de Travail. Le Groupe de Travail avait pour but d'aider le Conseil d'Administration (CA) et l'Équipe Nationale de Leadership (ENL) à examiner l'histoire de la dénomination, ses congrégations et ses dirigeant.e.s en ce qui concerne l'équité et la justice raciale et ethnique.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Le JREE (Justice Raciale et l'Équité Ethnique) a été formé avec neuf membres originaux : la révérende Keitha Ogbogu et le révérend Darrin Lindsay (coprésidents), Xenia Chan, la révérende Sabrina Hinds, Raquel John-Matuzewski, Lindsay Noël, Kalesha Peters, David Wright et Debbie Yeboah. L'équipe a également été soutenue par Andrea Chan et le regretté Dr Tim Tang du Tyndale Intercultural Ministry Center. Nous avons consulté des membres de l'EMLEU/l'Église Méthodiste Libre aux États-Unis (FMCUSA), y compris le Dr Michael Traylor, le révérend Dr Fraser Venter, Joshua Canada et la révérende Katherine Howell. Nous avons également été soutenus par nos amis critiques, le révérend Dan Sheffield (chargé de cours adjoint, Université Tyndale et Pasteur dans l'EMLC) et la Dre Heather Bensler (Université de Calgary).

L'équipe a eu l'occasion de créer un mandat pour leur travail qui est noté ici :

Le groupe de travail RJEE offrira des recommandations à l'Équipe d'Engagement Interculturel (EEI) de l'Église Méthodiste Libre au Canada (EMLC) et au Conseil d'Administration (CA) pour permettre à nos dirigeant.e.s et à nos congrégations de s'attaquer à la réalité du racisme sous toutes ses formes et à la nécessité de mettre intentionnellement en œuvre une stratégie de justice et d'équité qui rejette le racisme systémique.

Notre objectif est que notre mouvement incarne la diversité ethnique, la conciliation et les relations interculturelles profondes en tant que marqueurs nécessaires du Shalom Biblique.

Ce mandat a été exécuté en tenant compte de notre histoire, des histoires de nos congrégations et de nos dirigeant.e.s passé.e.s et présent.e.s. Notre travail a commencé par l'engagement de l'EMLEU (FMCUSA) et du Tyndale Intercultural Ministries Center. L'EMLEU a partagé son propre parcours en examinant les façons dont ses croyances ont fusionné avec leurs pratiques en tant qu'organisation antiraciste. Une partie de leur changement de pratique a été des changements directs à leur manuel (le Manuel de Discipline) avec une déclaration antiraciste, et la décision d'embaucher un poste de leadership national axé sur la justice et d'engager leur équipe de direction avec un Spécialiste Interculturel. Le Centre TIM, dirigé par le regretté Dr Tim Tang, nous a aidés à lancer notre recherche en nous guidant vers un ensemble unifié de termes, en nous aidant à structurer nos questions de recherche et en aidant à la préparation d'une proposition de subvention. Leurs commentaires et leurs conseils ont été inestimables pour lancer notre travail. Pour obtenir le soutien d'experts supplémentaires, nous avons consulté le révérend Dan Sheffield en tant qu'ami critique et nous avons engagé la Dre Heather Bensler en tant qu'examinatrice de notre ébauche finale de rapport.

L'équipe de l'histoire a révisé des textes et des statistiques historiques et a également effectué des entrevues personnelles pour les aider à comprendre l'engagement historique de l'EMLC auprès des peuples autochtones au Canada. Les résultats de leurs recherches ont démontré à la fois un désir et une résistance à mobiliser les communautés Autochtones. Le ministère Autochtone a été historiquement

Soumis par :

David Kreutzweiser, Président, CA

Page | 4



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

étouffé par un manque de financement ciblé, la poursuite de l'assimilation et une résistance à l'intégration des pratiques culturelles et spirituelles Autochtones dans le Méthodisme Libre. Nous avons également mené une étude de cas d'une congrégation locale et l'expérience des membres racialisés. Nous avons constaté qu'il convient de noter que, bien que la discrimination ait été vécue, il y avait une grande hésitation à qualifier ces expériences de « racistes ». L'un de nos amis critiques a trouvé cette anomalie tout au long de notre rapport et nous a encouragés à prendre note de la façon dont les individus peuvent décrire les rencontres discriminatoires, puis à la renommer avec un langage moins incendiaire. Cela présente des questions intéressantes pour l'EMLC à considérer :

- Les individus comprennent-ils ce que sont le racisme et les micro-agressions raciales ?
- Pourquoi les victimes de racisme hésitent-elles à noter que les activités discriminatoires qui se produisent au sein de l'église sont des comportements racistes ?
- Avons-nous des systèmes pour que les pasteur.e.s et les dirigeant.e.s comprennent comment résoudre les problèmes d'injustice raciale au sein de leurs congrégations ou de la dénomination dans son ensemble ?

Nous avons commencé des recherches sur l'expérience des personnes noires, mais nous n'avons pas été en mesure de terminer cette section et nous espérons que l'EMLC poursuivra cet aspect de la recherche s'il y avait une future Équipe d'Étude.

L'Équipe de Recherche Congrégationnelle voulait comprendre les perspectives et l'expérience des congrégations en matière de justice raciale et d'équité ethnique. Ils ont cherché à interviewer des pasteur.e.s et des fidèles d'un éventail de données démographiques de l'église, y compris les congrégations qui étaient à majorité blanche, ethnique, urbaine, etc. La réponse la plus importante provenait des églises blanches rurales, suivies des églises urbaines diversifiées. Il était évident que le leadership pastoral était un facteur clé pour influencer la façon dont les congrégations pensaient et s'engageaient dans les relations interculturelles. L'intérêt, l'expérience et la sensibilisation d'un leader/dirigeant à l'interculturalisme étaient essentiels à la culture d'un environnement « sûr » et antiraciste au sein des congrégations. Des histoires ont émergé de membres de l'église qui ont quitté les lieux de culte en raison d'une augmentation de la diversité raciale et ethnique au sein des membres et dans le leadership, un accent sur le parrainage des réfugiés ou la mise en œuvre de ministères qui interagisse avec les immigrants et les nouveaux arrivants. Bien que ces histoires aient été partagées avec nos intervieweurs, les personnes interrogées ont souvent demandé que les récits douloureux ne soient pas partagés. Il était évident que les congrégations et plus particulièrement les dirigeant.e.s locaux qui étaient prêts à reconnaître les différences, à embrasser la diversité et qui ont adopté une posture d'apprentissage ont mieux réussi à créer des relations interculturelles et des congrégations saines. À cette fin, nous encourageons une augmentation intentionnelle de personnes PANDC dans le leadership qui est équipé d'outils interculturels, la mise en œuvre d'un Inventaire du Développement

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Interculturel (IDI), dans le cadre du suivi ministériel et de la formation et de l'éducation interculturelles spécifiques pour les pasteur.e.s et les dirigeant.e.s.

L'équipe de Recherche en Leadership a sondé les dirigeant.e.s de l'ensemble de l'EMLC, y compris l'ENL, les membres du Comité de Nomination, les membres du CMEOP (le Comité Ministériel pour l'Éducation, l'Orientation et le Placement) et les membres passés et présents du CA. Ces conversations ont eu lieu via Zoom dans le but de comprendre le point de vue des dirigeant.e.s sur la justice raciale et l'équité ethnique. Neuf thèmes sont ressortis de cette recherche. La justice est apparue comme une valeur clé, mais les répondant.e.s ne pensaient pas nécessairement que l'EMLC vivait cette valeur comme une priorité. Un autre thème qui s'est posé était que les voies d'accès au leadership dépendaient en grande partie des relations ou de « qui vous connaissez ». Au cours des entrevues, il a été répété que les personnes au sein de la Conférence ne savaient rien ou n'en savaient pas assez sur les dirigeant.e.s qui représentent la communauté PANDC au sein de l'EMLC pour les « taper sur l'épaule » pour l'accès à des postes nationaux. Enfin, il a été noté que la compétence interculturelle restait une pratique qui devait être cultivée à tous les niveaux du mouvement pour aider les dirigeant.e.s à développer des réponses au-delà des réponses symboliques (tokénisme) à la justice raciale et à l'équité ethnique.

Le sondage sur les dirigeant.e.s était un deuxième outil utilisé pour comprendre les points de vue de la Conférence sur le leadership. Malheureusement, nous avons eu un faible engagement de la part des membres de la conférence qui s'identifient comme une personne de couleur (7 %). Cependant, les réponses que nous avons reçues du PANDC suggéraient des différences distinctives dans leurs perceptions du leadership au sein de l'EMLC par rapport aux non-membres du PANDC sur les questions de diversité et d'inclusion. Par exemple, on a posé la question suivante : « Avez-vous l'impression que l'EMLC démontre et communique la valeur de la diversité et de l'inclusion ? » Dans l'ensemble, 31 % des dirigeant.e.s étaient d'accord, tandis que seulement 17 % des dirigeant.e.s du PANDC étaient d'accord. Pour la même question, 9 % des personnes interrogées n'étaient pas d'accord avec la prémisse, tandis que 33 % des personnes du PANDC n'étaient pas d'accord. De même, lorsque nous avons demandé si les membres de la Conférence démontrent un engagement à créer une diversité raciale et ethnique et à s'inclure dans nos groupes de leadership nationaux tels que ENL, CA, CED, etc. 48% des personnes interrogées étaient d'accord tandis que 50% du PANDC étaient en désaccord. La différence dans les réponses est difficile à quantifier en raison de la faible réponse de ceux/celles qui étaient prêt.e.s à s'identifier comme faisant partie de la communauté PANDC, mais présente des considérations intéressantes pour les futurs dirigeant.e.s à considérer.

Les personnes interrogées et les répondant.e.s au sondage ont communiqué des histoires positives et négatives liées à la race et à l'origine ethnique. Des histoires ont émergé de la recherche qui a communiqué des expériences individuelles et congrégationnelles avec des préjugés raciaux. Cela a été

Soumis par :

David Kreutzweiser, Président, CA

Page | 6



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

démontré par les types de blagues qui ont été faites, les commentaires offerts aux fidèles du PANDC et la résistance exprimée à envisager une augmentation intentionnelle et ciblée de la nomination et du recrutement des dirigeant.e.s du PANDC. Nous avons appris que des personnes se sentaient rejetées ou négligées en raison de leur race, de leurs accents ou de leur lieu de naissance. Nous avons également entendu des histoires sur les façons dont les individus ont trouvé refuge dans leurs communautés d'églises, où d'autres étaient prêts à écouter et les façons dont un praticien interculturel désigné dans le cadre de l'ENL au cours des dernières décennies a été significatif pour un engagement et une compréhension interculturels accrus.

