

# Compter sur le leadership

Sondage sur les identités du leadership national



L'Église Unie du Canada | [egliseunie.ca](http://egliseunie.ca)  
Rapport de fin de parcours : novembre 2025

# L'Église Unie du Canada

**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, le handicap,  
l'âge, la langue et  
la culture.**



# Résumé : Compte rendu de nos engagements

**L'ÉGLISE UNIE DU CANADA** 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, le handicap, l'âge, la langue et la culture.

Lancé en novembre 2021, après une vaste consultation auprès de divers groupes identitaires, le projet Compter sur le leadership invite le personnel ministériel et les membres des comités nationaux à partager de manière confidentielle et volontaire des renseignements sur la manière dont ces personnes s'identifient.

À l'instar des engagements pris par l'Église Unie, le sondage Compter sur le leadership s'articule autour de sept identités précises :

- Personnes autochtones
- Personnes racisées
- Personnes francophones ou actives auprès des ministères en français
- Personne dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français
- Personnes bispirituelles et LGBTQIA+
- Jeunes adultes âgés de 30 ans et moins
- Personnes ayant un handicap/personnes handicapées

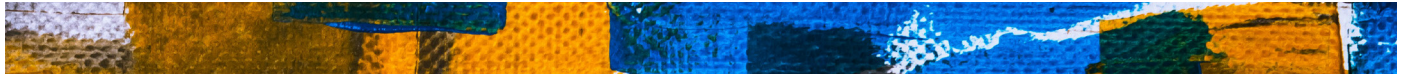
Le sondage offre aux personnes interrogées la possibilité de donner plus d'information sur la façon dont elles se perçoivent, soit la façon dont elles nomment leur culture, leur langue, leur identité raciale, leur genre, leur orientation et leur handicap.

Le projet Compter sur le leadership est 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.

*Diane Bosman, Adam Hanley et Adele Halliday*

# Résumé : Les données

Catégorie d'équité	Statistique Canada : recensement canadien de 2021		Personnel ministériel Compter sur le leadership		Nominations aux comités
	Population canadienne*	Population de l'Église Unie*†	En juin 2023	En janvier 2025	Mandat 44e CG (2022-2025)
Personnes autochtones	5 %	3 %	2 %	2 %	13 %
Personnes racisées	27 %	2 %	10 %	11 %	27 %
Personnes francophones ou actives auprès des ministères en français	20 %	-	5 %	5 %	9 %
Personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français	21 %	-	9 %	9 %	14 %
Personnes bispirituelles et LGBTQIA+	4 %	-	16 %	15 %	18 %
Jeunes adultes (30 ans et moins)	25 %	11 %	2 %	2 %	5 %
Personnes ayant un handicap	22 %	-	15 %	15 %	14 %
<b>Plus d'une identité</b>	-	-	<b>41 %</b>	<b>41 %</b>	<b>52 %</b>
<b>Identité de genre</b>					
Femmes	50,9 %	56 %	47 %	46 %	52 %
Hommes	48,9 %	44 %	38 %	39 %	34 %
Queer/non binaire/ identité ne figurant pas sur la liste	0,2 %	-	2 %	2 %	3 %
Aucune donnée	-	-	12 %	12 %	11 %
* Catégorie la plus proche † Données disponibles incomplètes					
<b>Informations sur la population</b>					
	<b>36 328 480 personnes</b>	<b>1 214 185 personnes</b>	<b>1 498 personnes interrogées</b>	<b>1 652 personnes interrogées</b>	<b>699 nominations</b>
			(3 924 membres du personnel ministériel)	(3 852 membres du personnel ministériel)	(556 réponses)



## Contexte

En 2025, au moment de la rédaction du présent rapport, les termes « diversité », « équité » et « inclusion » font l'objet de discussions dans les médias grand public. Souvent désignés par l'acronyme « DEI », ces mots ont pris une connotation négative dans certains contextes et certaines conversations. Des gouvernements, des dirigeants et des organisations ont réduit leurs initiatives en matière de DEI, tandis que d'autres les ont complètement annulées.

