

Compter sur le leadership

Sondage sur les identités du
leadership national



L'Église Unie du Canada | egliseunie.ca
Rapport à mi-parcours : octobre 2023

**L'Église
Unie du
Canada
souscrit depuis
longtemps aux
principes
de diversité,
d'équité et
de lutte à
l'oppression**



Photo en couverture : photo de Maxine Bulloch; photo sur cette page : L'Église Unie du Canada

L'ÉGLISE UNIE DU CANADA a pris plusieurs engagements en matière d'équité et d'autodétermination. Elle s'efforce de favoriser la pleine participation de tous ses membres et de faire siennes les identités diverses de ses membres et de ses leaders, notamment en ce qui concerne, entre autres, l'identité raciale, l'identité de genre, l'orientation sexuelle et le handicap.

Passant des paroles à l'acte, l'Église Unie a lancé, en novembre 2021, l'initiative Compter sur le leadership, un sondage volontaire sur l'identité qui s'adressait au personnel ministériel et aux membres des comités nationaux.



En tant que jeune pasteur gai et autochtone, je me suis heurté à des difficultés dans mon cheminement vers le ministère. Avec les données recueillies au moyen du sondage, nous pourrions mettre au point les stratégies qui nous permettront, en tant qu'Église, de répondre à l'appel de Jésus en faveur de l'inclusion et de la justice.

Mitchell Anderson, pasteur et
membre de l'exécutif du Conseil général

Quel est l'intérêt du sondage ?

« Compter sur le leadership nous aidera à avoir une meilleure idée de l'identité des leaders de l'Église que nous sommes et de celle que nous sommes en train de devenir. »
Michael Blair, secrétaire général

Le sondage vise à orienter le plan stratégique de l'Église Unie et l'action qu'elle mène pour lutter contre l'oppression, à mettre en évidence les obstacles qui entravent la pleine participation et à faciliter l'élaboration de stratégies visant à concrétiser plus efficacement les engagements qu'elle a pris.

Les informations recueillies sur les leaders de l'Église nous permettront d'en savoir plus sur l'identité de ces leaders, d'offrir un soutien plus efficace au personnel ministériel ainsi qu'au personnel et aux membres des comités nationaux et de mieux faire face aux enjeux importants qui se posent en matière d'équité et de diversité. Nous pourrions aussi mettre au point des stratégies axées sur la pleine participation, déterminer les mesures qu'il convient de prendre pour concrétiser plus efficacement nos engagements et suivre l'évolution des identités des leaders de l'Église au fil du temps. Enfin, en sachant qui nous sommes maintenant, nous pourrions mieux assumer nos responsabilités quant à l'Église que nous souhaitons devenir.

Sur quel argument théologique s'appuie le projet ?

Dans les Écritures, Dieu affirme que nous sommes tous et toutes « une grande merveille » et que Dieu nous connaissait avant même que nous naissions (Psaumes 139,1-18 NFC). En tant que Créateur aimant, Dieu a formé qui nous sommes ainsi que toutes nos différentes identités.

Nous sommes des êtres complexes. Nos identités, multiples et variées, concernent, entre autres, le genre, l'orientation sexuelle, les capacités, l'appartenance à

un groupe racial et la langue. L'Église Unie du Canada reconnaît l'existence d'identités diverses.

L'Église Unie accepte et respecte qui nous sommes et toutes les identités qui sont les nôtres, car nous sommes toutes et tous les enfants bien-aimés de Dieu. Dieu aime chacune et chacun d'entre nous. Cet amour inconditionnel est évoqué à plusieurs reprises dans les Écritures : « Voyez à quel point le Père nous a aimés : nous sommes appelés enfants de Dieu, et nous le sommes réellement ! Si le monde ne nous connaît pas, c'est parce qu'il n'a pas connu Dieu » (1 Jean 3,1 NFC).

En quoi consiste le projet ?

En novembre 2021, l'Église Unie a lancé l'initiative Compter sur le leadership, un sondage volontaire sur l'identité qui s'adressait au personnel ministériel et aux membres des comités nationaux. Le sondage était axé sur sept identités précises liées aux engagements de l'Église en faveur de l'équité et de l'élimination des obstacles à la pleine participation. Il était le fruit d'une collaboration entre le personnel du Conseil général affecté à l'engagement des membres, le Bureau de la vocation et la personne responsable de l'équité et de la lutte contre le racisme.

Les identités visées par nos engagements dont il est question dans le sondage sont les suivantes :

- Personnes autochtones
- Personnes racisées
- Personnes francophones ou actives auprès des ministères en français
- Personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français
- Personnes bispirituelles ou LGBTQ+
- Jeunes adultes
- Personnes ayant un handicap

Les chiffres et les indicateurs nous aident à évaluer la situation actuelle, certes, mais ils nous permettent aussi de nous fixer des objectifs concrets pour élargir la diversité de personnes et de perspectives au sein du leadership de notre Église. Parce que j'ai la chance de pouvoir garder mes différences pour moi quand je me présente quelque part, je crois qu'il est important que la description que je fais de moi-même soit au moins aussi détaillée que celle que donnent mes frères et sœurs qui n'ont pas la possibilité de dissimuler leurs identités.

Norm Seli, pasteur et président du Conseil de la vocation

Le sondage offrait aux personnes interrogées la possibilité de donner plus d'information sur la façon dont elles se perçoivent, soit la façon dont elles nomment leur culture, leur langue, leur identité raciale, leur genre, leur orientation ou leur handicap.

En juin 2023, plus de 1 750 personnes avaient participé au sondage. Aucune des tentatives précédentes d'en savoir plus sur les identités des leaders de l'Église Unie n'avait eu autant de succès. Ont répondu à l'enquête :