Enfin, nous avons engagé nos pasteurs québécois anciens, retraités et actuels. Ces pasteurs viennent de divers pays, dont Haïti, le Burundi et le Congo. Ils ont été formés dans des Églises Méthodistes Libres dans leur pays d'origine et ont choisi de s'associer au travail et à la mission de l'EMLC lorsqu'ils sont venus au Canada. Ils offrent à l'église canadienne une perspective globale du méthodisme et apportent une compréhension théologique expérimentée et mature, ainsi qu'une foi énergique et active dans l'EMLC. Nous avons appris comment l'œuvre missionnaire a aidé à les former. Ils ont communiqué leur lien historique avec l'Église Méthodiste Libre et avec la pensée Wesleyenne. Naturellement, la langue peut être un obstacle à une plus grande inclusion, mais les pasteurs et les dirigeants sont reconnaissants de la persévérance de ceux et celles qui composent la direction de l'EMLC à communiquer avec eux en français. Les efforts visant à accroître l'usage du français et de l'anglais sont devenus plus évidents au fil du temps et sont grandement appréciés, mais une cohérence dans la traduction est souhaitée et nécessaire.

Nos résultats n'ont pas été surprenants : ce sont les réalités vécues ou observées de chaque membre de l'équipe, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'église. Les histoires d'expériences racistes qui ont laissé des individus avec un sentiment de honte étrange n'étaient pas simplement les histoires de ceux et celles que nous avons interviewés, mais aussi nos histoires en tant qu'intervieweur.e.s. Des expériences condescendantes, méprisantes ou dénigrantes qui nous ont désignés comme « exotiques » et très probablement dans le besoin d'un soutien financier ou autres étaient les nôtres alors que nous étions assis dans des congrégations à majorité blanche. Les personnes qui se demandent si notre éducation était suffisante, ou notre expérience digne d'une considération positive, indépendamment des écoles, universités fréquentées ou des rôles occupés, sont également notre histoire. Le sentiment que l'on est le bienvenu, mais seulement selon les termes de ceux/celles de la culture majoritaire – ceux/celles qui ne partagent pas nos expériences, notre histoire ou la couleur de notre peau, imprègne les histoires de ceux/celles qui ont rassemblé ce rapport. Pourtant, nous avons également été accueilli.e.s par les dirigeant.e.s et encouragé.e.s à poursuivre le ministère, que ce soit dans l'église locale ou l'église nationale. Nous avons également été ceux/celles qui ont eu des fidèles blancs se tenir à notre côté et pour nous malgré les façons dont le mal du racisme et de l'injustice persiste. Nous avons également été ceux/celles qui ont trouvé l'EMLC pour être notre maison.

Soumis par :

David Kreutzweiser, Président, CA

Page | 7



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Notre maison.

Ce document est écrit par ceux et celles qui voient non seulement l'EMLC telle qu'elle est, mais aussi comment elle désire être - une image vivante de « sur la terre comme au ciel ». Une église dont l'avenir, dont les congrégations et les dirigeant.e.s représentent la beauté trouvée dans Apocalypse 7 :9 où chaque langue, tribu et nation se rassemblent pour adorer devant le trône de Dieu.

Ce travail de réconciliation raciale et la reconnaissance de la beauté et du pouvoir que l'on trouve dans la diversité peuvent, d'un coup d'œil superficiel, sembler être une distraction du travail du royaume. Cependant, si nous croyons que notre appel en tant que disciples du Christ est de participer à Shalom, toutes choses étant rendues nouvelles, toutes choses devenant une vision de ce que Dieu envisageait au début, alors la justice raciale et l'équité ethnique sont profondément ancrées dans notre croyance et notre mission. C'est un travail difficile et parfois inconfortable car nous sommes invités à nous engager dans des idées, des histoires et des théories qui pourraient contrecarrer le récit de la « vérité » ou des préjugés que nous avons construit autour de nous. Les évangiles nous fournissent une image de ce à quoi cela ressemble de faire face à nos récits, à nos préjugés et à nos croyances précédemment tenues à travers le prisme de Jésus. Son objectif nous rappelle que toute la loi peut être résumée comme « aimez Dieu et aimez votre prochain comme vous vous aimez vous-même ». Alors que nous effectuons le travail d'établir des églises saines à la portée de tous les Canadiens et Canadiennes, votre JREE anticipe avec joie que vous verrez ce travail, le rapport, les recommandations et les actions inspirées comme un moyen d'aimer Dieu et d'aimer nos prochains.

Mandat

Le Groupe de Travail JREE offrira des recommandations à l'Église Méthodiste Libre au Canada (EMLC), à l'Équipe d'Engagement Interculturel (EEI) et au Conseil d'Administration (CA) dans le but de donner à nos dirigeant.e.s et congrégations les moyens de s'attaquer à la réalité du racisme sous toutes ses formes et à la nécessité d'intentionnellement mettre en œuvre une stratégie de justice et d'équité qui rejette le racisme systémique. Nous nous attendons à ce que notre mouvement cherche à incarner la diversité ethnique, la conciliation et les relations interculturelles profondes en tant que marqueurs nécessaires du Shalom biblique.

Nos objectifs seront les suivants :

1. Évaluer les énoncés théologiques et de politique de l'EMLC concernant la diversité raciale et ethnique, l'égalité et l'équité.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

2. Recommander des changements ou des insertions spécifiques aux déclarations théologiques et politiques qui conduisent à la mise en œuvre intentionnelle de la justice raciale et de l'équité ethnique.
3. Explorer les possibilités d'ajustements aux systèmes dénominatifs de l'EMLC, dans le but d'offrir des voies équitables aux personnes racialisées pour participer au leadership dénominatif et de l'église locale.
4. Créez une terminologie et des listes de ressources qui soutiennent le contenu lié à la diversité, à l'accès, à l'équité et à l'inclusion sociale.
5. Fournir des voies et plaider pour les personnes touchées par le racisme dans l'église et la communauté pour avancer vers la guérison, la plénitude et la justice.
6. Suggérer des occasions spécifiques pour les congrégations locales de l'EMLC d'explorer, d'en apprendre davantage et d'investir dans l'établissement d'un environnement véritablement antiraciste et interculturel à travers les générations.

Recommandations et Recherches Supplémentaires

Les recommandations du JREE sont issues de trois années de recherche, d'entrevues, de collecte de données, d'observations et de conversations. La mise en œuvre de plusieurs de ces recommandations pourrait être lancée dans un premier temps par des comités de travail à court terme appuyant nos équipes nationales, au besoin, afin d'alléger les délais. Dans la mesure du possible, nous avons appuyé nos recommandations avec les recherches disponibles.

Nos recommandations entrent dans les catégories suivantes :

Données démographiques

Recommandation no 1

Recueillir et enregistrer des données démographiques qui incluent la race et l'ethnicité comme un moyen de mieux comprendre la composition des congrégations locales et les villes que nous servons, et mieux équiper les pasteur.e.s locaux et les dirigeant.e.s nationaux. **Passer en revue le rapport de l'Équipe d'Étude FIND de 2005.**

Soutien/Résumé : Au cours de nos conversations avec divers dirigeant.e.s de la dénomination, on nous a demandé si nous avons recueilli des données pertinentes et mises à jour concernant la démographie raciale et ethnique de l'organisation de l'EMLC. Nous avons découvert que les données qui enregistrent le placement, la permanence, les progrès, etc. des personnes qui s'identifient comme

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

PANDC ou qui sont ethniquement diverses ne sont pas conservées, ce qui rend difficile ou impossible l'évaluation des forces et des faiblesses de nos activités de diversité.

- Articles à l'appui/Livres :

<https://ifdhe.aha.org/hretdisparities/why-collect-race-ethnicity-language>

« Les données peuvent également aider à évaluer les tendances de la population et à garantir la non-discrimination fondée sur la race et l'origine nationale, par exemple en offrant un accès significatif aux personnes ayant une maîtrise limitée de l'anglais. »

- Recherche EMLC
Double-cliquez sur les icônes pour ouvrir les documents



Rapport de l'Équipe
d'Étude FIND



Cartographie Notre
Portée



Développement
Intentionnel d'IC

Recommandation no 2

Mener d'autres recherches sur la façon dont l'Église Méthodiste Libre au Canada a interagi historiquement avec les Personnes Noires, afin d'examiner et d'analyser l'engagement de l'EMLC en matière d'équité ethnique et de justice raciale au fil du temps.

Soutien/résumé : Cette recherche permettra à l'EMLC d'examiner les domaines où elle a réussi en ce qui concerne son engagement et ses soins aux personnes PANDC, et les domaines où elle n'a pas été à la hauteur. En outre, une exploration du passé aidera à révéler où les luttes actuelles des personnes PANDC peuvent être attribuées aux dominations, aux structures et aux désirs impérialistes du passé. Cela permettra à l'EMLC de résister intentionnellement à ces structures et systèmes qui existaient dans le passé et qui continuent d'exister maintenant, afin de forger un avenir plus inclusif.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Formation (interne et externe)

Recommandation no 3

Pour aider à lutter contre le racisme et encourager l'intégration de diverses ethnies au sein de nos congrégations et parmi nos dirigeant.e.s, **créer et / ou fournir des ressources éducatives** qui offrent une compréhension de la diversité telle que conçue par Dieu. Pour que cela soit complet, nous recommandons d'inclure les racines historiques, sociologiques et théologiques des préjugés raciaux et ethniques. La conservation de ces ressources pourrait comprendre les éléments suivants :

1. En collaboration avec un.e consultant.e en Inventaire du Développement Interculturel (IDI), un établissement d'enseignement postsecondaire ou un séminaire, **concevoir un cours de base EMLC** qui couvre une compréhension théologique de la diversité et les bénédictions qui en résultent (telles que la créativité et l'innovation) et les défis (tels que les préjugés raciaux et les blessures qu'ils causent).
2. En collaboration avec un.e consultant.e de l'IDI, **élaborer un module de formation** couvrant la sensibilisation interculturelle et inclure dans la formation standard pour les dirigeant.e.s nationaux de l'EMLC et le personnel du Centre Ministériel, puis répéter cette formation régulièrement.
3. **Rendre la formation IDI obligatoire** pour les candidat.e.s ministériels et les pasteur.e.s actuellement nommé.e.s ainsi que le personnel national.
 - o Remarque : Deux consultants IDI sont membres de notre dénomination, et le centre TIM a au moins un consultant qualifié disponible. Nous avons également des données historiques IDI qui peuvent être utiles pour la comparaison.