Le discrédit actuel dont souffrent les initiatives DEI contraste fortement avec le contexte dans lequel Compter sur le leadership a été lancé il y a quelques années. L'équité est aujourd'hui trop souvent présentée à tort comme consistant uniquement à attribuer des rôles aux personnes en fonction de leur identité raciale ou de leur appartenance à une minorité. Ce n'est pas le cas, et cette idée repose souvent sur une mauvaise compréhension de ce que signifie réellement l'équité et de ce qu'elle implique.

L'égalité consiste à traiter tout le monde exactement de la même manière, quelle que soit leur identité. L'équité, en revanche, est différente. Elle tient compte du fait qu'en raison de la discrimination systémique qui existe dans la société, tout le monde ne part pas du même point. L'équité reconnaît que, pour garantir un traitement, un accès, des possibilités et une progression équitables pour toutes et tous, nous devons reconnaître et éliminer les obstacles qui ont empêché la pleine participation de certaines personnes et de certains groupes, en particulier les personnes issues de communautés marginalisées. L'équité ne signifie pas traiter tout le monde de la même manière sans tenir compte des différences individuelles (et des inégalités sociales). L'équité se rapproche de la justice et fait partie du travail de toute l'Église.

Dans ce contexte, l'Église Unie du Canada renouvelle son engagement à poursuivre son travail en faveur de l'équité, ainsi que de la diversité, de la lutte contre l'oppression et de la discrimination sous toutes ses formes.

Les engagements de l'Église en faveur de l'équité nous aident à entrevoir le royaume de Dieu, où toutes et tous sont les bienvenus à la table (Luc 14, 12-14) et sont honorés et créés à l'image de Dieu.

Dans les Écritures, Dieu affirme que nous sommes toutes et tous « 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.

Dans l'Église primitive, à l'époque de la Pentecôte (Actes 2), des personnes de tous âges, genres et identités sont écoutées et célébrées pour ce qu'elles sont et pour leurs rêves pour l'Église. La sagesse, les prophéties, les visions et les rêves de Dieu touchent une diversité de personnes.

L'Église Unie du Canada reconnaît l'existence d'identités diverses. Les membres de l'Église peuvent s'identifier de différentes manières : par leur identité de genre, leur orientation sexuelle, leurs capacités, leur identité raciale, leur culture, leur langue, et bien d'autres façons encore.

Dieu honore et 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).

## Conversations

Dans le rapport à mi-parcours de 2023 du projet Compter sur le leadership, nous avons noté ce qui suit :

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.

Depuis l'automne 2023, l'équipe du projet Compter sur le leadership a eu des conversations avec les groupes suivants :



Nous avons hâte de communiquer avec les groupes que nous n'avons pas encore consultés au cours des 18 derniers mois, notamment l'Église autochtone, le Réseau coréen et les Ministères en français, afin d'approfondir notre compréhension.

Dans le cadre de ces conversations, nous avons partagé les données du [rapport à mi-parcours](#) (voir la page Compter sur le leadership du site [egliseunie.ca](http://egliseunie.ca)) ainsi que, parfois, des données propres à l'objectif d'un réseau ou d'un groupe. Les conversations ont porté sur les questions fondamentales suivantes :

1. En quoi ces données confirment-elles votre expérience ?
2. En quoi ces données vous surprennent-elles ?
3. Quelles autres questions soulèvent ces données ?
4. Que signifient ces données pour votre réseau ?
5. Nous présentons ci-après certaines des conclusions tirées de ces conversations (dont plusieurs sont mises en évidence tout au long du présent rapport).

Pour bon nombre de ces conversations, nous avons proposé une analyse intersectionnelle des données. Chaque personne pouvant avoir plus qu'une identité, une mise en évidence des intersections permet de montrer comment plusieurs identités peuvent coexister dans chaque groupe identitaire.

# Exploration approfondie des identités

Que révèle une exploration approfondie de chacune de ces sept identités ? Les tableaux et commentaires qui suivent mettent en évidence les recoupements entre les données relatives à l'identité et les observations issues des conversations.

## Identité autochtone

Il est intéressant de noter qu'un grand nombre de répondantes et de répondants qui s'identifient comme autochtones se considèrent également comme racisés. La plupart de ces personnes ne s'identifiaient à aucune autre identité racisée que celle d'autochtone. Bien que le terme « racisé » soit souvent considéré comme distinct du terme « autochtone », ces réponses mettent en évidence la diversité des interprétations et des perceptions du terme « racisé ».