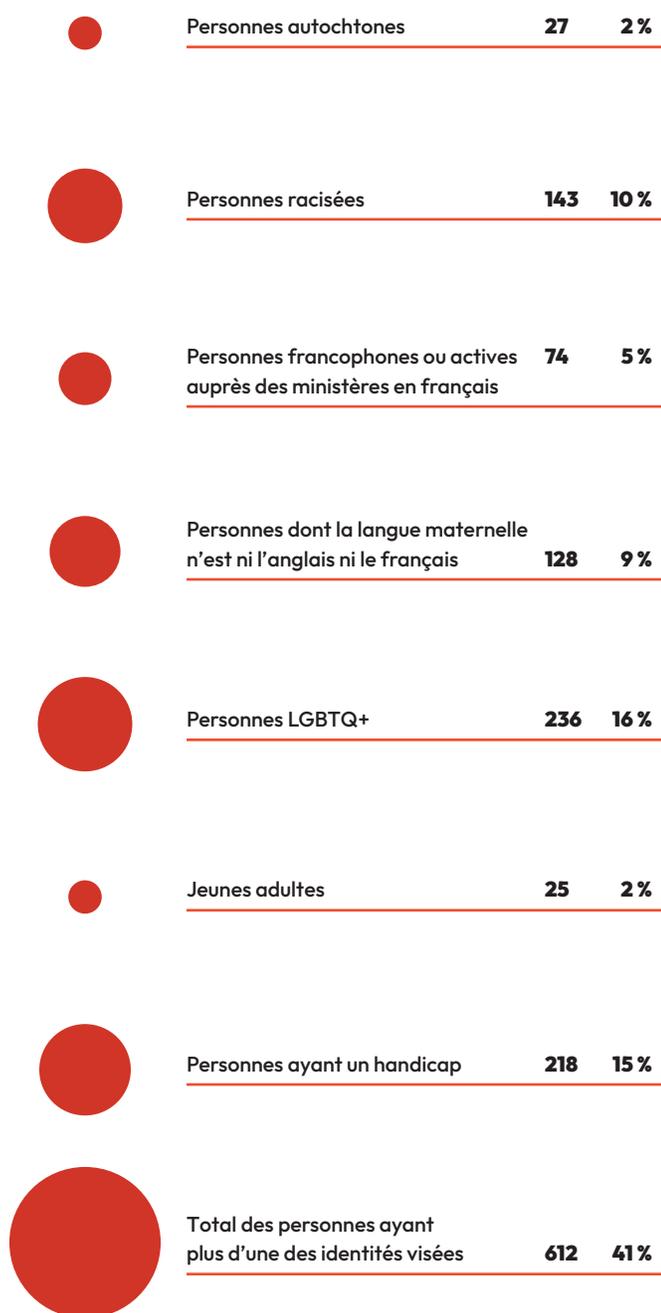
- 75 % des membres des comités nationaux (personnel laïque et ministériel);
- 51 % du personnel ministériel et des candidates et candidats en activité (ou 38,2 % de l'ensemble du personnel ministériel, incluant les pasteures ou pasteurs actifs, les pasteures ou pasteurs à la retraite, les pasteures ou pasteurs engagés dans le processus d'admission ainsi que celles et ceux qui sont en congé pour des raisons médicales).

Comparaison des identités des leaders de l'Église Unie par rapport à celles de la population canadienne et de la population de l'Église Unie

Catégorie d'équité	Statistiques Canada : recensement canadien de 2021		Compter sur le leadership (jusqu'en juin 2023)	
	Population canadienne*	Population de l'Église Unie*†	Personnel ministériel	Nominations aux comités
Personnes autochtones	5 %	3 %	2 %	11 %
Personnes racisées	27 %	2 %	10 %	28 %
Personnes francophones ou actives auprès des ministères en français	20 %	-	5 %	8 %
Personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français	21 %	-	9 %	15 %
Personnes LGBTQ+	4 %	-	16 %	17 %
Jeunes adultes (30 ans et moins)	25 %	11 %	2 %	3 %
Personnes ayant un handicap	22 %	-	15 %	13 %
Plus d'une identité	-	-	41 %	49 %
Identité de genre				
Femmes	51 %	56 %	47 %	52 %
Hommes	49 %	44 %	38 %	35 %
Queer/non binaire/identité ne figurant pas sur la liste	0 %	-	2 %	3 %
Aucune donnée	-	-	12 %	11 %
*Catégorie la plus proche †Données disponibles incomplètes				
Informations sur la population				
	36 328 480 personnes	1 214 185 personnes	1 498 personnes interrogées	485 nominations
			(3 924 membres du personnel ministériel)	(361 réponses)

1 498

membres du personnel ministériel



(30 juin 2023)

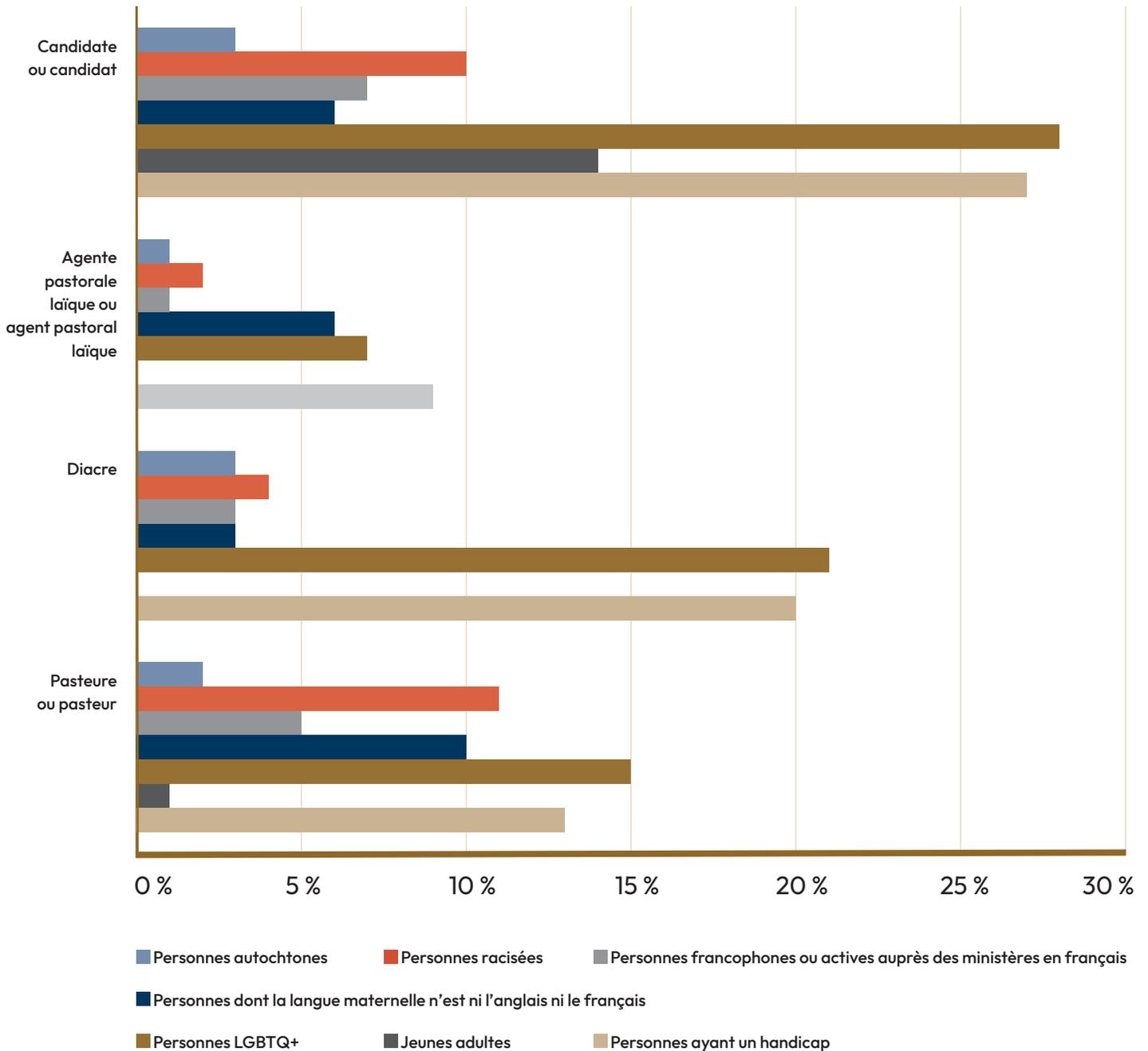
Qui fait partie du personnel ministériel ?