Soutien/résumé : La recherche sur la congrégation et le leadership a révélé que des expériences interculturelles saines nécessitent une forte sensibilisation interculturelle. Certain.e.s pasteur.e.s ont exprimé le désir d'engager leurs congrégations d'une manière plus multiethnique et multiculturelle en cours, mais manquaient d'outils utiles. Dans notre recherche, nous avons rencontré des histoires d'initiatives de diversité performative qui ont laissé les racines systémiques des préjugés raciaux et ethniques intactes, craignant que des préjugés injustes puissent émerger en se concentrant sur la justice raciale et l'équité ethnique. Grâce à notre sondage, nous avons constaté que les expériences des membres racialisés de l'EMLC par rapport aux membres non racialisés étaient comprises différemment. Nous avons noté que ces histoires et expériences démontrent la nécessité d'une plus grande éducation interculturelle formelle. L'éducation intentionnelle et fondamentale aidera à cultiver une nouvelle culture de pasteur.e.s et de fidèles qui comprennent à quel point il est important de reconnaître, d'apprendre et d'apprendre des expériences variées des minorités ethniques du Canada.

- **Articles à l'appui/Livres :**

<https://www.idiinVENTORY.com/>

Soumis par :

David Kreutzweiser, Président, CA

Page | 11



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

« L'IDI fournit des données quantitatives et qualitatives pour soutenir et guider les actions appropriées sur le plan du développement pour les individus et les groupes. Les résultats du Profil de Groupe IDI peuvent être utilisés pour informer et façonner l'orientation des opportunités de développement pour les équipes, les départements et les organisations. Pour les individus, un Plan de Développement Interculturel (PDI) autogéré personnalisé les guide à travers une série d'activités appropriées sur le plan du développement et d'autoréflexions pour accroître leurs capacités interculturelles.

Recommandation no 4

Afin de mieux préparer les dirigeant.e.s et les congrégations à l'évolution du paysage démographique et culturel au Canada et dans les églises canadiennes, nous recommandons que les candidat.e.s ministériels ont l'occasion de s'engager et de servir dans une variété de milieux de ministère canadiens. **La diversification des environnements pour les interactions**, la formation, les stages et / ou les placements, aide à l'introduction de différents groupes culturels, de congrégations diversifiées et multiethniques et de congrégations de taille et de composition communautaire différentes.

Soutien/Résumé : Dans nos recherches, nous avons noté que dans les églises locales, à mesure que l'afflux de groupes ethniques minoritaires augmentait, la présence de fidèles de la culture majoritaire diminuait. De plus, la majorité de nos congrégations n'ont pas fait l'expérience du leadership pastoral d'un membre d'un groupe ethnique minoritaire. Il est devenu évident que les expériences et les points de vue des minorités racialisées et ethniques étaient différents de ceux et celles de la culture majoritaire du Canada. Il était évident que les individus des congrégations ethnocentriques avaient du mal à comprendre ou à valoriser ce que divers membres de la communauté ou de la congrégation pouvaient apporter. Nous avons également noté que les pasteur.e.s locaux étaient souvent ceux et celles qui ont ouvert la voie à la culture d'un environnement inclusif. En engageant nos dirigeant.e.s avec divers groupes culturels et ethniques au cours de leur formation, nous pouvons aider à cultiver une culture plus compréhensive et inclusive en tant que dénomination.

L'éducation

Recommandation no 5

S'engager à identifier et à minimiser les obstacles à l'accès aux bourses d'études et à l'aide financière pour former intentionnellement des leaders de tous les groupes de personnes. Dans cette quête, soyez spécifiquement conscient.e des groupes qui sont les plus sous-représentés en tant que dirigeant.e.s pastoraux, dirigeant.e.s laïcs/laïques, etc. Les mesures possibles sont les suivantes :

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

1. Suivez qui a accès aux bourses d'études et à l'aide financière. Faites un suivi auprès des pasteurs sous-représentés et des dirigeant.e.s laïcs/laïques au sujet de ces ressources.
2. Envoyez des mises à jour régulières sur les ressources éducatives pour les pasteur.e.s et les dirigeant.e.s laïcs/laïques.
3. Créez une FAQ (Questions fréquemment posées) pour les nouveaux/nouvelles dirigeant.e.s et pasteur.e.s sur le site Web.
4. Étant donné que la recherche indique qu'un pourcentage croissant d'églises seront dirigées par de nouveaux/nouvelles pasteur.e.s immigrant.e.s, le CMEOP devrait mettre en évidence les opportunités, les soutiens et les processus spécifiques pour les parcours d'accréditation et d'éducation (peuvent également être intégrés dans le processus CMEOP, les cours de base et / ou en tant que séminaires séparés) pour les pasteur.e.s nouveaux/nouvelles à l'EMLC.
5. Envisagez d'offrir des bourses d'études pour l'anglais langue seconde ou le français langue seconde.
6. Fournir une page FAQ facilement accessible sur le site Web de l'EMLC pour clarifier le processus de transfert des informations d'identification d'autres dénominations à l'EMLC.

Soutien/Résumé : Les entrevues avec les dirigeant.e.s et les sondages ont révélé le sentiment que la faible diversité du leadership au sein des congrégations et des équipes nationales est corrélée à une intentionnalité insuffisante dans la formation de dirigeant.e.s diversifié.e.s. Il y a une crainte perçue de tokénisme et que l'établissement de minimums de diversité pourrait réduire la qualité des dirigeant.e.s. Cependant, à mesure que la démographie du Canada et l'église canadienne changent, nos systèmes doivent assurer l'équité dans les processus d'ordination et de transfert d'ordination. Le besoin urgent de pasteur.e.s devrait nous encourager à aider les dirigeant.e.s des minorités à répondre aux exigences éducatives pour être pasteur.e.s et dirigeant.e.s ici au Canada et à obtenir leurs titres de compétences, en particulier ceux et celles qui ont été pasteur.e.s ou dirigeant.e.s d'église dans leurs pays d'origine. Soutenir les leaders immigrants potentiels en réduisant certaines des lacunes en matière d'information et d'autres stress présents dans la poursuite des exigences en matière d'éducation dans un nouveau pays peut aider à établir un leadership culturellement et théologiquement préparé, mais diversifié.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Activités de Revendication

Recommandation no 6

Élaborer un système de Ressources Humaines (RH) indépendant où la discrimination raciale et ethnique et d'autres questions peuvent être abordées par une partie impartiale. Cela devrait s'étendre au-delà du personnel du Centre Ministériel aux pasteur.e.s et autres dirigeant.e.s de l'église locale.

Soutien/Résumé : La création de systèmes de RH et la formation des RH peuvent aider à améliorer les expériences négatives auxquelles les minorités ethniques sont confrontées au sein des cultures des églises. Grâce à la recherche, nous nous sommes rendu compte que les minorités qui font face à des expériences raciales négatives ne se sentent pas toujours suffisamment en sécurité pour résoudre ces problèmes. Cela a été noté dans les expériences avec l'église au niveau national et local. Un processus clair pour résoudre les griefs liés à la race, à l'origine ethnique ou à d'autres questions délicates d'un point de vue neutre peut accroître la confiance dans la volonté de la dénomination d'accompagner les individus vers un règlement équitable et impartial.

Aborder le Connectionalisme

Recommandation no 7

Créer un système de recrutement pour le Comité de Nomination (mise en candidature) axé sur les politiques et fondé sur l'équité afin d'encourager les minorités ethniques à envisager des postes de direction et à participer aux processus de sélection et d'évaluation des dirigeant.e.s. (c.-à-d. équipe du personnel, équipe d'embauche, etc.).

Soutien/Résumé : La dénomination met l'accent sur le développement et la sélection du leadership qui repose sur la méthode de « *tapotement de l'épaule* ». Le tapotement de l'épaule se rapporte à nous en tant qu'organisation basée sur la connexion où « qui vous connaît » est l'un des déterminants les plus forts de la carrière ascendante ou de la mobilité de leadership. Bien qu'il y ait des points positifs à avoir une organisation qui se concentre sur les relations comme moyen de leadership, il est possible que des dirigeant.e.s moins connu.e.s ne soient pas « taper sur l'épaule » pour les équipes nationales, les comités et les postes. Nous croyons que l'un des avantages du connectionalisme dans l'EMLC est la familiarité accrue avec les dons donnés à tous pour le travail du Royaume et la sélection dirigée par l'Esprit et impartiale parmi un plus large éventail d'options connues possibles. L'évaluation des moyens et des méthodes de centrage des voix du PANDC afin qu'elles puissent être prises en compte de manière équitable et appropriée pour les équipes locales et nationales est une question d'équité et d'importance. Certain.e.s participant.e.s à la recherche sur le leadership ont fait remarquer qu'ils ne disposaient pas de données pertinentes sur les dirigeant.e.s du PANDC ou de connaissances de ceux-

Soumis par :

David Kreutzweiser, Président, CA

Page | 14



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

ci/celles-ci. Cultiver des occasions pour les dirigeant.e.s du PANDC de s'engager dans des équipes et des rôles de leadership plus visibles aide à établir un changement de culture à la fois dans la mise en évidence et la reconnaissance des leaders efficaces de diverses origines ethniques. L'élévation des voix PANDC profite plutôt qu'elle n'enlève à la dénomination. L'inclusion intentionnelle de candidat.e.s qualifié.e.s issus de minorités ethniques ou raciales n'équivaut pas à choisir une personne non qualifiée pour un rôle, mais offre une autre option qualifiée à prendre en considération. Il s'agit d'une occasion de démontrer qu'une liste de candidat.e.s qualifié.e.s peut inclure des dirigeant.e.s qualifié.e.s du PANDC.

- Remarque : un pourcentage élevé d'immigrant.e.s qui participent au ministère sont bien éduqué.e.s, bien qu'ils/elles n'aient peut-être pas d'expérience Canadienne.
- Articles et livres à l'appui :

<https://fortune.com/2021/02/27/diversity-inclusion-talent-pipeline-business/>

« Donc, la prochaine fois que quelqu'un dit que trouver des talents diversifiés à tous les niveaux de son organisation est un problème de pipeline, rappelez-vous : ce qu'il devrait vraiment explorer, ce sont ses systèmes et processus sous-jacents. Ils/Elles doivent également être courageux et courageuses pour remettre en question les perceptions intégrées qui existent dans leur culture. Parce que c'est ce qui les retient vraiment. »

Recommandation no 8

Envisagez d'utiliser la traduction régulière de l'Anglais vers le Français pour tous les documents et conversations sortants. Cela permet de communiquer clairement l'information dans les deux langues officielles. Au fur et à mesure que les caractéristiques démographiques de l'EMLC changent, il faudra peut-être offrir davantage de traduction pour répondre aux besoins d'un Canada en évolution.

