

## **Proposition remise pour étude à l'exécutif du Conseil général : Pour une Église sans racisme**

Que la proposition soit reçue avec gratitude et remise pour étude à l'exécutif, pour que, conjointement avec d'autres travaux et initiatives, elle puisse guider la planification stratégique, l'établissement des priorités et la mise en œuvre, et que cette démarche fasse l'objet d'un compte rendu à la prochaine assemblée du Conseil général.

### **Proposition du 43e CG – Pour une Église sans racisme**

#### **1. Quel est l'enjeu?**

Les communautés de foi qui souhaitent éliminer le racisme et s'attaquer au racisme envers les Noirs, Autochtones et personnes de couleur (NAPC/BIPOC) ont besoin d'une démarche, de ressources et de structures qui les aideront à exprimer cette dimension du ministère au sein de l'Église Unie du Canada et dans l'ensemble de la société canadienne.

#### **2. Pourquoi cet enjeu est-il important?**

- a. L'Église Unie du Canada adhère à la déclaration des Nations Unies sur la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine 2015-2024, qui est la suivante :  
« En proclamant cette Décennie, la communauté internationale distingue les personnes d'ascendance africaine comme groupe dont les droits humains doivent être promus et protégés. Environ 200 millions de personnes se considérant d'ascendance africaine vivent en Amérique. Des millions d'autres vivent dans diverses régions du monde, et ce, en dehors du continent africain. »
- b. Le 4 juin 2020, l'Église évangélique luthérienne du Canada, l'Église anglicane du Canada et l'Église Unie du Canada ont cosigné une déclaration conjointe dans laquelle elles déclarent, entre autres : « Nous entendons la voix des pasteurs d'ascendance africaine, notamment ceux et celles qui exercent un ministère au sein de communautés majoritairement blanches, et cette voix déclare un épuisement face à la violence envers les Noirs, l'exclusion de personnes d'ascendance africaine de nos structures de gouvernance, et l'absence de substance dans les propos des personnes prétendument alliées qui refusent de reconnaître les privilèges dont ils bénéficient et leur participation au racisme. »
- c. En ce moment de l'histoire, le racisme sous toutes ses formes prend de l'ampleur. Une lecture, même sommaire, des soumissions du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines de racisme, de xénophobie et d'intolérance afférentes révèle que les incidents de racisme au Canada sont à la hausse. La déclaration d'une personne représentante de l'ONU qui a participé à l'élaboration du rapport au Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine, en mission au Canada, est

tout aussi alarmante : [traduction] « L'histoire alimente le racisme envers les Noirs et les stéréotypes raciaux qui sont profondément ancrés dans les institutions, les politiques et les pratiques, à tel point que les formes institutionnelles et systémiques de racisme sont soit normalisées dans les fonctionnements, soit rendues invisibles, surtout pour le groupe dominant. Cette forme contemporaine de racisme reproduit les conditions et les effets... historiques qui donnent lieu à la ségrégation spatiale, les désavantages économiques et l'exclusion sociale. » Le racisme à l'endroit des Noirs fait partie du narratif canadien. Ce narratif doit être nommé et dénoncé pour le fléau qu'il est, tout en faisant l'objet de mesures musclées.

- d. Il existe un narratif dans la société canadienne qui proclame que « nous sommes trop polis pour être racistes ». Ce narratif met de l'avant un Canada qui était la destination finale du *chemin de fer clandestin* et dissimule le fait que l'esclavage, les écoles où la ségrégation était appliquée et les migrations forcées dans les zones urbaines étaient pratiques courantes. Ces volets de l'histoire canadienne, et par extension, le rôle de la constituante blanche de l'Église dans ces pratiques, doivent être reconnus et faire l'objet d'une démarche corrective.
- e. Bruce Perry nous rappelle que [traduction] « les relations sont importantes; la condition du changement systémique [est] la confiance, et la confiance passe par l'établissement de relations de travail saines ». Ce sont les gens, et non les programmes, qui changent les gens ». Il y a ici deux aspects auxquels l'Église doit réfléchir. Le premier aspect est que la confiance de la communauté noire a été brisée à maintes reprises. Nous devons admettre et reconnaître cette réalité. Oui, nous avons pris des mesures pour remédier à la situation, mais les gens attendent encore, et demeurent incapables de respirer sous le poids du racisme qui les écrase. Le deuxième aspect est que la mission de l'Église est de donner aux gens les moyens de travailler à faire régner la justice, en partie, par le changement systémique. Aucun programme, en soi, ne va changer les gens. C'est vrai, mais changer la situation dans les systèmes, en s'assurant de déceler le racisme dans les processus, en favorisant la formation de réseaux de ministères qui luttent contre le racisme, et en fournissant tant des ressources financières que des programmes, rend les fidèles prêts au ministère et à même de travailler avec les autres pour réaliser un changement systémique.
- f. Notre Église sœur avec laquelle nous sommes en pleine communion, la United Church of Christ aux États-Unis, a déclaré audacieusement que « le racisme est un virus mortel que les Blancs doivent aider à éradiquer » (pasteure Velda Love, responsable de la justice raciale). Le travail de la constituante blanche de l'Église est de lutter contre le racisme systémique et institutionnel, et de devenir une Église qui œuvre à contrer le racisme. Ce n'est pas le travail de la constituante NAPC/BIPOC de l'Église. La constituante NAPC/BIPOC a son propre travail à faire que nous devons soutenir, défendre et écouter, mais c'est à la constituante blanche de l'Église de changer les systèmes, les processus et les procédures qui lui ont octroyé une telle position privilégiée.
- g. Dans une lettre pastorale adressée récemment au Pacific Mountain Regional Council, la présidente et pasteure Jay Olsen, médite sur à Jésus et ses disciples au jardin alors que