Réponses des membres du personnel ministériel

Le sondage Compter sur le leadership a confirmé que la diversité au sein du personnel ministériel de l'Église Unie était particulièrement riche et qu'elle était souvent plus grande que dans l'ensemble de la population de l'Église Unie. Plus de 40 % des pasteures ou pasteurs ont indiqué appartenir à au moins une des identités visées par les engagements de l'Église en matière de participation. Nous avons également constaté que les personnes sondées ne se sont pas contentées de répondre aux questions par oui ou non et que certaines d'entre elles ont donné des indications sur la manière dont elles définissent leur identité raciale ou ethnoculturelle, leur langue, leur identité de genre, leur orientation sexuelle et leur handicap. Les résultats du sondage ont mis en évidence de nombreuses informations intéressantes et utiles sur les membres de notre personnel ministériel.

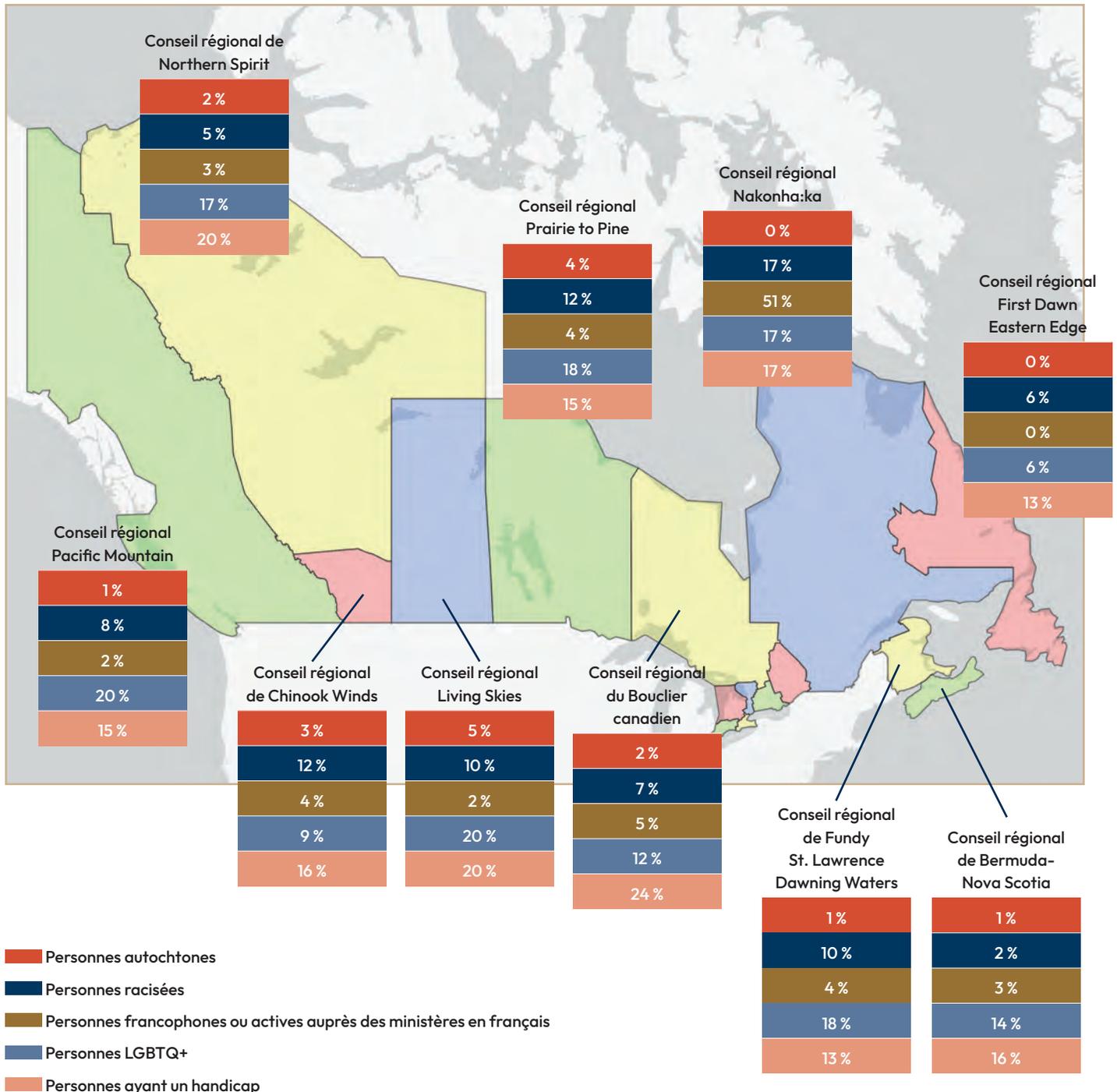
Catégorie de ministère

Quand on compare les réponses recueillies par catégorie de ministère (candidate ou candidat, agente pastorale laïque ou agent pastoral laïque, diacre, pasteure ou pasteur), on constate que la catégorie des candidates ou candidats présente un niveau particulièrement élevé de diversité. Pour la majorité des identités visées, cette catégorie était celle pour laquelle les pourcentages étaient les plus élevés.

