

# Des Églises anti-préjugés:

## Boîte à outils œcuménique pour éliminer les préjugés conscients et inconscients

Désapprendre – Déconstruire – Réapprendre – Reconstruire

Dre Elaine Brown Spencer  
Dr Masiwa Ragies Gunda



Conseil œcuménique  
des Eglises



# Des Églises anti-préjugés:

Boîte à outils œcuménique pour éliminer les  
préjugés conscients et inconscients  
Désapprendre – Déconstruire – Réapprendre – Reconstruire

Dre Elaine Brown Spencer  
Dr Masiwa Ragies Gunda



Conseil œcuménique  
des Eglises

Des Églises anti-préjugés: Boîte à outils œcuménique pour éliminer les préjugés conscients et inconscients

Désapprendre – Déconstruire – Réapprendre – Reconstruire

Dre Elaine Brown Spencer, Dr Masiwa Ragies Gunda

Copyright © 2024 Publications du COE. Tous droits réservés. Cette publication peut être reproduite en français à condition d'indiquer clairement sa source. Toute traduction, même partielle, est soumise à l'autorisation écrite préalable de la maison d'édition. Contact: publications@wcc-coe.org.

*Les Publications du COE désignent le programme d'édition de livres du Conseil œcuménique des Églises (COE). Communauté mondiale de 352 Églises membres représentant plus de 500 millions de chrétien-ne-s, le COE appelle ses Églises membres à rechercher l'unité, le témoignage commun et le service aux autres dans un monde où la justice et la paix trouvent leur fondement dans l'espérance et la solidarité. Il œuvre avec des hommes et des femmes de toutes confessions qui recherchent la réconciliation pour parvenir à la justice et à la paix et ainsi instaurer un monde plus équitable.*

*Les opinions exprimées dans les publications du COE sont celles de leurs auteurs et autrices.*

Les citations bibliques sont tirées de la *Nouvelle Français Courant*, © Société biblique française – Bibli'O, 2019. Reproduction autorisée.

Production: Lyn van Rooyen, coordinatrice des Publications du COE

Couverture: Juliana Schuch

Maquette et composition: Juliana Schuch

ISBN: 978-2-8254-1882-6

Conseil œcuménique des Églises

150 route de Ferney, C.P. 2100

1211 Genève 2, Suisse

www.oikoumene.org

# Contents

---

<b>Préface</b>	<b>v</b>
<b>Avant-propos</b>	<b>vii</b>
<b>Thème transversal «Éradication du racisme, de la xénophobie et des discriminations associées»</b>	<b>ix</b>
<b>Introduction</b>	<b>1</b>
<b>Les fondements bibliques</b>	<b>7</b>
<b>Définitions des concepts principaux</b>	<b>11</b>
<b>Comprendre l'impact des biais inconscients et des micro-agressions</b>	<b>17</b>
<b>Affronter nos biais et préjugés</b>	<b>23</b>
<b>Identifier les priorités pour instaurer une optique de DEI</b>	<b>29</b>
<b>Conclusion</b>	<b>35</b>
<b>Annexe: Modèle d'étude biblique</b>	<b>37</b>
<b>Liste des images</b>	<b>41</b>





# Préface

---

Vous êtes-vous déjà demandé pourquoi vos relations restaient sans voix après une remarque ou une plaisanterie? Est-ce qu'un ou une amie vous a déjà fait remarquer que vous pouviez vous permettre certaines choses en privé, mais qu'il valait mieux vous abstenir en présence d'autres personnes? Certaines paroles ou certains comportements que nous avons avec nos proches – et que nos proches tolèrent parce qu'ils ou elles nous connaissent suffisamment pour savoir que nous ne pensons pas à mal – peuvent heurter ou choquer des personnes partageant leur origine ethnique, car elles ne nous connaissent pas assez pour être sûres de notre intention. Ce n'est pas parce qu'on n'aime pas faire souffrir les autres qu'on ne leur fait pas de mal. Beaucoup de gens pleins de bonnes intentions blessent ou vexent leur prochain chaque jour, involontairement ou inconsciemment.