Soutien / Résumé : Cela aide au connectionalisme à travers le pays et permet à nos pasteur.e.s et dirigeant.e.s francophones de participer pleinement à tous les niveaux. Cette cohérence facilite l'engagement plus facile et plus immédiat des pasteur.e.s et des dirigeant.e.s francophones.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

L'expérience des Immigrant.e.s

Recommandation no 9

Mener d'autres recherches sur l'expérience des immigrant.e.s en ce qui concerne la foi, le leadership de l'église, la transmission de la foi à travers les générations et le rôle des immigrant.e.s dans l'avenir de l'église Canadienne. Compte tenu du besoin croissant d'intégrer de nouveaux pasteur.e.s, soyez conscient.e que les immigrant.e.s ont tendance à être multiprofessionnels/multiprofessionnelles lorsqu'ils entrent dans le ministère. Nos programmes de leadership, comme les conférences des pasteur.e.s, ne sont pas toujours faciles à mettre en place. Envisagez des options virtuelles, de week-end ou de soirée pour nos temps de connexion afin d'aider les pasteur.e.s immigrant.e.s à établir des relations au sein de la dénomination. De nombreux immigrant.e.s ne connaissent pas non plus notre culture traditionnelle dans l'EMLC de camping et de cottaging (chalets, roulottes). Trouvez des moyens d'inclure ces divers groupes ethniques dans la programmation de nos camps, dans la planification et / ou la participation, aidant ainsi à construire le connectionalisme et à fournir une atmosphère d'appartenance.

Soutien/résumé : Nous avons observé que de nombreuses congrégations sont conscientes des changements dans leurs communautés – la composition ethnique et culturelle est en train de changer. Il est également à noter que l'EMLC a tendance à aider les nouveaux arrivants au Canada à implanter de nouvelles églises, mais ces églises ne produisent pas systématiquement des leaders dans l'EMLC. Une meilleure compréhension de l'expérience des immigrant.e.s, de la dynamique à laquelle leurs enfants sont confrontés lorsqu'ils s'intègrent au Canada et de la prise en compte du rôle des Canadiens et Canadiennes de première et de deuxième génération dans l'établissement d'églises prospères et en croissance permettra de mieux positionner la dénomination pour le développement du leadership, la croissance de l'église et l'implantation d'églises.

- Articles à l'appui/Livres :

<https://www.cardus.ca/research/faith-communities/research-brief/religion-and-belief-among-immigrants-to-canada/>

« Les données d'enquête de 2022 suggèrent que les croyances et les pratiques des immigrant.e.s les rendent plus susceptibles que les personnes nées au Canada de tomber à l'extrémité la plus engagée du spectre et de voir un rôle plus important pour l'expression religieuse dans la vie publique que ceux et celles né.e.s au Canada. Les personnes nées dans un autre pays sont deux fois plus susceptibles que celles nées au Canada d'être engagées religieusement. Près de sept personnes sur dix nées au Canada peuvent être classées dans la catégorie des personnes spirituellement incertaines ou non religieuses, comparativement à seulement la moitié des immigrant.e.s au Canada.

Soumis par :

David Kreutzweiser, Président, CA

Page | 16



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Théologie

Recommandation no 10

Demandez à CED d'organiser une liste de ressources qui examine le concept de l' *imago Dei* à partir d'une *lentille JREE*. Cela inclut des conversations sur la façon dont l'église devrait valoriser l'unité et la diversité. Fournir des moyens pour l'EMLC de présenter une compréhension unifiée des responsabilités théologiques que l'Église doit assumer afin de s'engager dans les questions de justice raciale et d'équité ethnique. Développez un langage Méthodiste Libre concernant ce que signifie être fait à l'image de Dieu, compte tenu de la diversité, de l'ethnicité et des caractéristiques physiques variées. Cela pourrait inclure :

1. Déclarations et politiques spécifiques de lutte contre le racisme dans notre manuel (réviser des travaux théologiques et des déclarations de l'EMLEU/FMCUSA en parallèle)
2. Organiser des ressources académiques (Canadiennes) dans la tradition Wesleyenne qui parlent de l'importance théologique de la justice et de l'équité raciales et ethniques et encourager de nouvelles études dans cette veine (dans des revues, des conférences académiques et pastorales, etc.)

- **Articles et livres à l'appui :**

Tenez compte de l'apport du révérend Dan Sheffield de l'EMLC et du révérend Fraser Ventner de l'EMLEU (FMCUSA).

Enquête Congrégationaliste

Dans cette nouvelle vie, la nationalité, la race, l'éducation ou la position sociale d'une personne n'a pas d'importance ; de telles choses ne signifient rien. Qu'une personne ait Christ est ce qui compte, et Il est également disponible pour tous. -Inspiré de Colossiens 3 :11-

Le sous-comité de la Recherche Congrégationaliste a été chargé de compiler des données sur les perspectives et l'expérience des congrégations en matière de justice raciale et d'équité ethnique. Ils ont choisi de mener une étude phénoménologique. Ce rapport traitera de ce qui suit : l'énoncé de recherche et les questions posées ; les stratégies employées pour le travail sur le terrain effectué ; les méthodes d'analyse des données qui ont permis de découvrir les préoccupations et les thèmes émergents des entrevues ; les constatations et les thèmes qui se sont dégagés des données ; et enfin, les implications de nos résultats ainsi que les limites de la recherche.

Stratégies de Travail sur le Terrain

Soumis par :
David Kreutzweiser, Président, CA

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Notre question de recherche pour cette étude était : Comment la justice raciale et l'équité ethnique sont-elles comprises et vécues par les laïcs/laïques, les dirigeant.e.s et les pasteur.e.s des congrégations de l'EMLC? À la suite de cela, nous avons compilé les questions suivantes.

1. Comment comprenez-vous la race et l'ethnicité ? Quand vous entendez les deux termes, y a-t-il une différence ?
2. Quelle est la composition de cette congrégation en ce qui concerne la diversité raciale / ethnique et quelle est la composition de la communauté entourant l'église ?
3. Parlez de la diversité ethnique dans votre expérience de l'église, quelle a été votre expérience de la diversité ethnique dans l'église ?
4. Quelle est la composition ethnique de votre direction de l'église actuellement ? Quelle a été la composition ethnique de la direction de l'église dans votre expérience ? Au cours des dix dernières années, qui a fait partie de la direction de votre congrégation ?
5. Comment les dirigeants ont-ils été reçus s'ils ont été membres de minorités ethniques ? Comment les dirigeants ont-ils servi la congrégation / comment le leadership a-t-il été reçu en général ?
6. (S'il y a lieu) Vous considérez-vous comme une minorité ethnique ou une personne racialisée ? Quelles expériences positives ou négatives avez-vous eues au sein de votre communauté et de votre congrégation en tant que personne racialisée ?
7. Et, le cas échéant, des exemples d'injustice raciale que vous avez vus / vécu dans l'église ?
8. Comment votre congrégation a-t-elle abordé l'injustice raciale ? Pourquoi ou pourquoi pas ?

Nous avons laissé ces questions d'entrevue aussi ouvertes que possible pour garder l'esprit ouvert et permettre aux personnes interrogées d'utiliser leur propre langage pour décrire leurs expériences. À moins que la personne interrogée ne nous le demande, nous avons choisi de ne pas donner d'exemples lors de la clarification de nos questions afin d'éviter de guider la personne interrogée dans sa réponse.

Nous avons mené ces entrevues sur Zoom. Toutes les personnes interrogées ont consenti à ce que nous enregistrons les entrevues, ce qui nous a permis de réécouter les entrevues à une date ultérieure et d'accroître la clarté. Nous avons mené un total de 11 entrevues. D'un point de vue éthique, étant donné la possibilité de causer de l'inconfort aux participant.e.s, on leur a dit qu'ils/elles pouvaient se retirer de l'étude à tout moment. Toutes nos personnes interrogées sont des adultes qui ont consenti à être interviewés et enregistrés, à la condition de garder la confidentialité.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

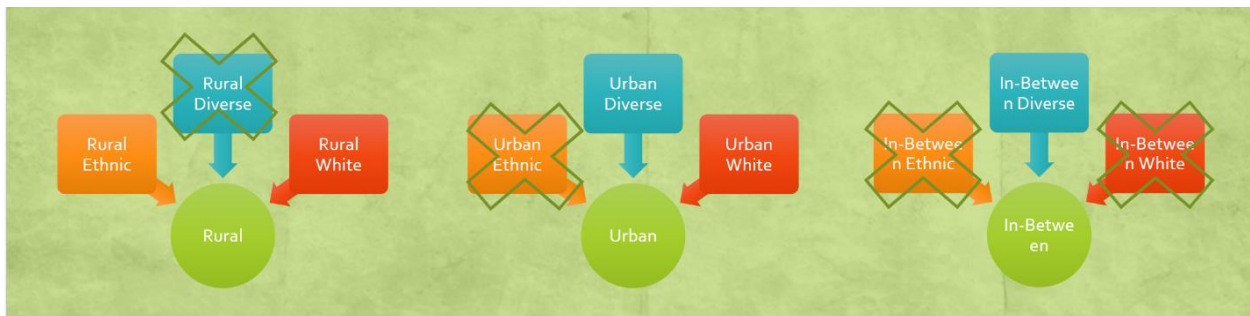
Rapport à la Conférence Générale 2024

Analyse des Données

La triangulation des données est un élément essentiel de la recherche parce qu'elle donne l'occasion de vérifier l'information donnée par les personnes interrogées, avec l'intention de fournir une vue plus complète des questions de recherche. En tant que tel, nous avons catégorisé les églises des manières suivantes :

- Répartition Géographique : Rurale, Urbaine, entre les deux
- Ethnicité : Ethnique, Diversifiée et Blanche

Aucune église rurale diversifiée, église ethnique urbaine, les églises ethniques entre les deux et les églises blanches entre les deux n'a répondu à notre invitation à participer à la recherche (Image 1).



(Image 1 : Catégorisation des Églises)

Nous avons reçu le plus de réponses des églises blanches rurales (4 entrevues), suivies des églises urbaines diversifiées (3 entrevues), tandis que chacune des autres catégories était 1 ou 2 entrevues. Une fois que toutes les données ont été recueillies, nous avons parcouru nos notes d'entrevue et avons commencé à mettre en évidence les données en fonction de notre question de recherche. Nous avons attribué une couleur spécifique pour chaque question de recherche et cherché des réponses à partir des données qui correspondaient à chaque question respective, en mettant en évidence cette section avec la question de recherche correspondante. Après avoir mis en évidence les données, nous avons copié et collé les citations et les notes directement sous chaque question de recherche dans une feuille de calcul Excel et les avons séparées par source. Nous avons ensuite examiné toutes les données pour chaque question, cherché à répéter des mots et des idées provenant d'une seule source, puis les avons comparés pour voir si d'autres sources mentionnaient également des mots ou des idées similaires.

Constatations et Thèmes Découlant des Données

Compte tenu de la petite taille de l'échantillon, nous ne sommes pas en mesure de tirer des conclusions générales à partir des données. Cependant, il y a des points communs et des messages percutants qui

Soumis par :

David Kreutzweiser, Président, CA

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

apparaissent dans les récits. La section suivante traitera des principales observations et de certains thèmes qui ont émergé de ces observations. Ces observations portent principalement sur l'influence du leadership, la proximité et les tensions, l'éducation, les pratiques de sensibilisation et les préoccupations des minorités.