### Autres identités nommées par les leaders autochtones

	Personnes racisées	Personnes francophones	Ni l'anglais ni le français*	Personnes bispirituelles et LGBTQIA+	Jeunes adultes	Personnes ayant un handicap
Personnel ministériel	36 %	6 %	9 %	30 %	3 %	30 %
Nominations aux comités	66 %	1 %	31 %	26 %	15 %	35 %

\*Personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.

## Personnel ministériel

Le personnel des Ministères et justice autochtones a encouragé davantage de personnel ministériel autochtone à participer au projet Compter sur le leadership. Depuis le rapport à mi-parcours, nous avons constaté une augmentation de 22 pour cent du taux de participation du personnel ministériel autochtone.

## Comités

Les personnes qui s'identifient comme autochtones occupent des fonctions dans tous les segments de l'Église. La majorité des nominations mentionnées ici, mais pas toutes, relèvent des structures de l'Église autochtone autonome. Le pourcentage de jeunes adultes dans le groupe des leaders autochtones est de 15 pour cent, ce qui est nettement plus élevé que la représentation de 4 pour cent des jeunes adultes dans l'ensemble des nominations aux comités.

**L'Église autochtone a structuré certains de ses comités de manière à ce qu'ils accueillent de jeunes adultes.**

## Personnes racisées

Les réseaux ethnoculturels se sont interrogés sur d'autres données et expériences liées au personnel ministériel et aux membres des comités racisés. Le recoupement des données de Compter sur le leadership avec d'autres informations provenant de l'Église permet d'obtenir un tableau plus complet du leadership racisé.

### Autres identités nommées par les leaders racisés

	Personnes autochtones	Personnes francophones	Ni l'anglais ni le français*	Personnes bispirituelles et LGBTQIA+	Jeunes adultes	Personnes ayant un handicap
Personnel ministériel	7 %	8 %	52 %	9 %	4 %	7 %
Nominations aux comités	33 %	12 %	43 %	20 %	8 %	12 %

\*Personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.

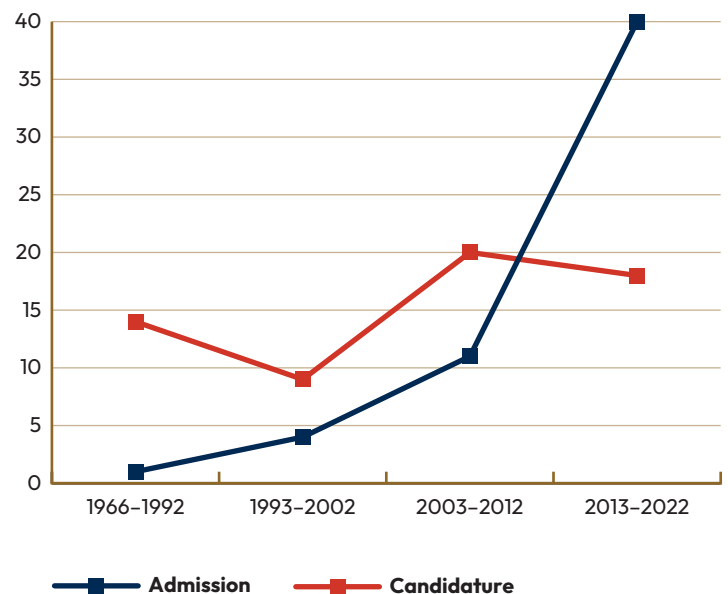
### Personnel ministériel

Il existe plusieurs réseaux ethnoculturels dans l'Église Unie : le Réseau du clergé noir, l'Association chinoise, le Réseau coréen, le Réseau philippin et des groupes qui présentent plusieurs identités ethnoculturelles, comme le Western Intercultural Network. L'équipe de Compter sur le leadership a rencontré les responsables de chacun de ces réseaux ethnoculturels, ainsi que plusieurs réseaux individuellement.