Vous êtes-vous déjà demandé pourquoi, dans une famille de vos connaissances, telle belle-fille est détestée par tout le monde, à l'exception de son mari? Vous êtes-vous déjà demandé pourquoi certains mouvements politiques et sociaux font florès en insistant sur une propagande hostile à l'immigration? Avez-vous déjà réfléchi à la raison pour laquelle, même lorsqu'une institution a adopté des principes d'égalité, elle continue de ne compter qu'un seul groupe ethnique à la tête de ses finances ou d'autres fonctions décisionnaires clés? Que ce soit sur le plan culturel, politique, religieux, économique ou juridique, les communautés humaines se sont raconté des histoires et se sont forgé des stéréotypes à propos de l'Autre. Ces stéréotypes sont acquis, intériorisés et emmagasinés dans notre subconscient, d'où ils guident nos échanges quotidiens avec cet Autre. Ce sont eux qui nous disent ce qu'il faut lui donner ou lui refuser; s'il faut l'intégrer ou, au contraire, le ou la garder à distance. Dans certains cas, les personnes qui les appliquent n'ont même pas conscience de l'existence de ces idées préconçues, et elles estiment défendre des systèmes fondés sur le mérite.

Certains individus en ont privé d'autres de possibilités sur la base de stéréotypes engendrant des a priori personnels à l'égard de certaines communautés ou de certains groupes. Je vous invite individuellement et collectivement à remettre en question nos idées préconçues, en particulier celles que nous entretenons inconsciemment à propos d'autres personnes, afin de déconstruire les stéréotypes et les a priori qui pourraient nuire aux relations avec nos frères et sœurs d'autres communautés.

Il s'agit là d'une des nombreuses possibilités qui nous sont offertes de participer au Pèlerinage de justice, de réconciliation et d'unité annoncé par la 11<sup>e</sup> Assemblée du Conseil œcuménique des Églises à Karlsruhe (Allemagne), en 2022.

Pasteur Jerry Pillay  
Secrétaire général  
Conseil œcuménique des Églises





# Avant-propos

---

Le racisme systémique, la xénophobie ou les discriminations ont normalisé les inégalités. Des avantages seront plus accessibles à certaines personnes et inaccessibles à d'autres du fait de leur identité ethnique, culturelle, sociale, économique, politique, nationale ou de genre. Ces systèmes d'exclusion sont profondément enracinés. Nous ne pouvons ni les voir ni les toucher, parce qu'ils sont cachés derrière les individus qui les appliquent dans notre vie quotidienne. Ces systèmes peuvent être légaux ou constitutionnels, appuyés par un chapelet de politiques, de lois, de programmes, de stratégies et de plans de mise en œuvre. Ils peuvent aussi être culturels ou religieux, soutenus par des doctrines, des rituels, des coutumes, des valeurs, des normes et des tabous. Dans les deux cas, certains de leurs aspects sont construits sur les stéréotypes qu'entretiennent ceux et celles qui ont le pouvoir de mettre un système en place, mais aussi ceux et celles que le système souhaite démunir ou exploiter. Bien que dénués de fondement, les stéréotypes sont propagés par des personnes en position d'autorité jusqu'à devenir une vérité admise par tou-te-s au sujet d'une communauté donnée. Ils sont ensuite transmis par la famille, l'école, la communauté religieuse, les établissements universitaires, le lieu de travail et même les cimetières. Cette propagation intensive et agressive grave le stéréotype dans notre subconscient, d'où il influence nos perceptions et nos attitudes à l'égard des autres. Or, ces perceptions et attitudes peuvent donner lieu à des préjugés conscients, mais aussi à des biais inconscients. Notre travail nous confronte généralement aux formes conscientes du racisme, de la xénophobie et des discriminations; cependant, il est temps de nous attaquer également aux biais inconscients qui se manifestent parfois dans les paroles, les actes et les attitudes de proches ou de collègues bien intentionné-e-s.

Cette boîte à outils nous invite tou-te-s, quelle que soit notre identité, à prendre du recul pour faire notre introspection et diagnostiquer nos propres biais et préjugés. Nous pourrions ainsi nous y attaquer pour montrer notre volonté de cultiver des relations saines dans nos communautés. En effet, seules des relations saines pourront nous aider à accomplir la quête de justice, de réconciliation et d'unité qui guide l'activité du Conseil œcuménique des Églises depuis sa 11<sup>e</sup> Assemblée à Karlsruhe (Allemagne) en 2022 et jusqu'à sa prochaine assemblée prévue en 2030.