L'Influence du Leadership

Dans de nombreuses interviews, il était clair que les pasteur.e.s et les dirigeant.e.s de l'église locale ont été une influence clé dans la façon dont les congrégations pensaient et s'engageaient dans les relations interculturelles. La passion pastorale pour la diversité et la volonté de sortir de sa zone de confort, par exemple, d'aller de l'avant pour faciliter et participer à des conversations et des interactions difficiles, ont été considérées comme un signal de la profondeur de l'engagement d'une église dans les relations interculturelles dans le contexte de l'église locale. Une église qui a une histoire récente de s'engager dans les défis d'embrasser délibérément la diversité a vu ses dirigeant.e.s s'attaquer de front à la rhétorique raciste. Un couple se sentait apparemment à l'aise de dénigrer une famille de réfugiés que l'église parrainait lors de conversations avec le pasteur. Ce niveau de confort a été mal placé car le pasteur leur a souligné que l'église soutenait la diversité ethnique et culturelle et qu'ils devraient examiner si cette église serait le bon endroit pour eux.

De plus, la passion et les efforts pour favoriser la diversité au sein d'une congrégation ont été notés comme liés en partie à l'influence des antécédents, de l'exposition et / ou de l'expérience du/de la dirigeant.e, en particulier dans les groupes de pairs, ou à leur curiosité et à leur intérêt pour d'autres cultures. Une dirigeante laïque passionnée a décrit l'héritage de sa propre famille de tendre la main à d'autres personnes d'origines diverses. Elle a noté qu'une pierre angulaire du ministère de son grand-père était la visite locale et la sensibilisation qui s'étendait au ministère en Haïti. La famille de sa grand-mère travaillait dans un pays Africain déchiré par la guerre. Un autre pasteur qui a été une influence majeure dans le développement précoce de son église a travaillé avec ferveur sur les missions. « Ils se concentraient tellement sur la mission, mondiale et locale, et cela s'est en quelque sorte poursuivi [à travers l'église] ».

De plus, les commentaires de plusieurs personnes interrogées laissaient entendre que des expériences interculturelles saines exigent une forte sensibilisation interculturelle et des relations interculturelles exemplaires de la part du dirigeant/de la dirigeante. Cela dépendait de la façon dont les pasteur.e.s pensent à la réalité des expériences des autres, de leur propre conscience de soi dans leurs propres visions du monde, d'être enseignable, de favoriser la curiosité en eux-mêmes/elles-mêmes et d'avoir une forte valeur pour être interdépendant.e.s avec les autres. Certain.e.s des pasteur.e.s interrogé.e.s ont mis un point d'honneur à aller au-delà des programmes et des repas d'église, pour être personnellement curieux et curieuses des différences dans les cultures, y compris le langage corporel, les façons de parler, les façons d'adorer et d'apprécier (parfois personnellement embrasser) ces

Soumis par :

David Kreutzweiser, Président, CA

Page | 20



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

différences. Un pasteur servant actuellement une congrégation diversifiée a décrit les efforts personnels pour connecter les familles de différents horizons au cours du déjeuner du dimanche organisé par le pasteur et a observé que le fruit d'une connexion plus profonde était lent à venir, mais a insisté, « Nous devons continuer à montrer la voie et à montrer comment cela peut être fait. »

Proximité et Tensions

Un thème récurrent qui se dégageait de cette étude était qu'à mesure que la présence de groupes ethniques augmentait dans le contexte local, la présence de fidèles blancs diminuait. Les facteurs qui forgent des relations durables et solides entre les chrétiens et les chrétiennes de différentes ethnies et cultures nécessitent un examen. Un fidèle a dit à un pasteur : « Je vais dans une autre église parce que je sens juste que je ne peux pas me faire d'amis. » Ce fidèle fréquentait l'église depuis des décennies. Le pasteur a reflété que le fidèle avait vu des amis anglo-saxons partir, n'était plus à l'aise et ne pouvait pas envisager de devenir des amis proches avec d'autres croyants et croyantes de la congrégation d'autres ethnies. Une autre famille a été entendue observant à haute voix que « plus personne ne nous ressemble » et a finalement quitté l'église. De même, un autre pasteur a parlé d'une famille d'une minorité ethnique qui semblait être heureusement intégrée dans la famille de l'église, mais qui est partie après huit ans pour rejoindre une église ethnique en raison de l'attrait de l'expérience culturelle homogène familière. Dans quelques entrevues, le récit a suggéré un manque généralisé d'efforts pour aller au-delà des frontières raciales et ethniques (par presque toutes les personnes impliquées) pour établir des relations. Ces exemples et d'autres suggèrent également un désir de certain.e.s participant.e.s d'interagir d'une manière significative avec une certaine « masse critique » de fidèles qui sont comme eux/elles. Une question importante est de savoir quelles caractéristiques sont les plus importantes pour que les fidèles ressentent un sentiment de connexion ou d'intérêt à se faire des amis. Certains fidèles ayant des points de vue très fixes sur ce qui est « approprié » et « comment les choses devraient être faites », qui peuvent tous deux être liés aux valeurs de la classe moyenne et aux perceptions de la dignité, éprouvent de la difficulté à réexaminer ces valeurs et à établir des liens avec d'autres cultures qui ont des valeurs concurrentes. L'approche d'un pasteur à ce sujet en ce qui concerne la valorisation du temps a commenté,

« Nous essayons de commencer les choses presque à l'heure et nous reconnaissons que nous prenons le temps de faire ce qui doit être fait. Et c'est le temps que nous allons prendre, et nous ferons de notre mieux pour être conscient.e.s des autres engagements des gens, mais dans une certaine mesure, si vous êtes venu à l'église, vous êtes là pour être l'église et cela pourrait se produire dans un délai convenable ou non. »

En d'autres termes, même de « petites » choses comme la façon dont on valorise le temps dépend du contexte culturel, et cette réalité n'est pas souvent reconnue et acceptée.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Comme l'a fait remarquer l'une des personnes interrogées dans le contexte de cette personne, il y a eu une identification répétée de l'« Autre », p. ex. des tensions au sujet des réfugié.e.s et de l'immigration. Une question qui a été exprimée dans une autre église était la suivante : « Aidons-nous les gens de l'extérieur ou nous concentrons-nous sur les « Canadiens et les Canadiennes » ? » Un couple qui a quitté l'église pour d'autres raisons énoncées se demandait pourquoi l'église se concentrait sur la mission dans d'autres pays alors qu'il y avait tant de besoins au Canada. De l'autre côté de la tension dans un endroit différent, un adhérent a quitté la congrégation pour trouver une autre église qui serait plus réceptive à leur travail de justice parmi les immigrant.e.s. Dans un autre cas, un pasteur a admis avoir soutenu les immigrant.e.s dans ce que certains et certaines pourraient considérer comme des actions douteuses, commentant : « Nous avons soutenu quelques personnes car elles ont dû se battre avec l'immigration pour rester au Canada ... personne n'est comme, est-ce vraiment quelque chose que nous devrions soutenir ? Non, nous comprenons le système d'immigration. C'est nul.

L'Éducation

En termes de race, de racialisation, de blancheur, etc., il est clair que le désaccord sur la terminologie et les idées autour de la race abonde. Nous avons demandé à plusieurs reprises ce que ces termes signifiaient et, dans de nombreux cas, nous avons découvert que certains de ces termes étaient utilisés de manière interchangeable. Par exemple, les définitions de la race ont parcouru toute la gamme : « une construction créée », « la constitution génétique physique de qui est une personne », « [lié à] votre pays d'origine de votre famille », « une chose physique. C'est la couleur de la peau. C'est du phénotype. C'est la texture des cheveux. Etc. Les personnes interrogées ont également exprimé que pour prendre soin des congrégations, les églises doivent être claires sur l'histoire et la construction de la race pour aider tous ceux et celles qui sont sous leur garde à naviguer et à comprendre les conséquences de l'idée sur la vie des personnes racialisées, dans un monde où une personne interrogée pourrait être demandé par un enfant dans la communauté, « Quel genre de métis êtes-vous ? ». (Les antécédents de l'enfant n'ont pas été fournis.) Une lacune importante relevée par certaines personnes interrogées était l'absence de reconnaissance ou de compréhension de la réalité des peuples racialisés comme étant très différente de ceux et celles qui ne sont pas racialisés. Souvent, le désir de reconnaître cette absence est associée au fait d'être politiquement ou socialement progressiste/ politiquement « libéral ».

Pratiques de Sensibilisation

Une autre préoccupation qui a émergé des données était la façon dont l'œuvre missionnaire a été et continue d'être dépeinte ou commercialisée au sein de la congrégation locale. Les personnes interrogées ont noté que les représentations des régions et des groupes de personnes par les missionnaires sont en grande partie négatives et pas entièrement exactes, ce qui offense ceux et celles qui, au sein de nos

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

congrégations, viennent de ces pays. Une dirigeante a raconté qu'une fidèle a mentionné au nom de sa communauté :

« La communauté [ethnique spécifique] s'est offusquée de la présentation des missionnaires...Il n'y avait que la pauvreté ; ils n'ont jamais montré la prospérité du pays ou quoi que ce soit. Ils n'ont montré que tout ce qui est mauvais, et ils sont comme [le pays] est un pays incroyable avec des universités et des villes développées. Et comme ils ont visité les zones pauvres...c'est ce qu'ils/elles montraient...Ce n'est pas tout [le pays]. Et elle était bouleversée et en larmes à ce sujet et à travers la conversation, elle m'a également parlé des commentaires racistes qu'elle avait reçus même dans son lieu de travail et donc cela a déterré une partie de cette douleur. »

Remarque : ce n'étaient pas des missionnaires de l'EMLC, mais ils et elles étaient des missionnaires à qui on a donné une plate-forme par le biais d'une église EMLC.

Préoccupations Internes Relatives aux Minorités Racialisées

Enfin, des histoires troublantes de comportements de préjugés au sein des congrégations locales ont été racontées. On nous a demandé de ne pas partager les détails de certaines des histoires les plus déchirantes et les plus incriminantes. Cela crée une énigme pour nous en ce qu'il nous empêche de fournir des exemples concrets des blessures profondes authentiques qui se produisent encore dans nos communautés d'église et d'aider le lecteur et la lectrice à comprendre les réalités. Cependant, nous espérons que les exemples partagés permettront de mieux comprendre.