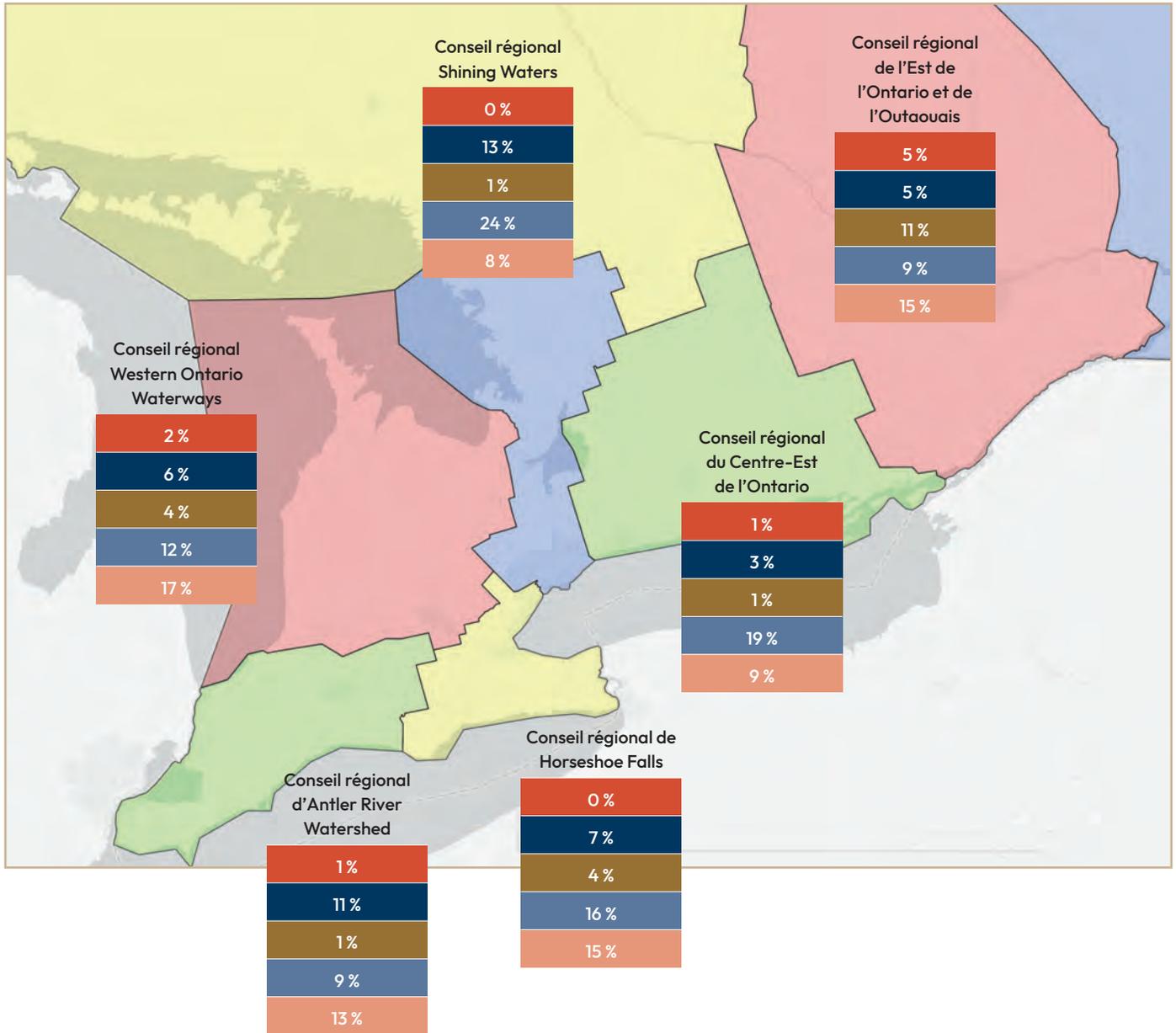


Conseil régional

Nous avons également observé des différences géographiques. Le pourcentage de personnel ministériel qui s'identifie avec l'une ou l'autre des sept identités visées varie en effet d'un conseil régional à l'autre. Remarque : ces chiffres représentent les réponses reçues et peuvent ne pas refléter pleinement l'ensemble des identités présentes dans chaque conseil régional.



- Personnes autochtones
- Personnes racisées
- Personnes francophones ou actives auprès des ministères en français
- Personnes LGBTQ+
- Personnes ayant un handicap



Identité autochtone

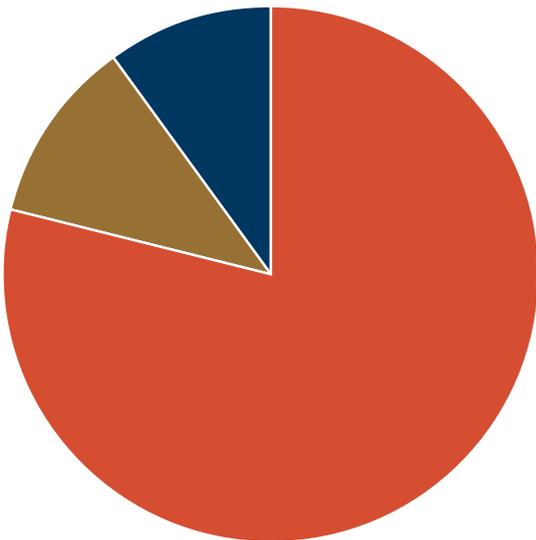
Parmi les membres du personnel ministériel qui s'identifient comme autochtones, la vaste majorité dit appartenir aux Premières Nations. De nombreux autres s'identifient comme métis.

Parmi les répondantes ou répondants qui ne s'identifient pas comme autochtones, 5 % ont indiqué participer à la constituante autochtone de l'Église. La définition de « participer » variait beaucoup d'une personne à l'autre.

Identité raciale ou ethnoculturelle

L'identité raciale ou ethnoculturelle la plus souvent mentionnée par les membres du personnel ministériel était « blanche » (c.-à-d. d'ascendance européenne). Les trois autres identités les plus fréquemment citées étaient « noire » (ascendance africaine, afro-caribéenne ou africaine-canadienne; 4 % des répondantes ou répondants), « mixte » (blanche et autres identités raciales; 2 %) et « coréenne » (2 %).