Pasteur Kenneth Mtata

Directeur du programme Témoignage public et diaconie

Conseil œcuménique des Églises





# Thème transversal «Éradication du racisme, de la xénophobie et des discriminations associées»

---

À la suite de la tuerie à caractère raciste survenue dans l'église méthodiste épiscopale africaine «Mother Emanuel» de Charleston (États-Unis), le 17 juin 2015 – une fusillade qui avait entraîné la mort de plusieurs fidèles afro-américain-e-s –, le Conseil œcuménique des Églises (COE), par l'intermédiaire de son personnel et de ses organes directeurs, a rouvert le débat concernant le péché du racisme dans le monde. Les visites d'équipes de pèlerinage réalisées en Asie et en Amérique du Nord durant les années qui ont suivi ont mis en lumière la réalité du racisme à l'échelle mondiale. Les expériences, les observations et les récoltes de ces visites ont montré à quel point il est profondément enraciné partout dans le monde. Elles ont révélé que différentes populations racisées (notamment des populations africaines, d'ascendance africaine, autochtones, asiatiques, d'ascendance asiatique et hispaniques) ont été confrontées, à divers moments et à des degrés variables, à des préjugés raciaux, à des discriminations raciales et à un racisme systémique. Et qu'elles continuent d'y être confrontées. En 2021, le COE a officiellement lancé son programme transversal «Éradication du racisme, de la xénophobie et des discriminations associées<sup>1</sup>». En 2022, la 11<sup>e</sup> Assemblée du COE à Karlsruhe (Allemagne) a confirmé cette nouvelle thématique en réaffirmant que «le racisme est un péché contre Dieu». Cette proclamation, qui date de la 5<sup>e</sup> Assemblée à Nairobi<sup>2</sup> (Kenya) en 1975, guide nos activités d'un point de vue théologique et pratique.

Depuis la 11<sup>e</sup> Assemblée, ce programme transversal a pour but de «catalyser l'engagement des Églises en faveur du démantèlement des structures et des systèmes qui perpétuent les discriminations raciales, xénophobes et autres, et [de] faciliter les processus de réparation et de réconciliation<sup>3</sup>».

La réalité du racisme a toujours suscité de l'indignation et de la stupeur au sein du mouvement œcuménique. Depuis 1948, chaque Assemblée du COE a exprimé une indignation grandissante face au fait que le racisme était aussi répandu dans le monde, mais aussi – et c'est le plus perturbant – dans les Églises. Or, il existe beaucoup de personnes chrétiennes et de gens de bonne volonté qui se sont juré de

---

1 Au COE, les thèmes transversaux correspondent à des points qui doivent être repris dans toutes les interventions des programmes. Il en existe six à l'heure actuelle: relations avec les Églises et la communauté œcuménique; l'engagement des jeunes dans le mouvement œcuménique; une communauté juste pour les femmes et pour les hommes; le dialogue et la coopération entre les religions; la vie spirituelle; et l'éradication du racisme, de la xénophobie et des discriminations associées.

2 M. Henriët (dir.), *Briser les Barrières*. Rapport officiel de la Cinquième Assemblée du Conseil Œcuménique des Églises, Nairobi, 23 novembre – 10 décembre 1975, Paris, 1976, p. 168; et 11<sup>e</sup> Assemblée du COE, *Message de la 11<sup>e</sup> Assemblée: Un appel à agir ensemble*, Karlsruhe, 31 août – 8 septembre 2022.

3 Comité central du COE, *WCC Strategic Plan 2023 – 2030 Revised PRO 03 rev EN*, COE, Genève, 21-27 juin 2023, § 19.

ne pas être racistes, voire d'être antiracistes, mais qui sont le produit de sociétés ayant normalisé des stéréotypes à caractère raciste sur autrui. Dans certaines sociétés, nous avons des stéréotypes sur d'autres ethnies, nations, langues, cultures, croyances ou religions, et ils nous conduisent souvent à nous montrer xénophobes, racistes ou discriminatoires sans même en avoir conscience.

Nous pensons que les biais inconscients ne sont ni naturels ni permanents; ils peuvent être désappris ou déconstruits, et nous pouvons tous et toutes réapprendre et rebâtir des conditions propices à des relations plus saines et de meilleure qualité entre communautés.

