

## **Rapport sur la lutte contre le racisme présenté par l'exécutif du Conseil général à la rencontre extraordinaire du 43<sup>e</sup> Conseil général, le 24 octobre 2020**

Le présent rapport vise à informer le 43<sup>e</sup> Conseil général des mesures qui sont actuellement mises en œuvre pour lutter contre le racisme au sein de l'Église Unie et dans le monde à l'occasion de la rencontre extraordinaire du 24 octobre. Il s'agit d'un effort continu auquel tous les paliers de l'organisation doivent continuer de participer à long terme.

### **1. Évaluation de nos efforts en matière de justice raciale**

L'Église Unie tente depuis de nombreuses années de venir à bout du racisme au sein de l'Église et de la société. Une chronologie a été établie pour nous aider à situer les travaux qui s'inscrivent dans cette tradition. Ce document nous aide à comprendre que les efforts déployés en matière de justice raciale ne datent pas d'hier. En fait, certains aspects de la lutte contre le racisme remontent aux années 1960.

Nous avons commencé à évaluer les initiatives actuelles de l'Église Unie en matière de justice raciale et nous avons réalisé que nous faisons du bon travail! Citons notamment les séances de formation sur la justice raciale organisées à l'intention du personnel ministériel. Ces formations ont récemment été bonifiées avec la création et l'ajout de nouveaux contenus. Elles seront bientôt mises à la disposition de l'ensemble du personnel du Conseil général.

### **2. Mise à jour de la politique sur le harcèlement**

En août, après plusieurs années de consultations avec des personnes racialisées, des conseillers et des conseillères, mais aussi des membres du personnel, les modifications apportées à la politique sur le harcèlement du Conseil général ont été finalisées et approuvées par ce dernier. Ces modifications clarifient la façon dont la politique s'applique au harcèlement racial et les procédures pour s'en prévaloir. La version révisée est désormais en vigueur et des informations et des formations sont mises à la disposition de notre personnel et de nos membres pour les aider à se familiariser avec le champ d'action et les exigences de la nouvelle politique.

### **3. Création d'un nouveau poste de responsable de l'équité et de la lutte contre le racisme**

Un nouveau poste dédié à la lutte contre le racisme a été créé au sein du Bureau du Conseil général. Vu la nature prioritaire de ce travail, cela a été fait cet été, alors même que les contraintes budgétaires exigeaient que l'on abolisse un certain nombre de postes. La restructuration n'est pas seulement une question de budget. Il s'agit aussi de veiller à ce que le complément de personnel que nous avons est en bonne position pour répondre aux défis de notre époque. La personne qui occupera ce poste a été recrutée. *(Le recrutement était toujours en cours au moment de la réunion de l'exécutif du Conseil général, mais le processus devrait être terminé avant la rencontre extraordinaire du 43<sup>e</sup> Conseil général)* Le responsable ou la responsable relèvera directement du secrétaire général et veillera à la coordination des divers travaux portant sur le sujet, au partage des informations sur les travaux en cours et à l'élargissement des possibilités d'apprentissage.

### **4. Dénonciation du racisme envers les Noirs et participation active à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine**

Les efforts que nous déployons pour lutter contre le racisme envers les Noirs prennent une dimension œcuménique. Certaines actions sont menées en collaboration avec d'autres Églises au Canada et l'Église Unie s'est engagée [à travailler](#) avec la United Church of Christ aux États-Unis, avec laquelle elle a établi un partenariat de pleine communion. Des [prières quotidiennes ont été rédigées](#) (lien en anglais) en lien avec la Décennie. Par ailleurs, sur le plan œcuménique, il est prévu que nous continuions de travailler en

collaboration avec le Conseil canadien des Églises en vue d'organiser un événement public et de mobiliser d'autres Églises.