Jésus dit à Pierre : « Ainsi vous n'avez pas été capables de veiller avec moi, même une heure? » (Matthieu 26,40 NFC). Se pourrait-il que l'oppression des Noirs soit une réalité devant laquelle les Blancs semblent incapables de rester éveillés? Que la culture du privilège des Blancs soit si répandue et si omniprésente qu'elle agisse comme un somnifère, de sorte que les Blancs, aussi bien intentionnés et désireux de changer qu'ils soient, n'arrivent tout simplement pas à rester éveillés? Se pourrait-il que les Blancs se soient tellement endormis sur leur privilège qu'en l'espace de quelques cycles de nouvelles nous en soyons revenus à blâmer la victime parce qu'elle n'était pas parfaite (c'est-à-dire qu'elle n'était pas assez blanche) puis à la juger parce qu'elle prenait part à la seule économie à laquelle elle avait pleinement accès : la violence? La remontrance de Jésus pourrait-elle être une critique du privilège des Blancs faisant écho à la frustration, la colère et la douleur des NAPC/BIPOC partout dans le monde? Ne pourriez-vous pas rester éveillés, pleinement présents à ce qui arrive aux Noirs pendant une heure? Un jour? Assez longtemps pour travailler sur votre propre privilège de Blancs et aider à déconstruire les systèmes, les processus et les institutions conçus pour le perpétuer? Est-il temps pour la constituante blanche de l'Église de faire son travail et de ne pas s'endormir?

- h. Sur le site Web de l'Église Unie du Canada, on retrouve une prière intitulée *That All May be One* (en anglais), inspirée de la Confession de foi de l'Église Unie, du texte de Jean 17,21 et d'une déclaration de foi d'une Église sœur ; en voici un extrait : « Dieu qui nous unit, tu nous appelles en ton Église à accepter le coût et la joie de l'engagement chrétien : célébrer ta présence (...), rechercher la justice et résister au mal ». Est-ce que la constituante blanche a évité trop longtemps le coût du démantèlement de ses privilèges de Blancs? Est-ce que l'Église Unie du Canada s'est soustraite au coût de l'engagement chrétien en évitant de déclarer fermement qu'en tant qu'Église, nous dénonçons le racisme et que nous croyons sans l'ombre d'un doute que les vies noires comptent? Est-ce que l'Église Unie du Canada, en dépit de tous les ministères auxquels nous prenons part avec nos partenaires outremer et œcuméniques, a évité le vrai coût d'une lutte contre le racisme? En ne prenant pas la parole sans réserve, sommes-nous en train de perpétuer le mal du racisme à l'égard des Noirs plutôt que d'y résister par tous les moyens possibles?
- i. Peut-être le temps est-il venu pour une théologie de l'incitation qui cherche à ouvrir largement notre compréhension de Dieu et le langage utilisé à son égard. Une théologie de l'incitation pour résister au pouvoir d'une théologie coloniale expansionniste et pour renverser un tel pouvoir qui constitue encore le fondement autant des théologies progressistes que des théologies fondamentalistes. Peut-être que la présente dichotomie opposant progressistes et fondamentalistes, qui sert toujours à discriminer et à isoler, à constituer des groupes populaires et de *bons* groupes, ces personnes qui parlent de Dieu de la *bonne* façon (faisant souvent référence à la manière blanche) et celles qui ne le font pas, doit être éliminée intentionnellement et délibérément.
- j. Les déclarations publiques ne suffisent plus. Les mots ne suffisent plus. Voici l'occasion pour l'Église Unie du Canada de s'attaquer à ses privilèges de Blancs, à son rôle dans la systématisation du racisme à l'égard des Noirs dans ses politiques, ses procédures et ses pratiques et à son rôle à l'échelle du pays. Il est nécessaire que nous devenions une

Église qui rejette le racisme et que nous fassions de la lutte contre le racisme au sein de notre Église une priorité missionnaire à tous les niveaux.