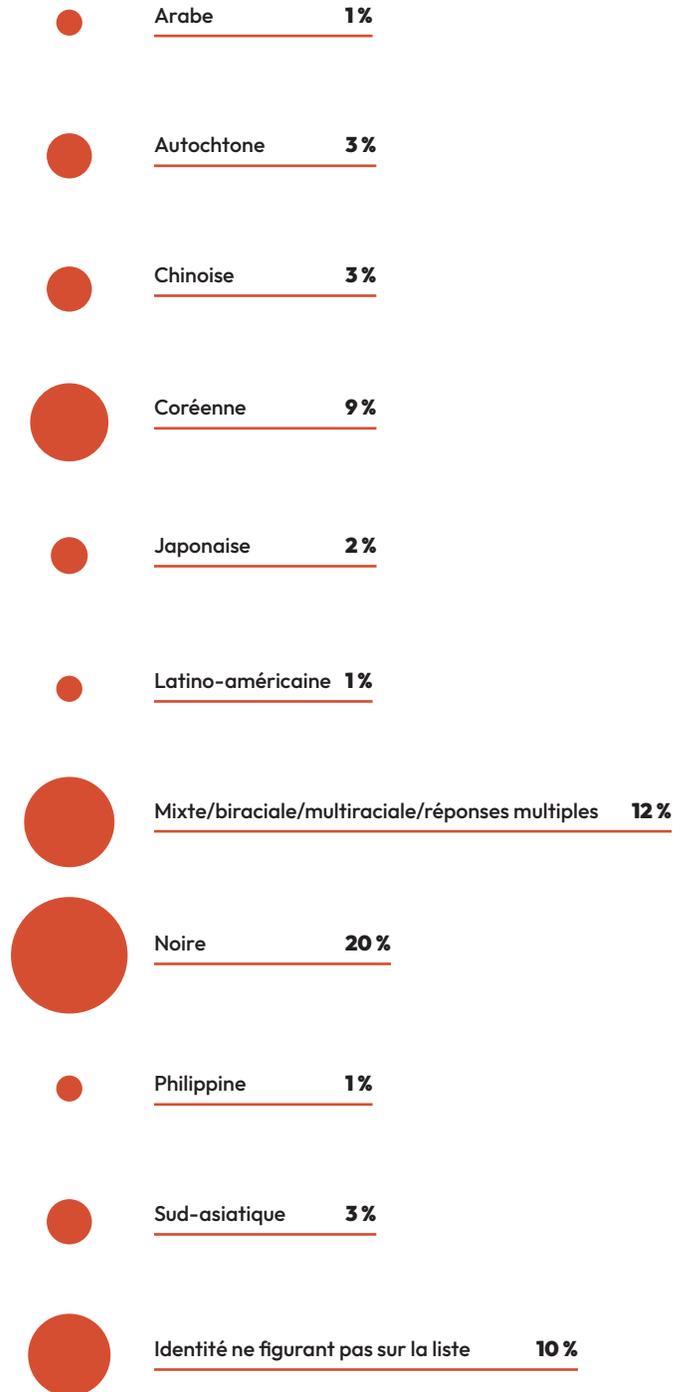
Un examen plus approfondi des réponses obtenues pour chaque identité visée fait apparaître les informations suivantes :



IDENTITÉS RACIALES OU ETHNOCULTURELLES DU PERSONNEL MINISTÉRIEL

- Blanche **79 %**
- Racisée **11 %**
- Autre (identité ne figurant pas sur la liste ou question laissée en blanc) **10 %**

IDENTITÉS RACIALES DES PERSONNES SONDÉES QUI NE S'IDENTIFIENT PAS COMME BLANCHES



Parmi les pasteures ou pasteurs et les diacres en activité qui s'identifient comme des personnes racisées (allochtones), **61%** ont été admis à l'ordre ministériel de l'Église Unie depuis une autre confession chrétienne, et **39%** ont été ordonnés ou consacrés dans l'Église Unie.

47% des pasteures ou pasteurs et diacres en activité admis à l'ordre ministériel de l'Église Unie depuis une autre confession chrétienne s'identifient comme des personnes racisées (allochtones).

5% des pasteures ou pasteurs en activité qui ont été ordonnés ou consacrés dans l'Église Unie s'identifient comme des personnes racisées (allochtones), et **3%** s'identifient comme autochtones.

10% des répondantes ou répondants qui sont actuellement engagés dans le processus de candidature s'identifient comme des personnes autochtones ou racisées.

Identité francophone et ministères en français

Environ **2%** seulement des répondantes ou répondants issus du personnel ministériel s'identifient comme francophones, mais un autre **3%** (qui ne s'identifient pas comme francophones) ont dit participer aux ministères en français. Par ailleurs, un autre **14%** ont indiqué avoir la capacité de participer à la vie de l'Église en français ou être en mesure de le faire pour l'essentiel.

Langues parlées

D'après les données recueillies, les membres du personnel ministériel parlent plus de 40 langues différentes. Le coréen, le néerlandais, l'espagnol et le shona ont été les langues les plus souvent citées.



Le sondage Compter sur le leadership établit une base solide sur laquelle on peut s'appuyer pour promouvoir et mettre en œuvre les engagements de notre Église en faveur de l'anti-racisme et de l'équité et de la diversité au sein du leadership. On a besoin d'avoir une vue d'ensemble pour savoir où nous en sommes et pour déterminer dans quelle mesure notre volonté et nos efforts permettent de faire évoluer les choses.

Je veux aider à faire en sorte que les procédures de nomination des membres des comités nationaux ne soient plus laissées au hasard. Car nous savons que le simple fait d'avoir une diversité de personnes et de voix autour de la table permet d'améliorer la conversation.

Marcie Gibson, diacre et présidente du Comité d'intervention du Bureau de la vocation

Genre et orientation sexuelle

Les membres du personnel ministériel ont utilisé de nombreuses descriptions et combinaisons de descriptions pour définir les genres et les orientations auxquelles ils s'identifient. Ils ont utilisé 12 termes différents pour décrire leur genre et 37 pour décrire leur orientation sexuelle.

Des identités comme asexuel/non sexuel, bisexuel, polysexuel et pansexuel ont été sélectionnées par des personnes qui s'identifiaient comme LGBTQ+ et par d'autres qui ne s'identifiaient pas comme telles.

Jeunes adultes

Parmi les membres du personnel ministériel qui ont répondu au sondage et qui s'identifiaient comme jeunes adultes, 60 % ont indiqué avoir au moins une autre identité parmi celles visées dans le cadre de l'enquête.

Personnes ayant un handicap

Les personnes sondées ont défini leur appartenance à cette identité de diverses manières ; tant celles qui ont déclaré avoir un handicap que celles qui ont dit ne pas en avoir ont indiqué se sentir concernées à divers degrés par cette identité.

Qui fait partie des comités nationaux ?