Les conversations avec ces réseaux ont soulevé d'autres questions. Par exemple, certaines personnes se sont interrogées sur les différences historiques de l'entrée du personnel racisé dans l'ordre ministériel de l'Église Unie. Le graphique Entrée du personnel ministériel racisé montre les différences dans le nombre de membres du personnel ministériel qui sont entrés dans l'ordre ministériel par la voie de la candidature (ou un processus plus ancien pour les candidats et candidates) et ceux et celles qui ont suivi le processus d'admission. Ces données sont basées sur la date d'entrée dans l'ordre ministériel du personnel ministériel qui s'est identifié comme racisé. Veuillez noter que ces données ne concernent que le personnel ministériel vivant. Au cours de la dernière décennie, on a constaté une augmentation notable du nombre de membres du personnel ministériel racisés entrant dans l'ordre ministériel par la voie de l'admission, en particulier par rapport au nombre de personnes entrant suivant le parcours de candidature.

## Certaines personnes se sont interrogées sur les différences historiques de l'entrée du personnel racisé dans l'ordre ministériel de l'Église Unie.

### ENTRÉE DU PERSONNEL MINISTÉRIEL RACISÉ



## Les leaders ethnoculturels se sont demandé où travaille le personnel ministériel racisé. En milieu urbain, dans une petite ville ou en milieu rural ?

On a également demandé à l'équipe de Compter sur le leadership où travaille le personnel ministériel racisé : en milieu urbain, dans une petite ville ou en milieu rural ? Selon l'Annuaire de l'Église Unie,

- une communauté de foi en milieu urbain : dans ou à proximité d'une communauté de plus de 30 000 personnes
- une communauté de foi en milieu rural : dans ou à proximité d'une communauté d'au plus 2 000 personnes
- une communauté de foi d'une petite ville : dans ou à proximité d'une communauté comptant entre 2 000 et 30 000 personnes

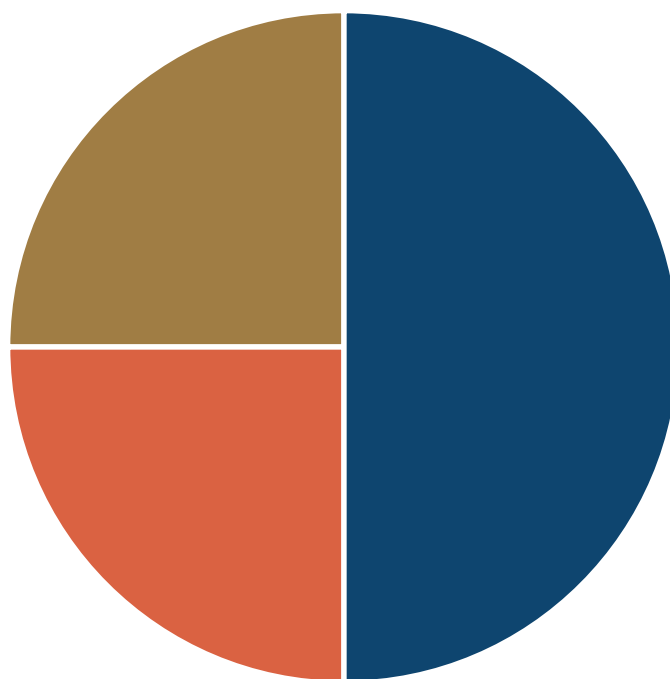
Cinquante pour cent du personnel ministériel racisé interrogé qui exerce son ministère dans des communautés de foi travaille en milieu urbain. Vingt-cinq pour cent de ce personnel exerce son ministère dans un contexte rural et 25 pour cent dans une petite ville. Ces données contredisent une idée répandue dans l'Église selon laquelle la majorité du personnel ministériel racisé exerce son ministère en milieu rural. (Cette idée trouve peut-être son origine dans les expériences passées du personnel ministériel racisé, dont les premières affectations étaient souvent en zone rurale. Actuellement, la proportion des pasteurs et pasteuses engagés dans le processus d'admission qui exercent leur ministère en ville, dans une petite ville ou en zone rurale est presque égale.)