### 3. Comment le Conseil général peut-il répondre à cet enjeu?

L'exécutif du Conseil général peut étudier les options suivantes, entreprendre un processus de planification stratégique, établir des priorités et adopter une stratégie de mise en œuvre. De plus, il peut présenter un rapport à la prochaine réunion (par voie électronique ou en personne) du Conseil général :

a. Faire une déclaration comme suit :

*« Les récents événements ont montré jusqu'où nous devons aller pour répondre vraiment à l'appel d'aimer notre prochain. Ils ont révélé quelques vérités très perturbantes sur notre société et sur nous comme disciples de Jésus. Nous, le Conseil général de l'Église Unie du Canada, admettons que le racisme à l'égard des Noirs de même que le racisme en général ont existé et existent dans nos structures, nos systèmes et nos communautés. Nous reconnaissons que l'Église Unie du Canada s'emploie activement à devenir une Église qui lutte contre le racisme et que les choses avancent lentement. Comme témoignage de notre solidarité envers les personnes noires, autochtones et de couleur et comme gage de notre engagement à œuvrer à l'élaboration de processus qui favoriseront de vrais changements, nous déclarons que dans l'Église Unie du Canada, les vies noires comptent et que le racisme à l'égard des Noirs ne sera pas toléré. Nous exprimons une lamentation face au fait de ne pas avoir vécu selon notre identité en tant que communauté qui aime vraiment son prochain. Nous nous engageons à élaborer des politiques, des procédures et des processus qui donnent corps à cette déclaration, nous prendrons des mesures pour, dans la repentance, nous détourner de nos privilèges de Blancs et revenir à l'œuvre exigeante de l'amour authentique du prochain, pour devenir des alliés et pour éliminer le racisme sous toutes ses formes là où il se trouve. »*

b. Affirmer clairement l'objectif missionnaire de devenir une Église sans racisme.

c. Utiliser les résultats du Groupe de travail sur les privilèges des Blancs pour élaborer un programme de formation pour contrer le racisme ainsi qu'un processus d'accréditation.

d. S'inspirer de la démarche des ministères inclusifs dans le développement de processus continus pour permettre aux communautés de foi de déclarer publiquement qu'elles travaillent activement pour devenir une Église sans racisme.

e. Utiliser le travail déjà amorcé dans plusieurs secteurs de l'Église (par exemple, le groupe Facebook de l'Église Unie Les vies noires comptent) pour constituer un réseau qui œuvre à la disparition du racisme à l'égard des Noirs.

f. Mettre à jour et déployer le programme de formation en justice raciale pour inclure comme personnes devant obligatoirement suivre cette formation les membres des exécutifs des conseils régionaux de même que les membres des instances dirigeantes des ministères locaux.

g. Concevoir une page Web de ressources dynamiques (comme celle-ci [en anglais] : <https://www.pmfirfirstthirdresources.ca/anti-racism-resources.html>) intégrée au site Web de l'Église. Cette ressource pourrait inclure des récits de vie glanés chez les personnes noires au sein de l'Église qui témoignent de leurs expériences vécues de racisme à leur égard.

- h. Allouer un budget et du temps de personnel adéquat pour lancer un tel réseau et en assurer la continuité.
- i. Inviter les conseils régionaux à développer leur propre réseau au sein de leur région qui servirait aussi de point de rencontre avec le réseau national.
- j. Inviter les conseils régionaux à allouer du temps de personnel et un soutien financier tant pour le réseau régional que le réseau national.
- k. Travailler à réviser toutes les politiques, pratiques et procédures (particulièrement à l'égard des nouvelles démarches de recherche de personnel) sous l'angle de devenir une Église sans racisme; faire état du résultat de cette révision à l'exécutif du Conseil général; demander au Conseil général de mettre en œuvre les changements requis.
- l. Intégrer la démarche pour contrer le racisme dans le processus de discernement et de préparation au ministère, afin que les personnes candidates blanches prennent conscience des privilèges blancs qui sont les leurs.
- m. Exiger de toutes les candidates et de tous les candidats un engagement à être membre d'une Église sans racisme préalablement à leur admission, reconnaissance, consécration ou ordination.
- n. Intégrer à la célébration d'alliance avec les communautés de foi et les partenaires communautaires la dimension explicite de chercher à être une Église sans racisme.
- o. Ajouter aux normes éthiques et de pratiques du personnel ministériel une déclaration explicite à l'effet de déployer un ministère d'une façon qui contre le racisme.
- p. Former les personnes responsables des relations pastorales au niveau des régions à offrir leur soutien aux comités du personnel et du ministère pour épauler leur membre du personnel ministériel dans la confrontation du racisme à l'égard des Noirs.
- q. S'appuyer et susciter des partenariats œcuméniques pour élargir le cercle des personnes alliées dans cette démarche.