### **5. Coordination des efforts de lutte contre le racisme déployés par l'Église Unie**

À l'heure actuelle, l'Église Unie compte plusieurs groupes de membres élus/bénévoles qui travaillent sur différents aspects de l'action qu'elle mène à l'échelle nationale en matière de justice raciale. Citons notamment le Groupe de travail de l'exécutif du Conseil général sur la lutte contre le racisme, le Groupe de travail sur les privilèges des Blancs, le Groupe de référence des peuples autochtones et le Groupe de référence des personnes racialisées. Chacun de ces groupes a un mandat, des attributions et des liens hiérarchiques différents. Jusqu'à présent, les actions menées en faveur de la justice raciale ont été compliquées par le manque de coordination et de communication entre ces groupes. Alors que certaines d'entre elles ont fait double emploi avec d'autres initiatives, des aspects de la lutte contre le racisme ont été complètement négligés.

En septembre, tous ces groupes se sont rencontrés pour discuter de l'avenir de la lutte contre le racisme et de la meilleure façon de coordonner et de diriger les efforts déployés dans ce domaine.

Les groupes se sont réunis à deux reprises. L'objectif de la première réunion était double : mieux comprendre le travail des autres groupes et examiner comment les travaux qu'ils mènent s'inscrivent dans une approche plus globale visant à faire de l'Église Unie une Église antiraciste. Les participants et les participantes ont pris conscience que de nombreuses questions restaient sans réponse, notamment en ce qui concerne les relations entre les différents groupes, et qu'il y avait des rapports de pouvoir entre les groupes de référence et le Groupe de travail sur les privilèges des Blancs. Il a donc été suggéré de reconsidérer la façon dont les groupes étaient organisés et de privilégier, à l'avenir, une structure composée de membres élus. Les objectifs de la deuxième réunion étaient de définir une structure préliminaire de groupe de travail visant à orienter l'action de l'Église dans la lutte contre le racisme et de rédiger pour celle-ci un projet de stratégie de lutte contre le racisme.

Les personnes ayant participé à cette deuxième réunion se sont accordées sur le fait que la structure de membres élus devait être une instance intégrée de lutte contre le racisme dont les membres travailleraient ensemble comme une seule entité. Il pourrait aussi y avoir, en fonction des questions à traiter, des groupes de discussion qui se rencontreraient séparément pour faire leur propre travail. À titre d'exemple, des groupes de discussion pourraient être créés pour les peuples autochtones, les personnes de couleur et les personnes blanches.

Les participants et les participantes ont par ailleurs suggéré de créer un *groupe de processus* composé de deux représentants ou représentantes de chacun des groupes suivants : le Groupe de travail de l'exécutif du Conseil général sur la lutte contre le racisme, le Groupe de travail sur les privilèges des Blancs, le Groupe de référence des peuples autochtones et le Groupe de référence des personnes racialisées. Ce *groupe de processus* travaillerait sur la composition du nouveau groupe intégré de lutte contre le racisme et commencerait à en rédiger les attributions. Le *groupe de processus* a prévu de se réunir en novembre pour élaborer ses idées. Les recommandations formulées par ce dernier seront transmises au secrétaire général, puis présentées au Conseil général à l'occasion de la rencontre qui aura lieu en octobre.

### **6. Proposition visant à faire de l'Église Unie une Église antiraciste**

Nous demanderons au 43<sup>e</sup> Conseil général d'examiner, à l'occasion de sa rencontre extraordinaire, la proposition selon laquelle l'Église Unie du Canada devrait renforcer l'action qu'elle mène pour la justice

raciale en s'engageant de façon claire et non équivoque à devenir une Église antiraciste. Cette proposition donnera au Conseil général l'occasion de :

- a. Se prononcer clairement sur l'engagement de l'Église Unie du Canada à devenir une Église antiraciste.
- b. Donner au secrétaire général du Conseil général les moyens de mettre en œuvre les cadres et les orientations stratégiques nécessaires, y compris les pratiques favorisant la mobilisation de l'ensemble de l'Église, afin de continuer d'honorer cet engagement.
- c. Demander au secrétaire général du Conseil général de fournir annuellement au Conseil des mises à jour sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des engagements de l'Église dans la lutte contre le racisme pris lors de la rencontre extraordinaire du Conseil général, et mettre à jour la proposition si nécessaire.