### PERSONNEL MINISTÉRIEL RACISÉ SERVANT LES COMMUNAUTÉS DE FOI

■ Milieu urbain 50%

■ Milieu rural 25%

■ Petite ville 25%



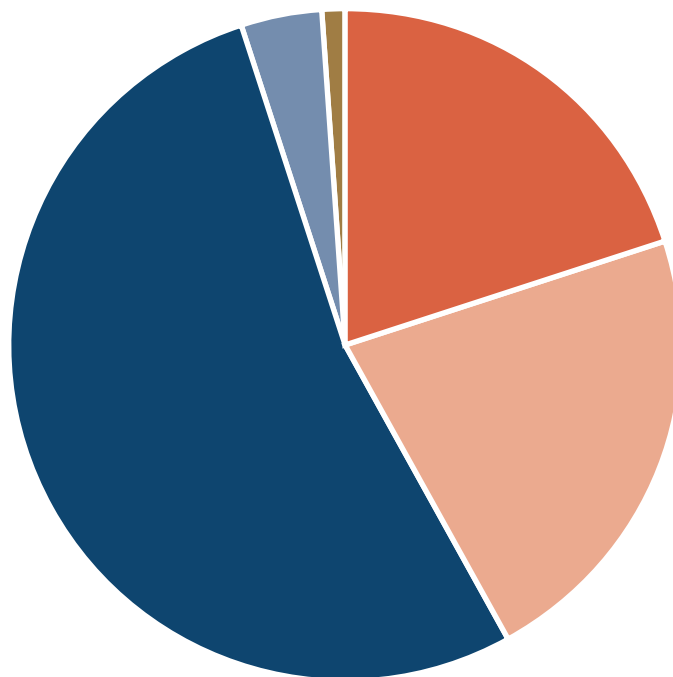
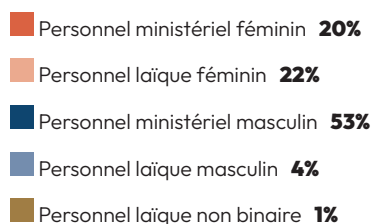
## De nombreux membres des réseaux constatent également un faible nombre de laïques racisés dans leurs communautés de foi.

### Comités

Parmi les membres racisés (non autochtones) des comités, plus de 50 pour cent sont des pasteurs. En revanche, très peu d'hommes laïques racisés siègent aux comités. Cela soulève des questions quant à la présence et à la participation des hommes laïques racisés dans nos communautés de foi.

Étant donné que la majorité des personnes racisées nommées à des comités est formée de membres du personnel ministériel et que la majorité du personnel ministériel racisé est entré à l'Église Unie en suivant le processus d'admission, ce dernier a une grande incidence sur la diversité du leadership des comités.

### GENRE ET MINISTÈRE : MEMBRES DE COMITÉ RACISÉS





## Personnes francophones ou actives auprès des ministères en français

Parmi les répondantes et les répondants qui s'identifient comme francophones ou actifs auprès des ministères en français, une proportion nettement plus élevée s'identifie également comme personnes racisées : 24 pour cent du personnel ministériel et 34 pour cent des membres des comités, comparativement à 11 pour cent et 27 pour cent, respectivement, de l'ensemble des répondantes et répondants.

### Autres identités nommées par les personnes francophones ou actives auprès des ministères en français

	Personnes autochtones	Personnes racisées	Ni l'anglais ni le français*	Personnes bispirituelles et LGBTQIA+	Jeunes adultes	Personnes ayant un handicap
Personnel ministériel	3 %	24 %	20 %	19 %	4 %	16 %
Nominations aux comités	2 %	34 %	29 %	25 %	11 %	18 %

\*Personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.

### Personnel ministériel

Cinquante-cinq pour cent des répondantes et des répondants parmi le personnel ministériel du Conseil régional Nakonha:ka s'identifient comme francophones ou actifs dans les ministères en français. Huit pour cent des répondantes et des répondants parmi le personnel ministériel du Conseil régional de l'Est de l'Ontario et de l'Outaouais s'identifient ainsi. Pour tous les autres conseils régionaux, moins de 5 pour cent des répondantes et des répondants parmi le personnel ministériel s'identifient comme francophones ou actifs dans les ministères en français.