Les différences de communication, en particulier les difficultés avec les accents et les expériences partagées limitées entre l'Occident/le Canada, peuvent être un obstacle aux relations. Plutôt que d'admirer les immigrant.e.s bilingues ou multilingues pour leurs capacités linguistiques, les accents prononcés des immigrant.e.s suscitent parfois des comportements condescendants de la part de certains fidèles. Un leader qui a fait des commentaires à ce sujet a dit :

« J'ai vu dans le passé un certain manque de respect pour certaines personnes, surtout si quelqu'un a encore un accent assez prononcé. Et vous pouvez voir lorsqu'ils effectuent le travail de traduction dans leur tête...Il y a eu des tendances à traiter [quelqu'un qui a un peu de mal avec ce processus] comme moins intelligent. »

Cette église, qui était principalement fréquentée par des immigrant.e.s, estimait qu'il y avait une déconnexion avec leurs prochains Canadiens, en grande partie d'origine anglo-saxonne. Leur pasteur a réfléchi :

« Lorsqu'ils ont embauché un nouveau pasteur, ils voulaient quelqu'un qui était lié à la dénomination et qui comprenait mieux la culture Canadienne. J'étais l'embauche diversifiée. Je pense que c'est

Soumis par :

David Kreutzweiser, Président, CA

Page | 23



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

hilarant mais aussi réfléchi que quelqu'un ait regardé autour de lui et [ait dit,] « il y a très peu...de blancs dans notre église et peut-être que nous avons besoin d'un leader qui peut nous aider à combler ce fossé ».

Dans d'autres conversations, certain.e.s se sont demandé s'il y avait un écart réel ou perçu en matière d'éducation (ou d'expérience Canadienne) qui contribue à la présence limitée de personnes racialisées dans le leadership. Dans certains milieux d'immigrants multiculturels ou même principalement homogènes, les personnes interrogées ont fait remarquer une déférence envers les dirigeant.e.s d'origine anglo-saxonne et, par conséquent, très peu de dirigeant.e.s de groupes de personnes racialisées.

Les insultes raciales sont parfois excusées, même par les personnes racialisées, comme causées par l'ignorance – peut-être pour tempérer la probabilité de réponses dures.

« Les gens...veulent bien faire, mais [ne sont] pas conscient.e.s de ce qu'ils/elles font ou disent potentiellement ou comment ils/elles voient les choses...et c'est blessant. Nous avons une communauté autochtone un peu près de nous et [il y a] juste certaines idées ou pensées à ce sujet sans comprendre l'histoire... »

On nous a parlé d'une réponse typique aux connotations racialisées, où les fidèles sont tranquillement partis pour trouver une église de leur milieu culturel. Un pasteur a raconté une situation où la mère dans un mariage « mixte » a révélé tranquillement que son mari et son enfant avaient eu une expérience négative dans l'église, mais « elle ne voulait pas me donner de détails et en parler...et puis elle [et la famille] se sont en quelque sorte effacés aussi. Il était intéressant de noter que, dans ces scénarios, les membres restants semblaient persister, à la fois à l'aise et inconscient.e.s de leurs préjugés et de l'impact qui en a résulté. Comme le pasteur l'a partagé, la position de la mère était : « Je ne veux pas causer de problème. Je ne veux pas que les gens soient confrontés, mais je veux juste que vous sachiez que c'était notre expérience.

Limites

Cette étude comporte un certain nombre de limites. Principalement, le bassin de données était beaucoup plus petit que nous ne l'aurions souhaité, et nous n'avons pas eu l'occasion de réexaminer de nouveau avec nos personnes interrogées en raison de contraintes de temps et de difficultés majeures dans nos propres circonstances de vie. Nous n'avons pas non plus pris en considération les facteurs démographiques qui ont pu influencer leurs réponses, tels que l'âge, le sexe et le statut socio-économique, et comment ils/elles ont pu être touché.e.s par ces facteurs dans l'évaluation de leur expérience au sein de la congrégation locale. Comme nous n'avons mené que 11 entrevues, il ne s'agit en aucun cas d'une étude exhaustive ou concluante, bien que plusieurs questions notables aient été soulevées.

Soumis par :
David Kreutzweiser, Président, CA

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Implications

Même dans ce petit échantillon, il était clair que certaines églises et certains dirigeant.e.s réfléchissaient et se souciaient profondément de la façon d'aimer leurs prochains et prêtaient attention à ceux et celles qui ne ressemblent pas à la démographie prédominante. Il est encourageant de constater que, malgré le tiraillement du confort, certains entrent délibérément dans l'inconfort pour embrasser diverses cultures, résistant à la tendance à faire des généralisations imméritées sur des groupes de personnes entiers.

Il y a plusieurs implications pour cette étude. La première est que la création de congrégations interculturelles saines commence par le leadership et leur volonté et leur engagement éventuel de s'engager dans la sensibilisation interculturelle. Deuxièmement, de même, les congrégations doivent remettre en question leurs propres préjugés dans leurs valeurs et être prêtes à suivre les dirigeant.e.s pour devenir plus conscientes de l'interculturalité alors qu'elles accueillent des personnes qui ne sont pas comme elles. Troisièmement, le CED a un rôle à jouer dans l'examen de l'*imago Dei* ainsi que du concept de race et dans la création de ressources sur la justice raciale et l'équité ethnique afin d'endiguer le problème des personnes qui parlent de différents sujets tout en pensant qu'elles se parlent de la même chose. Quatrièmement, les missionnaires et les églises qui soutiennent le travail des missions à l'étranger doivent changer leur langage concernant les pays vers lesquels ils ont été envoyés. Nous devons aussi remettre en question nos modes opératoires lorsque nous examinons l'avenir de l'œuvre missionnaire et comment il peut être partagé dans les présentations le plus utilement. Comment le langage du partenariat – le partenariat complet avec les mouvements autochtones – changerait-il la conversation ? Et enfin, nous sommes appelés à prendre au sérieux les blessures des peuples racialisés et à être particulièrement responsables de prendre soin de ceux et celles qui ont été blessé.e.s au sein de la congrégation EMLC locale.

En ce qui concerne cet objectif, nous reconnaissons également qu'il y a un manque important de leadership PANDC à la fois au niveau des laïcs/laïques et des pasteur.e.s, et qu'il doit y avoir plus d'efforts pour élever ces leaders afin que des congrégations entières puissent s'épanouir. Cela comprend le soutien aux dirigeant.e.s du PANDC financièrement, spirituellement, et leur mentorat par le biais des voies de leadership au sein de l'EMLC. Certaines initiatives qui peuvent être mises en œuvre pour fournir une visibilité et un mentorat comprendraient la facilitation de stages ministériels à court terme dans des congrégations qui sont diversifiées, homogènes ethniques et homogènes blanches ; inclure le processus de l'IDI dans le cadre du suivi ministériel ; fournir un forum structuré pour les pasteur.e.s qui ont mis en œuvre des méthodes efficaces pour les partager ; fournir une formation sur la pleine conscience, la curiosité et les relations interculturelles en général.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Sondage sur le Leadership dans l'Ensemble de l'EMLC

Ce sous-comité a sondé les dirigeant.e.s de l'ensemble de l'EMLC afin de comprendre les différents points de vue sur la diversité et l'inclusion et les impacts variables sur les personnes noires et les peuples autochtones ainsi que sur les personnes de couleur dans le leadership. Cette tâche était à deux volets : la première, une série d'entrevues avec les dirigeant.e.s nationaux et la seconde, une enquête sur un ensemble similaire de questions envoyées aux membres de la Conférence Générale. Ce rapport est donc organisé tel quel : une discussion sur les stratégies de travail sur le terrain ; l'analyse des données ; les constatations et les thèmes qui émergent ; puis les limites. Les Entrevues Nationales sur le Leadership et les Sondages sur la Diversité et l'Inclusion seront discutés séparément.

Entrevues avec les Dirigeant.e. s Nationaux

Stratégie de Travail sur le Terrain

La base de données pour les dirigeant.e.s nationaux était nettement plus petite que celle des membres de la Conférence Générale ; à ce titre, nous avons priorisé leurs entrevues. De même, nous n'étions pas satisfait.e.s d'effectuer uniquement des entrevues avec les dirigeant.e.s nationaux ; nous voulions également obtenir l'avis de la direction de l'EMLC dans son ensemble, et nous avons donc choisi de mener une étude quantitative. Il s'agissait également de trianguler et de faire des références croisées pour déterminer si les tendances telles que remarquées par les dirigeant.e.s de la dénomination étaient également compatibles avec le leadership de la congrégation. Compte tenu du mandat, nous les définissons comme nos questions de recherche :

1. Quelle est l'histoire de votre ministère ?
2. Pourquoi avez-vous choisi de rester ou de quitter l'EMLC?
3. La diversité et l'inclusion ont-elles été/sont-elles considérées comme une priorité au sein des dirigeant.e.s de la dénomination/des congrégations locales et des structures dénominationnelles ?
4. Avez-vous fait face à des obstacles au leadership au sein de l'EMLC que vous attribueriez au racisme ou à la discrimination raciale ?
5. Comment l'EMLC pourrait-elle mieux aborder les questions liées à la diversité et à l'inclusion ? Comment la dénomination aborde-t-elle ces questions de manière positive ?
6. Si vous pouviez communiquer une chose aux dirigeant.e.s de l'EMLC concernant la justice raciale et l'équité ethnique en ce qui concerne notre dénomination et l'église en général, quelle serait-elle ?

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Comme l'étude de la congrégation, nous avons laissé ces questions aussi ouvertes que possible pour que les réponses des personnes interrogées soient fidèles à leur voix. Nous avons mené ces entrevues sur Zoom. Toutes les personnes interrogées ont consenti à ce que nous enregistrions les entrevues, ce qui nous a permis de capter les indices non verbaux pendant l'entrevue, car nous pourrions revoir les entrevues à une date ultérieure. Nous avons mené un total de 15 entrevues. En termes de sauvegarde éthique, étant donné la possibilité de causer de l'inconfort aux participant.e.s, on leur a dit qu'ils/elles pouvaient se retirer de l'étude à tout moment. Toutes nos personnes interrogées sont des adultes qui ont consenti à être interviewés et enregistrés, à la condition de garder la confidentialité.

Analyse des Données

Les personnes interrogées étaient des membres de l'Équipe Nationale de Leadership, du Comité de Nomination, du Conseil d'Administration, du Comité Ministériel pour l'Éducation, l'Orientation et le Placement, ainsi que du personnel du Centre Ministériel. Au total, 15 personnes ont été interviewées. Les personnes interrogées ont été anonymisées ici.

Résultats et Thèmes

Neuf thèmes se dégagent des entrevues. Ils ont été classés dans les catégories suivantes : justice, théologie, voies d'accès au leadership, importance de la diversité et de l'inclusion (DEI), leadership homogène, compétence interculturelle, connectionalisme, racisme, préjugés et biais, et questions que les dirigeant.e.s de la dénomination devraient aborder. Il y a aussi d'importantes valeurs aberrantes qui émergent des entrevues, mais qui, selon nous, valaient également la peine d'être mentionnées.