Réponses des personnes déléguées et des membres des comités nationaux

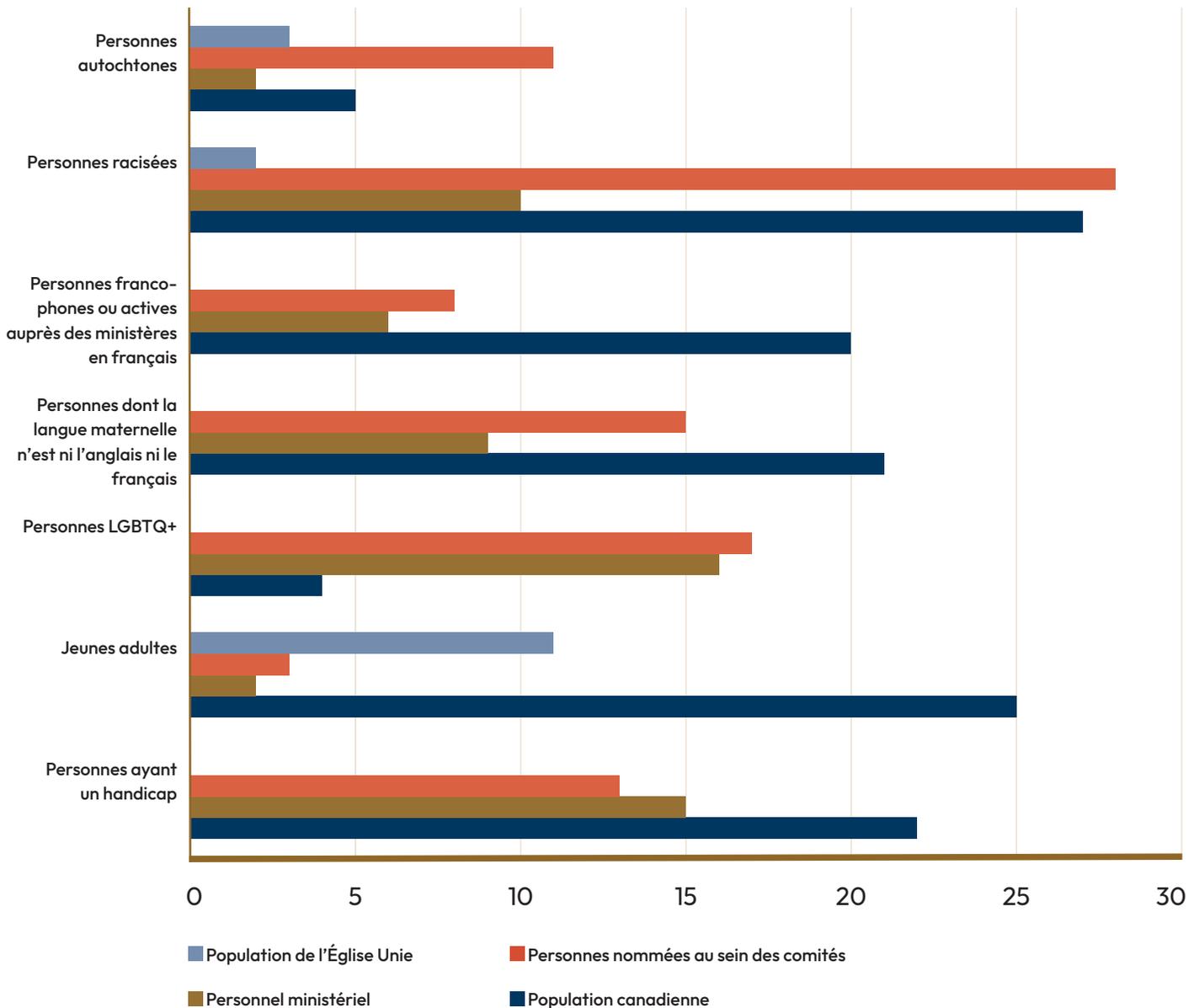
(30 juin 2023)	Personnes autochtones	Personnes racisées	Personnes franco-phones ou actives auprès des ministères en français	Personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français	Personnes LGBTQ+	Jeunes adultes	Personnes ayant un handicap	Total des personnes ayant plus d'une des identités visées
256 personnes déléguées	5 %	13 %	7 %	8 %	15 %	5 %	13 %	39 % (100 personnes déléguées)
485 nominations au sein de comités	11 %	28 %	8 %	15 %	17 %	3 %	13 %	49 % (222 nominations)

Entre les réunions du Conseil général, ce sont les travaux et les décisions d'une variété de comités, de conseils et de groupes de travail qui déterminent le fonctionnement de l'Église. Il est important que la pleine diversité des membres de l'Église Unie soit représentée au sein de ces groupes. Grâce au sondage Compter sur le leadership, nous disposons maintenant d'informations sur les identités des personnes qui occupaient 75 % des postes existants au sein des comités en juin 2023 (365 sur 485).

Cette information permet à l'Église de savoir qui sont ces personnes et si la diversité des membres de l'Église est effectivement représentée au sein des différents comités.

La figure ci-dessous présente une comparaison entre le pourcentage des membres de comités qui s'identifient avec l'une ou l'autre des identités visées et les pourcentages correspondants au sein du personnel ministériel et dans l'ensemble des membres de l'Église Unie.

Identités des membres des comités, des membres de l'Église Unie et de la population canadienne



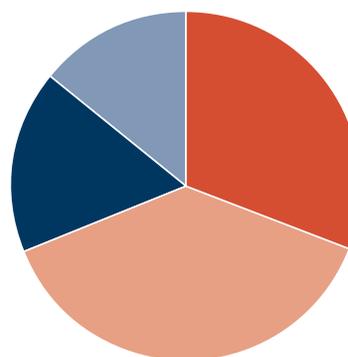
En 2017, l'exécutif du Conseil général a examiné, mais sans l'adopter, une proposition selon laquelle [traduction] « les personnes issues de communautés racisées ou d'autres communautés marginalisées représentent un tiers des membres des systèmes/structures de gouvernance de l'Église ».

Grâce au sondage, nous savons que près de la moitié des titulaires de nominations au sein de comités appartiennent à au moins une des identités liées aux engagements de l'Église Unie en faveur de l'équité. Puisque les membres des comités n'ont pas tous participé au sondage volontaire, et qu'il se peut que ceux qui n'y ont pas participé aient aussi au moins une des identités visées, le pourcentage réel de membres de comités qui s'identifient à l'une ou l'autre des catégories pourrait être supérieur à 50 %.