## 7. Définition de la notion d'une Église antiraciste

On peut se définir comme une Église antiraciste, mais, pour le devenir, il faut que nos membres comprennent ce que cela signifie et le rôle qu'ils et elles ont à jouer pour atteindre cet objectif.

Les membres de l'Église sont régulièrement invités à participer à la lutte contre le racisme et à l'action pour la justice raciale, mais qu'est-ce que cela signifie exactement? Qu'entendons-nous par une *Église antiraciste* ?

Au cours des derniers mois, un bref document, rédigé dans un langage clair et simple et intitulé *Pour une Église sans racisme*, a été élaboré. Il vise à donner une meilleure idée de ce que cela signifie et des implications de certaines des actions de lutte contre le racisme dans les différents contextes locaux.

[Ce document](#), qui est l'un des documents de référence pour cette rencontre, sera bientôt mis à la disposition de l'ensemble des membres de l'Église.

Afin de favoriser la participation de l'ensemble de l'Église, nous aimerions partager ce document et inviter les conseils régionaux, les communautés de foi et les autres entités de l'Église Unie à répondre à la question suivante : « *Comment votre communauté de foi ou votre conseil régional lutte-t-il contre le racisme?* » Comme il s'agit d'un effort que doit mener l'ensemble de l'Église, les réponses à cette question peuvent donner idées et inspiration à ceux et celles qui commencent tout juste à se mobiliser.

## 8. Élaboration d'une stratégie claire et exhaustive de lutte contre le racisme pour l'Église Unie

La stratégie doit énoncer clairement les objectifs poursuivis, les responsabilités de chacun et les moyens auxquels nous aurons recours pour atteindre nos objectifs. Les buts, les objectifs et les initiatives présentés doivent être clairs. On peut y inclure des questions comme : comment savoir si nous nous rapprochons de notre objectif, à savoir devenir une Église antiraciste? Sur quels aspects précis concentrerons-nous les efforts déployés en faveur de la justice raciale? À quoi ressemblera l'Église Unie dans cinq ans? Aura-t-elle fait beaucoup de progrès sur le plan de la justice raciale?

Il est à noter que le [gouvernement fédéral](#) et de nombreuses provinces ont adopté des stratégies de lutte contre le racisme.

Dans le cadre des actions visant à instaurer la justice raciale, il peut arriver que les membres de l'Église Unie travaillent à l'organisation d'un événement très spécifique. Une stratégie de lutte contre le racisme soulèverait les questions suivantes : quels sont les autres facteurs qui peuvent influencer sur notre objectif de devenir une Église antiraciste? Comment l'événement s'inscrit-il dans une stratégie plus large? Comment nous aide-t-il à atteindre notre objectif en matière de justice raciale?

La stratégie mettrait d'abord l'accent sur l'élaboration d'un cadre dans lequel s'inscriraient les initiatives spécifiques mises sur pied par la suite.

La stratégie s'appuiera sur les efforts de lutte contre le racisme déjà déployés par l'Église et mobilisera toutes les instances de l'Église. On peut supposer qu'elle sera élaborée en concertation avec le Conseil national autochtone, les conseils régionaux, les écoles de théologie et d'autres instances de l'Église. Une réflexion initiale a déjà été engagée sur les différents aspects de la stratégie. Ainsi, quand les groupes de membres élus qui œuvrent à la lutte contre le racisme se sont rencontrés, ils se sont penchés sur la question suivante : quand vous pensez aux pratiques, aux programmes, aux politiques, aux personnes et à la présence, quels sont les composantes et les éléments importants qui permettent d'assurer le succès d'une stratégie de lutte contre le racisme?

Les réponses des conseils régionaux et des communautés de foi quant aux mesures mises en œuvre pour lutter contre le racisme peuvent contribuer à donner corps à cette stratégie.

Une chose est aussi très claire : ce travail doit être fait en étroite collaboration avec les communautés autochtones et il doit s'arrimer à la cadence et au rythme de celles-ci de façon à répondre à leurs besoins.