Pour plusieurs répondant.e.s, la justice était une valeur clé, avec une personne qui a noté que ce devrait être la vision pour l'église de « cultiver les bonnes choses ». Dans deux cas, l'Église Méthodiste Libre Kingsview à Etobicoke, en Ontario, a été nommée comme source d'inspiration pour que l'EMLC puisse devenir plus inclusive – en réponse à la réponse de Kingsview à la mort de George Floyd. Une personne a déclaré que l'affirmation des femmes dans le ministère les avait amenées à l'EMLC, et en particulier : « J'ai entendu l'Évêque parler des femmes dans le ministère comme une étant une priorité. » Deux personnes interrogées ont fait remarquer qu'en raison d'un manque de diversité et de voix, elles ont choisi de « s'engager à être une voix pour les femmes et les personnes de couleur » et de « dire oui pour aider à assurer cette diversité ». Dans un cas, une personne interrogée a fait remarquer que « le système semble pencher vers l'injustice ».

En ce qui concerne la compréhension de la théologie et de la praxis, une personne interrogée a noté avec ironie que l'EMLC a des idées intéressantes sur le fait d'être un prochain, d'autres notant que l'EMLC s'appuie sur diverses traditions et idées. Une autre personne a noté que des perspectives plus larges donneraient à la dénomination une meilleure image de ce que signifie être un disciple de Jésus.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Enfin, une entrevue a noté que le travail sur la diversité et l'inclusion est fondamental pour être un disciple de Jésus ; en tant que telle, la vision et la réflexion théologiques sont nécessaires à ce travail.

La plupart des personnes interrogées ont fait remarquer que leurs voies d'accès au leadership étaient en grande partie ancrées dans la relation. Le plus qu'une personne est connue, plus elle a d'opportunités, qu'elle soit membre du berceau de l'EMLC ou qu'elle ait servi dans de nombreuses églises EML et qu'elle ait donc « été donné des opportunités spécifiques ». Une personne interrogée a fait remarquer : « Les gens ont remarqué mes dons et j'ai trouvé l'identité et l'appartenance à l'église. Je me demande si j'avais présenté toute mon origine ethnique si cela aurait été le cas.

Sur le sujet de la diversité et de l'inclusion et de son importance dans la dénomination, les réponses allaient de « cela n'a pas été important pour la dénomination », à la reconnaissance que les efforts de diversité et d'inclusion ont été largement ambitieux, il y a encore place pour amélioration/croissance et la nécessité d'une plus grande intentionnalité. D'autres se demandaient si cet effort était simplement promotionnel ou s'il fallait « bien paraître » et ont noté que « c'est comme cocher des cases ». Une personne interrogée a fait remarquer qu'il s'agissait de « quelque chose que nous pensions être agréable d'avoir, mais que nous n'avons pas tenu compte des défis en cours de route », et une autre a dit que « nous prenons du retard dans la mise en œuvre ». D'autres ont mentionné les façons dont la diversité et l'inclusion ont été tentées :

La représentation a toujours fait l'objet de discussions à l'échelle régionale plutôt que de mettre l'accent sur la race ou l'origine ethnique et le genre.

Aborder la diversité des genres est notre point de départ parce qu'elle est plus facile à atteindre que la diversité ethnique.

Au niveau national, la diversité ethnique est devenue une priorité récente. Nous nous sommes d'abord concentrés sur la division Est-Ouest et homme-femme.

Cependant, tout le monde a convenu que la diversité et l'inclusion étaient une question importante pour la dénomination. Une personne a noté : « La diversité devrait être plus qu'une « bonne » chose. C'est essentiel à notre survie et à l'avenir de l'église au Canada », tandis qu'un autre a fait remarquer que la diversité devrait être comprise comme « quelque chose qui...profite à l'organisation », plutôt qu'une « obligation ».

Plusieurs personnes interrogées ont fait remarquer que les dirigeant.e.s étaient en grande partie homogènes. Bien que certain.e.s aient déclaré que la dénomination était accueillante, il a été observé que les dirigeants étaient en grande partie blancs, masculins et d'âge moyen. Cela a créé un problème, a déclaré une personne interrogée, en ce que les quelques personnes de couleur connues de la dénomination étaient souvent sursaturées avec des demandes et ne sont en grande partie « pas

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

représentées dans les dirigeant.e.s de la dénomination ». De plus, une personne interrogée a fait remarquer que le PANDC ressent souvent un « manque d'égalité...quand ils siègent dans des équipes nationales. Une personne a déclaré : « Nous apprécions la diversité des équipes, bien que notre leadership national soit homogène », tandis qu'une autre a ajouté : « La composition de notre ENL donne une image de qui arriver à passer dans notre système. Bien que la diversité du leadership de la dénomination ait augmenté depuis que les entrevues ont été réalisées pour la première fois, il est à noter que le PANDC a dû être recruté à l'extérieur de la dénomination, car les candidat.e.s approprié.e.s n'étaient soit pas visibles ou n'étaient pas « taper sur l'épaule » à l'intérieur de la dénomination. L'absence d'un bassin intentionnellement cultivé de pasteur.e.s diversifié.e.s est mise en évidence dans ce processus de sélection. Une question qui découle de cette observation est de savoir si les talents et les compétences des pasteur.e.s de diverses origines ethniques sont inconnus, indésirables ou non présents au sein de cette population. Quelle que soit la façon dont on répond à cette question, l'investissement intentionnel dans le développement et le recrutement de dirigeant.e.s masculins et féminins ethniquement diversifiés est quelque chose qui mérite une enquête plus approfondie. Cela est également démontré par un manque de femmes et de PANDC qui accède au leadership national. Un autre a affirmé : « Les équipes nationales, en particulier le CA et ENL, démontrent que la diversité raciale et ethnique n'est pas une priorité. » Une autre personne encore a déclaré : « Nous disons que nous valorisons les équipes diversifiées, [mais] notre leadership national est homogène. » En plus de cela, une personne interrogée a fait remarquer que le CMEOP a eu très peu de personnes de couleur. Enfin, l'un d'eux s'est demandé : « Quelle part du vote [à la Conférence Générale] vient des personnes retraitées et blanches ? » Ils ont ensuite ajouté : « La preuve sera dans les listes et les nominations futures pour voir si le changement est vraiment intégré. »

En ce qui concerne la compétence interculturelle, les personnes interrogées étaient généralement intéressées et ont fait remarquer qu'il devrait s'agir d'une priorité au sein de l'ELMC. La diversité s'est produite, a-t-on observé, sous deux conditions : si le/la pasteur.e s'intéressait à l'interculturalisme et si la congrégation était prête à dire oui à la diversité. Une personne interrogée a déclaré qu'il y avait très peu d'engagement de l'église locale sur la question, tandis qu'une autre a fait remarquer qu'il n'y avait pas de formation sur la diversité et l'inclusion, et très peu de formation interculturelle disponible. D'autres personnes interrogées ont fait remarquer qu'il y avait des préjugés inconscients au sein de la dénomination et que, de plus, le problème n'était pas personnel, mais systémique. Une autre personne interrogée a fait remarquer qu'il souhaitait que les personnes de divers horizons puissent être encouragées à effectuer des mandats au niveau des équipes.

Plusieurs questions ont été posées par les personnes interrogées : Comment pouvons-nous faire savoir aux gens qu'ils sont les bienvenus et choisis non seulement en raison de leur sexe et de leur origine ethnique, mais aussi en raison de leurs dons et de leurs compétences ? Dans le même esprit, comment

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

faire de l'espace sans tokénisme? Comment pouvons-nous préparer les gens à réussir, quels que soient leurs antécédents ? Et enfin, comment passons-nous des conversations vers les outils ?

Enfin, il a été noté par deux personnes interrogées distinctes que Dan Sheffield (ancien Directeur des Ministères Mondiaux et Interculturels, actuel Pasteur principal à l'église Grapeview Church) avait été inestimable pour la compétence interculturelle, mais qu'il « n'a pas toujours eu des participant.e.s volontaires » et que « en son absence, une partie de cela a mal vieilli ».

Le connectionalisme a été noté comme un moyen de s'engager dans la diversité et l'inclusion ; c'est aussi la raison pour laquelle la diversité et l'inclusion ont été des problèmes au sein de la dénomination. D'une part, cette force a été un grand facilitateur de relation : « Je me suis engagé avec d'autres pasteur.e.s et j'ai appris à les connaître ... [bien que] l'engagement était virtuel », et « dans l'EMLC on se sent chez soi. » D'autres ont simplement indiqué que les « relations » étaient essentielles à la dénomination, et une personne interrogée a noté des personnes spécifiques qui étaient cruciales pour elle et qui l'ont amené à se sentir la bienvenue dans la dénomination. D'autres, cependant, avaient des préoccupations :

Nous ne savons pas à quel point la dénomination est diversifiée. Avoir une image de la diversité de la dénomination à travers le pays pourrait nous aider à savoir si nos équipes représentent la diversité.

Il peut être difficile d'engager les pasteurs Québécois. Souvent, nous n'avons pas de nouvelles.

Il est difficile d'établir des liens avec les immigrant.e.s de deuxième génération et de les amener au leadership, car nous voulons souvent établir des liens avec ceux et celles qui « restent ».

« J'ai constaté un manque de sensibilisation et de familiarité avec les PDC [Personnes de Couleur]. Les perceptions du PDC semblaient être fondées sur des stéréotypes télévisuels plutôt que sur l'expérience vécue.

D'autres ont parlé du fait qu'il est difficile d'inclure des voix diverses dans le leadership national, allant de « nous ne connaissons pas les gens », « il est facile de se conformer par défaut à la liste des personnes que vous connaissez », à « nous n'avons pas de voies vers la diversité et [nous] supposons que tout le monde [peut] suivre un seul chemin ». Une personne interrogée a fait remarquer qu'on demande à la dénomination de regarder au-delà des noms réguliers, et une autre a exprimé que la dénomination devrait « chercher à comprendre pourquoi les gens ne disent pas oui au leadership dénominationnel. Les raisons ne sont pas nouvelles. D'autres personnes interrogées ont suggéré des pistes de changement : une communication plus intentionnelle et apprendre à se connaître, écouter diverses églises et dirigeant.e.s, et trouver des moyens de s'assurer que les églises ethniques ont un sentiment d'appartenance et de préciser ce que la dénomination recherche. Une personne interrogée a exhorté la dénomination à créer des espaces plus sûrs afin que les pasteur.e.s puissent « se sentir à l'aise de partager là où les choses peuvent être améliorées ». Enfin, une personne interrogée a mis en garde : « Si nous ne

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

changeons pas, les gens ne resteront pas. » Un autre a fait écho au sentiment : « Ne surestimez pas que les personnes de couleur seront là à long terme si rien ne change. »

Des histoires de racisme, de préjugés et de biais sont ressorties des entrevues. Une personne interrogée a fait remarquer qu'il est difficile pour les personnes de couleur de rester au sein du CA. D'autres ont fait remarquer ce qui suit :

J'ai dû utiliser l'alternance de code linguistique pour bien interagir avec certaines églises locales qui utilisaient un langage biaisé ou stéréotypé avec moi.