Genre et catégorie de ministère selon l'identité (autochtone, racisée et blanche)

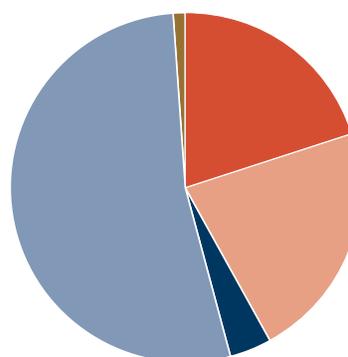
Les résultats du sondage nous en apprennent davantage sur les personnes qui s'impliquent dans les comités lorsque nous considérons les identités de manière intersectionnelle, c'est-à-dire en croisant, par exemple, l'identité de genre, la catégorie de ministère et l'identité raciale :

- Parmi les membres autochtones de comités, 70 % sont des femmes (36 % des laïques et 34 % des membres du personnel ministériel).
- Parmi les membres racisés (allochtones) des comités, l'identité la plus répandue est celle de pasteur de sexe masculin (54 %).
- Parmi les membres de race blanche des comités, l'identité la plus répandue est celle de pasteure de sexe féminin (36 %).



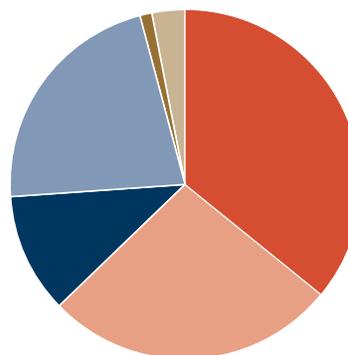
Genre et ministère :
personnes autochtones

- Personnel ministériel féminin
- Personnel laïque féminin
- Personnel laïque masculin
- Personnel ministériel masculin



Genre et ministère :
personnes racisées (allochtones)

- Personnel ministériel féminin
- Personnel laïque féminin
- Personnel laïque masculin
- Personnel ministériel masculin
- Personnel laïque non binaire



Genre et ministère :
personnes blanches

- Personnel ministériel féminin
- Personnel laïque féminin
- Personnel laïque masculin
- Personnel ministériel masculin
- Personnel ministériel non binaire
- Personnel laïque non binaire

Nombre de nominations par membre

Comme c'est souvent le cas dans les Églises, de nombreuses personnes sont appelées à servir simultanément au sein de plus d'un comité. Cela s'explique parfois par la façon dont un comité fonctionne, notamment lorsque des nominations supplémentaires doivent être faites pour certains comités. Dans d'autres cas, il s'agit d'un choix personnel.

Les 485 postes au sein de comités dont il est question dans le présent rapport étaient occupés par 379 personnes, ce qui représente une moyenne de 1,28 poste par personne. (Pour les personnes qui ont participé au sondage, la moyenne s'élève à 1,36 poste par personne.)

Des comités en constante évolution

Les mandats associés à la plupart des nominations sont de trois ans ou moins et peuvent être renouvelés une fois. En outre, plusieurs équipes spéciales et groupes de travail à court terme sont créés et dissous selon les besoins. La population des comités nationaux change donc constamment, de même que les identités qui y sont représentées. Les données recueillies dans le cadre du sondage Compter sur le leadership aident l'Église à savoir qui sont les personnes qui forment ce bassin de leaders volontaires et qui sont celles qui en sont absentes.

Nombre moyen de nominations selon l'identité

NOMBRE MOYEN DE NOMINATIONS DES PERSONNES QUI S'IDENTIFIENT COMME :

Autochtones	1,86
Racisées (allochtones)	1,56
N'appartenant à aucune de ces deux catégories	1,21

QUI S'IDENTIFIENT COMME :

	OUI	NON
Personne francophone ou active auprès des ministères en français	1,54	1,34
Personne dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français	1,52	1,32
Personne bispirituelle ou LGBTQ+	1,83	1,26
Jeune adulte	1,17	1,37
Personne ayant un handicap	1,55	1,32



Il faudra plus que de belles paroles et de bonnes politiques pour concrétiser les engagements que nous avons pris en faveur de l'équité, de l'antiracisme et des relations justes. Nous avons besoin de changements réels et concrets. L'initiative Compter sur le leadership nous aide à instaurer de véritables changements dans la composition du leadership de notre Église et à en assurer le suivi. La justice exige que chacune et chacun d'entre nous participe à un changement significatif.

Jordan Cantwell, pasteure et ancienne modératrice

Poursuivre le travail

Les chiffres seuls ne nous disent pas tout ce qu'il y a à savoir sur l'identité des leaders de notre Église ou sur la manière dont elle réussit à honorer ses engagements en matière d'équité. Au cours des mois à venir, le personnel du projet engagera le dialogue avec divers leaders et diverses communautés pour mieux comprendre les histoires, les réussites, les obstacles et les possibilités que ces données révèlent.

Prochaines étapes

Les données et les informations recueillies dans le cadre du sondage Compter sur le leadership (et celles collectées dans le cadre d'autres projets) fournissent un cadre essentiel dans lequel s'inscrit le plan stratégique de l'Église Unie. Dans toutes ses activités, l'Église peut tirer parti d'une meilleure compréhension de l'identité de nos leaders. Cela peut lui permettre de suivre l'appel qui est le sien en faveur d'une spiritualité profonde, d'une vie de disciple dynamique et d'une quête audacieuse de justice.

Annexe : méthodologie

Élaboration du sondage

Le sondage adressé au personnel ministériel s'appuie sur des versions actualisées de la politique relative à la collecte, la protection et la conservation des renseignements personnels du personnel ministériel et de la fiche de renseignements personnels du personnel ministériel, que le sous-exécutif du Conseil général avait approuvée en mai 2015.

En 2020, les travaux visant à examiner les informations personnelles recueillies concernant le personnel ministériel et à élargir les données pour inclure les membres élus des comités nationaux ont commencé. Nous avons demandé à de nombreux groupes de réviser les questions du sondage, notamment la Table commune sur l'antiracisme, le Réseau du clergé noir, le Réseau coréen, l'Association chinoise des Églises unies, l'Association philippine, Affirm United/S'affirmer ensemble, le Groupe consultatif trans, La Table des ministères en français, le Comité national des questions autochtones, Ministères et justice autochtones, le Bureau autochtone du Bureau de la vocation, les personnes bispirituelles membres de l'Église Unie et le Réseau des personnes handicapées.