### Comités

Les membres des comités qui s'identifient comme francophones ou actifs dans les ministères en français sont présents dans toutes les instances de la structure des comités de l'Église Unie. Les nominations recensées dans Compter sur le leadership comprennent les personnes élues à la Table des ministères en français. Les nominations au sein des personnes francophones ou actives auprès de ministères en français sont très diversifiées. Bon nombre de ces membres ont également comme langue maternelle une autre langue que le français ou l'anglais.

**Membres des comités non francophones capables ou en grande partie capables de participer aux réunions en français : 18%**

**Membres des comités francophones capables ou en grande partie capables de participer aux réunions en anglais : 82%**



## Personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français

Au sein de cette identité, nous observons le pourcentage le plus élevé de personnes qui s'identifient comme racisées, tant parmi le personnel ministériel que parmi les titulaires de nominations au sein des comités. Beaucoup s'identifient également comme francophones ou sont actifs auprès des ministères en français.

### Autres identités nommées par les leaders dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français

	Personnes autochtones	Personnes racisées	Personnes francophones	Personnes bispirituelles et LGBTQIA+	Jeunes adultes	Personnes ayant un handicap
Personnel ministériel	2 %	62 %	11 %	9 %	1 %	10 %
Nominations aux comités	29 %	80 %	19 %	9 %	3 %	18 %

### Personnel ministériel

Neuf pour cent du personnel ministériel a une langue maternelle autre que l'anglais ou le français. Une mise à jour importante par rapport aux données présentées dans le rapport à mi-parcours de 2023 est que, avec l'augmentation du nombre de répondantes et de répondants autochtones, les langues maternelles mentionnées comprennent désormais le mohawk et le cri.

Il a été signalé que le personnel ministériel dont la langue maternelle n'est pas l'anglais peut être victime de discrimination dans une communauté de foi quand les membres de la paroisse se plaignent d'avoir du mal à comprendre cette personne. Par exemple, le rapport « Pastoral Relations Thriving with Equity » [Des relations pastorales florissantes grâce à l'équité] précise ceci : [traduction] « Alors que 95 pour cent des répondantes et des répondants au questionnaire indiquent que l'anglais est la langue dans laquelle ils et elles se sentent le plus à l'aise, ce n'est pas la maîtrise de l'anglais qui fait l'objet de commentaires, mais plutôt l'accent ou le timbre de voix<sup>1</sup>. » Les données de Compter sur le leadership sur les langues maternelles illustrent l'importance du nombre de membres du personnel ministériel touchés par ce type d'expérience.

### Comités

Quatre-vingt-treize pour cent des répondantes et des répondants qui ont déclaré avoir une langue maternelle autre que l'anglais ou le français se sont également identifiés à l'une des autres identités. Ces membres font profiter leurs comités d'une grande richesse en matière d'identités raciales et culturelles. L'intersection de la racialisation et de la langue est un des points forts de la diversité, mais c'est aussi un aspect qui peut donner lieu à de la discrimination, en raison de la superposition de ces multiples identités marginalisées.

<sup>1</sup>The United Church of Canada, "Pastoral Relationships, Thriving with Equity Resource Project: Final Report" (août 2023), p. 70 (disponible seulement en anglais)



## Personnes bispirituelles et LGBTQIA+

En plus d'inviter les personnes à indiquer si elles s'identifient comme bispirituelles ou LGBTQIA+, chaque personne était invitée à indiquer son identité de genre et son orientation sexuelle.

Avec neuf options pour décrire l'orientation sexuelle et sept pour décrire le genre, les répondantes et les répondants ont indiqué 95 combinaisons uniques pour se décrire, et ont même ajouté de nombreuses autres options.

### Autres identités nommées par les leaders bispirituels autochtones et LGBTQIA+

	Personnes autochtones	Personnes racisées	Personnes francophones	Ni l'anglais ni le français*	Jeunes adultes	Personnes ayant un handicap
Personnel ministériel	4 %	7 %	6 %	6 %	4 %	24 %
Nominations aux comités	19 %	29 %	13 %	7 %	7 %	27 %

\*Personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.