Parfois, les dirigeants se sentent libres de dire des commentaires stéréotypés ou offensants fondés sur la race et l'origine ethnique. Il y a très peu de façons de faire face à ces problèmes. Heureusement, nous avons maintenant un comité du personnel.

J'ai été témoin de choses inappropriées, mais je n'avais pas la position pour les changer.

Des histoires de préjugés ont émergé et parfois j'ai dû aider les gens à résoudre ce problème.

Oui, j'ai eu une réaction volatile et négative lorsque j'ai discuté des questions de race au niveau de la direction dénominationnelle. Cela m'a amené à reconnaître que ma présence n'était rien de plus qu'une « coche dans une case ».

Oui, dans un contexte local, on a dit à une PDC [Personne de Couleur] qu'elle n'était pas aussi intelligente que les autres membres en raison de la couleur.

Les tâches dans la grande église ont été assignées par race...les tâches que les Blancs n'étaient pas disposés à faire ont été confiées au PDC.

J'ai vécu un rejet et un manque de valorisation [pour] mes points de vue.

Dans un contexte local, les accents peuvent et ont injustement limité la perception qu'ont les gens de la capacité de quelqu'un.

Notre réponse à Black Lives Matter a été honteuse car les gens semblaient voir les problèmes de racisme comme un problème « Américain ».

J'ai vu des gens être rejetés parce que l'Anglais n'est pas leur langue maternelle et que le « Canada » n'était pas leur première culture.

Une personne interrogée a fait remarquer que « nous avons également besoin de personnes de qualité et pas seulement de choisir en fonction de l'origine ethnique », tandis qu'une autre a déclaré que « lorsque la diversité se produit, il est difficile pour la personne de s'intégrer ». Cependant, toutes les histoires n'étaient pas négatives : « J'ai vu des interviews où la personne de couleur sur le CMEOP a pu prendre position et défendre des candidats d'origines ethniques diverses. »

Soumis par :

David Kreutzweiser, Président, CA

Page | 31



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Il y avait un certain nombre de questions que les personnes interrogées étaient d'opinion que les dirigeant.e.s devaient aborder. Tout d'abord, il est reconnu que l'Équipe Nationale de Leadership «encourage la pleine conscience autour de la diversité » et qu'il existe « des voies pour les nouveaux arrivants et les immigrants d'implanter [des églises] ». Il était également encourageant pour certain.e.s que « la dénomination est prête à avoir des conversations et jusqu'à présent, il semble y avoir une réponse positive au groupe de travail » et que « la diversité n'est pas une réflexion après coup ». En outre, il était positif que « nous ayons inclus des demandes spécifiques pour une plus grande diversité dans les équipes nationales lors de la Conférence générale 2020 » et que l'EEI ait « entamé des conversations pour répondre à la méfiance entre les personnes de couleur et le leadership dénominationnel ». Toutefois, il y avait plusieurs préoccupations : une personne interrogée a indiqué qu'elle était partie parce qu'elle estimait qu'elle « n'avait pas de « voix » pour contribuer », tandis qu'une autre était préoccupée par le fait que les recommandations formulées par le groupe de travail « pourraient ne pas nous mener vers un changement réel ».

Les personnes interrogées avaient une variété de suggestions sur la façon dont la dénomination pourrait aller de l'avant dans le processus d'intégration de la diversité et de l'inclusion. Elles sont les suivantes:

- Présenter la diversité comme une vision pleine d'espoir
- Mandater des quotas
- La diversité nous aide à éradiquer les « chambres d'écho »
- Un audit complet des structures devrait être exigé
- Créez des politiques qui ont les êtres humains à l'esprit
- La mise en œuvre du changement et la reconnaissance de ce qui doit être changé sont des priorités
- Amenez l'histoire du Québec jusqu'au succès et appréciez ses opportunités interculturelles
- Soyez prêt à changer les structures pour créer l'appartenance
- Ne pas entraver l'occasion d'apprendre en suggérant qu'il n'y a rien à apprendre
- Aborder et reconnaître le préjudice qui a été infligé par l'inaction et l'absence d'intention réelle de s'engager et d'inclure les personnes de couleur
- Soutenir les personnes de couleur lorsque la crise frappe leurs communautés (par ex. après la mort de George Floyd)
- Sensibiliser davantage les églises et les pasteur.e.s locaux

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

- Explorez et comprenez l'expérience des immigrant.e.s alors que la dénomination cherche à les impliquer dans la congrégation locale et dans la dénomination.
 - Comprendre les défis liés au déménagement dans un nouveau pays, à la formation de perfectionnement, aux soins de leurs familles dans le pays d'origine, etc.
- D'autres recherches et accommodements pour le ministère multivocationnel sont nécessaires

Il a été noté à plusieurs reprises que le Groupe de Travail JREE faisait du bon travail et que ses recommandations devraient être notées et mises en œuvre, car elles sont « utiles pour mettre ces questions en lumière ». Enfin, une personne interrogée a simplement fait remarquer : « Nous devons être des chefs de file dans ce travail. »

Pour conclure sur une note positive, les personnes interrogées ont observé ce qui suit :

La multiethnicité était mon contexte, mon héritage de l'église où j'ai eu l'occasion de regarder les gens s'engager avec Dieu dans leur culture et leur contexte.

Les gens sont toujours prêts à écouter.

J'adore le travail que je fais.

Malgré [les] imperfections, [EMLC] est un bon choix.

Limites

L'une des limites importantes était notre bassin limité de personnes interrogées. Cependant, étant donné que nous avons été en mesure d'interviewer un nombre important de dirigeants nationaux, anciens et actuels, nous sommes relativement confiant.e.s qu'il s'agit d'un bon échantillon représentatif et d'une représentation des dirigeants nationaux.

Conclusion

L'Église Méthodiste Libre au Canada s'est engagée intentionnellement dans la poursuite de la justice raciale et ethnique au cours de son existence. Ce travail est venu à la vie grâce à ceux et celles qui ont pris note de leurs prochains et ont choisi le chemin de l'amour centré sur Jésus, malgré les pressions sociales, les perspectives racialement biaisées, et parfois, un manque de soutien. Nous avons entendu les histoires de fidèles, de congrégations et de dirigeant.e.s qui ont choisi de s'engager avec des individus de différents pays, origines ethniques, histoires culturelles et perspectives racialisées avec une profonde gentillesse et un désir de cultiver une culture d'appartenance dans les contextes locaux et nationaux de l'EMLC. Nous avons également rencontré des personnes qui étaient profondément reconnaissantes de

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

l'apprentissage qu'elles ont reçu de l'ancien Directeur des Ministères Interculturels et de l'Équipe actuelle d'Engagement Interculturel. Ces initiatives nationales ont joué un rôle déterminant dans l'élargissement de notre compréhension du paysage démographique changeant du Canada et des façons dont nos églises doivent réagir. Nous sommes reconnaissant.e.s du travail de ceux et celles qui nous ont précédés.

Nous avons également entendu des histoires de blessure, de rejet et de déception alors que les dirigeant.e.s et les membres de la congrégation ont partagé les façons dont ils ont rencontré le racisme, les préjugés et l'exclusion qu'ils attachent à la race, au patrimoine, à la langue ou au pays d'origine. Leurs histoires, bien qu'elles n'aient pas été ouvertement partagées dans le rapport, nous ont rappelé que l'EMLC (c'est-à-dire nous tous et toutes) a encore du travail à faire. Un travail qui ressemble à écouter et à croire les histoires de ceux et celles dont les expériences et les perspectives sont différentes des nôtres. Un travail qui ressemble à mettre sur une plate-forme et de valoriser le ministère et le talent des pasteur.e.s et des dirigeant.e.s racialisé.e.s. Un travail qui ressemble à une formation intentionnelle des pasteurs actuels et futurs pour voir le monde à travers une lentille interculturelle. Un travail qui ressemble à nous tous participant à la manifestation du Royaume de Dieu ici sur la terre. Bien que les statistiques puissent aider à renforcer une position ou une idée, nous espérons que vous pouvez voir cela comme un document moins sociologique et plus comme un document qui a une signification spirituelle et théologique. Le travail d'équité raciale et ethnique et de justice n'est pas une tâche que nous devrions laisser uniquement au gouvernement et au milieu universitaire pour résoudre, plutôt l'église, y compris notre propre petite, mais puissante EMLC peut participer à montrer la voie. Nous croyons qu'à mesure que nos pasteur.e.s et nos congrégations sont équipé.e.s à la fois d'une plus grande conscience des réalités du racisme, des préjugés et de la prévalence de la suprématie blanche dans la société, nous serons équipé.e.s et inspiré.e.s pour offrir une voix d'espoir, d'appartenance et de justice et de réconciliation raciale au sein des communautés où nous exerçons notre ministère.

À ce titre, nous avons une dernière recommandation pour l'EMLC : que nous nous appuyions sur le travail de ceux et celles qui ont précédé notre équipe, le travail dans lequel l'EEI est actuellement engagé, et les mots écrits dans ce document. Nous recommandons fortement qu'une équipe soit créée pour poursuivre ce travail de recherche, d'écoute et de mise en œuvre des recommandations que nous avons présentées au CA. Au fur et à mesure que le travail se poursuit, nous prions pour que de nouvelles histoires soient racontées, que les vieilles blessures soient réparées, que la revendication fleurisse et que nos congrégations assument le travail d'équité raciale et ethnique et de justice dans le cadre de leur responsabilité d'aimer et de prendre soin de leurs prochains.

Merci de nous avoir confié ce travail. Nous vous en sommes reconnaissant.e.s.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rapport à la Conférence Générale 2024

Réponse du CA et Démarches Futures

À la suite du rapport JREE, et pour s'appuyer sur les recommandations qu'ils/elles ont mises en avant, le CA a commencé à transformer le Groupe de Travail JREE en une équipe JREE qui poursuivra le travail au-delà de la Conférence Générale 2024. L'Équipe sera chargée de prendre l'excellent travail et les recommandations du Groupe de Travail et de commencer à élaborer des stratégies de mise en œuvre. Nous sommes convaincus que plusieurs des recommandations pourront être intégrées dans des politiques et des pratiques dans un proche avenir. Mais nous sommes également conscient.e.s que certaines des recommandations nécessitent des informations supplémentaires ou des précisions, et que cette équipe travaillerait en étroite collaboration avec le ENL, l'EEI et le CA pour élaborer des plans et des politiques autour de ces recommandations. Nous continuons à reconnaître la valeur de ce travail, et le CA s'engage à aider notre EMLC et les églises locales d'« incarner la diversité ethnique, la conciliation et les relations interculturelles profondes en tant que marqueurs nécessaires du Shalom biblique ».