Les précieux commentaires recueillis auprès de ces groupes ont aidé à formuler les questions, à déterminer les choix de réponse et à choisir le vocabulaire qu'il convenait d'utiliser dans le sondage. Nos partenaires en pleine communion de l'Église unie du Christ (États-Unis) ont recours à des catégories très différentes lorsqu'ils rendent compte des identités raciales et ethnoculturelles de leurs pasteurs ou pasteuses. Pour le sondage, nous avons choisi une terminologie qui reprend les termes utilisés dans le recensement canadien, ce qui nous aide à comparer les résultats obtenus avec les données canadiennes.

Dans le cadre de l'élaboration du sondage, il a fallu se pencher sur certaines questions d'ordre légal avec les conseillères et conseillers juridiques du Conseil général, en particulier celles qui concernent la collecte de renseignements personnels liés à l'identité. La législation relative aux droits de la personne nous autorise à collecter ce type de

renseignements. À titre d'exemple, la [Commission ontarienne des droits de la personne](#) et le [Bureau du commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique](#) encouragent la collecte de données sur l'identité.

Il a aussi fallu mettre au point l'infrastructure nécessaire pour réaliser le sondage et stocker les données recueillies dans Dynamics CRM et dans le système de collecte d'avis et de commentaires. Cette infrastructure garantit la sécurité des données confidentielles et permet aux participantes et participants d'accéder aux réponses qu'ils ont données et de les modifier.

Conduite du sondage

En novembre 2021, les membres du personnel ministériel et les membres élus des comités nationaux ont reçu un courriel dans lequel on les invitait à participer au sondage Compter sur le leadership. Un courriel de rappel leur a été envoyé en mars 2022. Les réponses au sondage étant confidentielles (mais pas anonymes), l'invitation contenait un lien unique qui permettait à chaque personne de remplir le sondage. Cela a permis à l'Église Unie de disposer de données démographiques à jour même lorsque ses leaders changeaient de rôle ou de lieu d'affectation. À la fin de 2022, les participantes et participants au sondage pouvaient accéder à leurs données sur CarrefourÉglise et les mettre à jour si nécessaire. Ceux et celles qui n'ont pas participé trouveront le lien unique qui leur correspond sous la rubrique « Renseignements sur mon identité » sur CarrefourÉglise. Un autre courriel de rappel a été envoyé en mars 2023. En 2023, des invitations par courriel ont été envoyées tous les trois mois aux nouveaux candidats et candidates, aux nouveaux membres du personnel ministériel et aux nouveaux membres élus des comités.

Réponse au sondage

Une version antérieure d'un sondage sur l'identité avait été approuvée en 2015 par l'exécutif du Conseil général et le Comité permanent des politiques et procédures concernant le ministère et l'emploi. À l'époque, des données semblables avaient été recueillies au moyen de la fiche de renseignements personnels du personnel ministériel (PR 404). Cependant, seulement 274 membres du personnel ministériel, soit 16 % du personnel ministériel en

activité à l'époque, avaient participé. Il est extrêmement encourageant de voir à quel point la participation du personnel ministériel à l'initiative Compter sur le leadership a augmenté et de constater l'empressement de ses membres à partager des informations confidentielles au sujet de leurs identités.

Nous avons cependant conscience qu'il pourrait y avoir un biais dans le groupe de personnes ayant participé au sondage. Il se peut en effet que les personnes qui peuvent répondre « oui » à au moins une des questions concernant l'identité soient plus enclines à participer que celles qui ne peuvent pas le faire. Le risque de biais pourrait cependant être atténué par le fait que près de 60 % des participantes et participants au sondage ne s'identifient avec aucune des catégories considérées dans le cadre de ce projet.

Remarque sur les statistiques relatives aux comités

Les identités des membres des comités nationaux peuvent être analysées en s'attardant au nombre de personnes ayant une identité donnée ou au nombre de postes occupés par des personnes ayant une identité donnée. Dans ce rapport, nous avons choisi la deuxième option. Cela nous donne une meilleure idée de la présence et de la prévalence de diverses identités dans l'ensemble des comités.

Le sondage a été réalisé sur une base volontaire. Certaines personnes ont pu décider de ne pas participer ou de ne pas communiquer des informations sur l'une ou l'autre de leurs identités. Le sondage tient donc compte du nombre de personnes qui ont choisi d'être considérées comme ayant une identité donnée. Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre total de postes, et non par rapport au nombre de réponses obtenues. Cela signifie, par exemple, que si 23 % des titulaires des nominations qui ont répondu au sondage s'identifiaient comme des personnes bispirituelles ou LGBTQ+ (soit 84 sur 361), le chiffre rapporté était de 17 % (soit 85 sur 485, qui correspond au nombre total de nominations). Les titulaires des 124 nominations pour lesquelles nous n'avons pas de réponse pourraient s'identifier de cette manière ou non. Si c'est le cas pour certaines ou certains,

le pourcentage serait plus élevé. Le pourcentage peut donc toujours être supérieur à ce qui est rapporté, mais il ne peut pas être inférieur.

Analyse : corrections et comparaison avec les données de Statistiques Canada

Les données ont été comparées avec celles que Statistiques Canada met à la disposition du public, en particulier celles qui ont été recueillies lors du recensement de 2021. Pour certaines identités, Statistiques Canada présente des tableaux croisés dans lesquels figurent des données sur les personnes qui sont aussi affiliées à l'Église Unie du Canada. Dans certains cas, les termes utilisés par Statistiques Canada sont légèrement différents de ceux que l'on utilise dans le présent rapport. Par exemple, le sondage emploie le terme « identité raciale ou ethnoculturelle » alors que Statistiques Canada parle de « minorité visible ». Les données croisées disponibles concernent les identités suivantes :

- [Identité autochtone](#)
- [Identité racisée](#)
- [Jeunes adultes](#)

Nous avons aussi pu utiliser les données de [Statistiques Canada](#) pour voir si les résultats du sondage reflétaient le pourcentage de personnes LGBTQ+ dans la population canadienne. Signalons cependant que ces données ne sont pas tirées du recensement de 2021, mais d'une étude distincte publiée cette année-là.

Communication de l'information

Grâce aux données recueillies dans le cadre de l'initiative Compter sur le leadership, l'Église dispose d'informations sur ses leaders actuels, mais aussi sur l'évolution au fil du temps des tendances en matière d'identité. Les données sont récupérées et analysées tous les trimestres de sorte que les résultats puissent être communiqués au Conseil général à la fin et à la mi-parcours de chaque triennat. Le présent document est le premier rapport à mi-parcours. Des statistiques sommaires seront aussi publiées chaque année dans *L'Annuel*.