### Personnel ministériel

Le rapport à mi-parcours a illustré la diversité des identités selon le type de membre de l'ordre ministériel (candidate ou candidat, agente ou agent pastoral laïque, diacre, pasteure ou pasteur). Actuellement, 31 pour cent des candidates et des candidats interrogés s'identifient comme personnes bispirituelles et LGBTQIA+. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que celui des personnes interrogées appartenant à d'autres types de ministères.

### Comités

Comme le soulignait le rapport à mi-parcours, les personnes occupent souvent plusieurs fonctions ou siègent à plusieurs comités nationaux. Celles qui s'identifient comme personnes bispirituelles et LGBTQIA+ occupent en moyenne 1,83 poste chacune au sein d'un comité, soit près de deux par personne, contre 1,26 en moyenne pour celles qui ne s'identifient pas ainsi.

Bien que les titulaires de nominations au sein des comités soient à 45 pour cent des laïques et à 55 pour cent du personnel ministériel, parmi les personnes qui s'identifient comme bispirituelles et LGBTQIA+, seulement 20 pour cent sont des laïques et 80 pour cent, du personnel ministériel.

**S'affirmer ensemble s'est demandé si les paroisses sont prêtes à accueillir davantage de nouveaux membres de l'ordre ministériel LGBTQIA+ ?**





## Jeunes et jeunes adultes

Étant donné que très peu de personnes âgées de 30 ans ou moins siègent à des comités ou font partie du personnel ministériel, il est statistiquement difficile de tirer d'autres conclusions sur leur identité. Cependant, même parmi ce petit nombre, on observe des différences intrigantes, notamment un pourcentage élevé de personnes s'identifiant comme bispirituelles ou LGBTQIA+, et comme handicapées ou personnes ayant un handicap. Ces statistiques correspondent à d'autres enquêtes plus complètes sur l'identité des jeunes adultes au Canada .<sup>2</sup>

### Autres identités nommées par les leaders qui sont jeunes ou de jeunes adultes

	Personnes autochtones	Personnes racisées	Personnes francophones	Ni l'anglais ni le français*	Personnes bispirituelles et LGBTQIA+	Personnes ayant un handicap
Personnel ministériel	4 %	25 %	11 %	7 %	39 %	25 %
Nominations aux comités	41 %	44 %	21 %	9 %	26 %	38 %

\*Personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.

### Personnel ministériel

En raison des exigences de formation pour entrer dans l'ordre ministériel, peu de membres de l'ordre ministériel ont moins de 30 ans. Il n'est donc pas surprenant que le groupe des candidats et des candidates et du personnel ministériel s'identifiant comme ayant moins de 30 ans soit plus restreint que certains autres groupes identitaires. Cependant, plus de jeunes membres du personnel ministériel s'identifient comme bispirituelles et LGBTQIA+ que dans l'ensemble du personnel ministériel ayant répondu au sondage. Le personnel ministériel et les candidates et candidats qui sont de jeunes adultes s'identifient également davantage comme ayant un handicap que les autres membres du personnel ministériel ayant répondu à l'enquête.

### Comités

Les conversations ont mis en évidence de nombreuses raisons pour lesquelles moins de jeunes adultes siègent aux comités, notamment la durée des mandats et les conflits d'horaire qui rendent difficile pour les étudiantes et les étudiants et les jeunes professionnels de s'impliquer. De plus, la participation aux comités ne reflète pas entièrement le leadership des jeunes adultes au sein de l'Église. Ces derniers jouent divers rôles de leadership en dehors des comités traditionnels, notamment dans le cadre de stages d'été, de conférences et d'événements nationaux, de programmes pour jeunes chercheuses et chercheurs bousiers, de programmes œcuméniques et internationaux, et de la participation de près de 100 jeunes et jeunes adultes au 45e Conseil général.

## Quels sont les autres moyens d'entrer en contact avec la sagesse des jeunes adultes ? Quels rôles de leadership jouent les jeunes adultes en dehors des comités nationaux traditionnels ?

2 Allyson McCormack, "More than a third of Maritime university students report disabilities," CBC.ca (21 janvier 2025).



## Personnes ayant un handicap/personnes handicapées

Les personnes ont proposé diverses façons de s'identifier comme handicapées. Cette catégorie comptait également le plus grand nombre d'options écrites, notamment des personnes expliquant dans quelle mesure elles estimaient que cette identité les décrivait ou non à ce moment précis.

### Autres identités nommées par les leaders ayant un handicap

	Personnes autochtones	Personnes racisées	Personnes francophones	Ni l'anglais ni le français*	Personnes bispirituelles et LGBTQIA+	Jeunes adultes
Personnel ministériel	4 %	5 %	5 %	6 %	25 %	3 %
Nominations aux comités	33 %	23 %	12 %	18 %	34 %	13 %

\*Personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.

### Personnel ministériel

Nos connaissances des expériences du personnel ministériel ayant un handicap sont très lacunaires. Ces données ne nous permettent pas de savoir combien de ces personnes demandent des aménagements dans leur ministère ou leur lieu de travail. Ces données peuvent également être comparées aux données anonymes obtenues par les personnes qui administrent le Programme de soutien au rétablissement et le régime d'assurance invalidité de longue durée de l'Église Unie au sujet des tendances qu'elles observent.

L'identité des personnes handicapées est l'une des catégories dont l'équité a été étudiée dans le cadre de l'examen de la rémunération globale. Les [résultats de cet examen](#) ont été présentés au 45e Conseil général en août 2025.

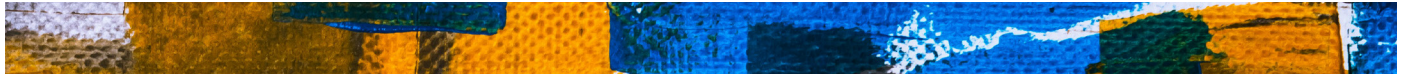
### Comités

Les personnes ayant un handicap constituent l'une des deux catégories d'identité où la participation aux comités est inférieure à celle de la population de l'Église (l'autre étant les jeunes adultes).

Dix-huit pour cent des femmes nommées au sein d'un comité ont indiqué être en situation de handicap, contre dix pour cent chez les hommes. Dix-huit pour cent des membres du personnel ministériel nommés au sein d'un comité ont indiqué être en situation de handicap, contre neuf pour cent chez les laïques.

Parmi les groupes identitaires, les jeunes adultes comptent la plus forte proportion de membres de comités indiquant être en situation de handicap (38 pour cent), suivis du groupe Autochtones avec une proportion de 35 pour cent. En revanche, seulement 12 pour cent des membres de comités issus de minorités racisées se disent en situation de handicap.

**Selon le Réseau des personnes handicapées, non seulement il y a moins de personnes ayant un handicap ou handicapées parmi les membres du personnel ministériel et les titulaires de nominations au sein des comités, mais c'est également ce qu'il a observé dans les communautés de foi.**



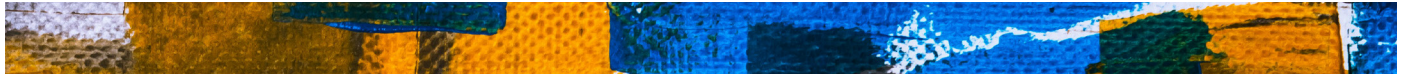
## Contribution à d'autres activités

Les données et les témoignages tirés de Compter sur le leadership contribuent aux activités stratégiques de l'Église, notamment les suivantes :

- Un examen de la rémunération globale du personnel ministériel
- [Direction 2035](#)
- Recrutement et communications des comités
- Formation et soutien en matière d'équité, de diversité et d'anti-oppression pour le Conseil général et ses comités
- Croissance et dynamisation des [équipes stratégiques de direction](#)

Les données et les témoignages tirés de Compter sur le leadership existent également en parallèle et contribuent à enrichir les études complémentaires :

- Le rapport « Pastoral Relationships Thriving with Equity »
- L'initiative de vérification de pleine participation pour les comités
- La vérification de l'équité raciale d'une partie du Bureau du Conseil général



## **Annexe : méthodologie**

Le [rapport à mi-parcours 2023](#) contient tous les détails sur l'élaboration de l'enquête Compter sur le leadership et l'analyse des données. Les données relatives aux nominations aux comités figurant dans ce rapport reflètent l'ensemble des 699 titulaires d'une nomination à un moment donné au cours de la 44e période triennale (août 2022-août 2025).