Dans cette boîte à outils, nous nous efforçons d'améliorer la qualité de notre soutien dans le cadre de notre engagement œcuménique contre le racisme, la xénophobie et les discriminations, en insistant sur les aspects auxquels les allié-e-s (individus ou communautés), les institutions et les personnes de bonne volonté devraient également remédier à leur niveau. Nous avons tous et toutes des biais. Nous en connaissons certains, mais il y en a d'autres que nous avons intégrés et qui exigent de notre part un examen plus attentif pour les mettre en lumière et les désapprendre, et ainsi pouvoir réapprendre la beauté des relations saines.

Bienvenue dans un monde libéré des biais inconscients et dans un mouvement œcuménique qui est prêt à désapprendre et déconstruire pour réapprendre et reconstruire des relations fondées sur plus de justice, de réconciliation et d'unité.

Dr Masiwa Ragies Gunda

Responsable du programme «Éradication du racisme, de la xénophobie et des discriminations associées»

Conseil œcuménique des Églises

Janvier 2024







# Introduction

---

«À mon travail, le service comptable est plus strict quand les gens comme moi transmettent leurs notes de frais. Mes reçus sont examinés à la loupe un nombre incalculable de fois, et je dois fournir plusieurs courriels d'explication. Ça n'arrive jamais à mes collègues blanches; leurs envois sont présumés authentiques et fiables. Même lorsqu'on assiste aux mêmes événements, je dois toujours m'expliquer<sup>4</sup>.»

La pandémie de COVID-19 a amplifié les inégalités et iniquités raciales profondément enracinées dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'économie et de la religion. Le racisme systémique s'est institutionnalisé au point d'être normalisé dans les politiques et pratiques quotidiennes. Face au risque sanitaire accru à l'échelle mondiale, la pandémie a créé une tribune permettant à des préjugés explicites de se manifester dans la sphère publique, d'autant plus que l'on peut désormais accéder à certains médias en se dissimulant derrière l'anonymat qu'ils procurent. Des biais et des préjugés ont été légalisés au prétexte de lutter contre la pandémie. Les populations racisées, en particulier dans l'hémisphère Sud, ont vu les systèmes de visa des pays du Nord se compliquer et se durcir encore.

Les mouvements politiques et sociaux d'extrême droite ont mis en œuvre sans vergogne un programme hostile à l'immigration fondé sur des stéréotypes, et ils ont continué d'accumuler un pouvoir politique crédible dans l'hémisphère Nord. Le COE est très inquiet de cette évolution, d'autant plus que certaines personnes bien intentionnées se retrouvent parfois engluées dans des scandales pour avoir exprimé une idée, une attitude ou une perception tendancieuse, raciste, xénophobe ou discriminatoire. Le COE tient à lutter contre les préjugés qui empoisonnent les cadres de travail, les lieux de culte, les communautés et les sociétés. Il s'engage en faveur d'un monde et d'Églises où l'on crée des environnements permettant à chaque personne (personnel, clientèle, parties prenantes, partenaires, membres ou citoyen-ne-s) de se sentir accueillie et valorisée et de s'épanouir pleinement.

Nous souhaitons que toutes nos activités soient motivées par ce principe simple et profond que l'évangile selon Luc exprime avec concision: «Faites pour les autres exactement ce que vous voulez qu'ils fassent pour vous<sup>5</sup>» (6,31).

Les organisations ont besoin d'être outillées et formées pour pouvoir garantir que leurs politiques et leurs pratiques reflètent les valeurs de l'équité, de l'inclusion et de la diversité. Pour cela, il est important de reconnaître les préjugés et les biais qui sont les nôtres, ainsi que les répercussions qu'ils ont sur des personnes et des groupes qui ont été traités de manière inhumaine par le passé. Par exemple, les effets du colonialisme ont conduit à un racisme et à une xénophobie systémiques dans les anciens milieux colonisés; ils ont aussi abouti à une pauvreté abjecte qui

---

4 Propos d'une consœur africaine travaillant dans une organisation œcuménique réputée qui rapportait son expérience du travail dans l'hémisphère Nord en tant qu'expatriée (ou migrante?) africaine. Nous préservons son anonymat, car ses propos sont d'une importance capitale, et nous ne voulons pas aggraver un environnement de travail déjà toxique.

5 Toutes les citations bibliques sont tirées de la *Nouvelle Français Courant*, © Société biblique française – Bibli'O, 2019.

se caractérise par des problèmes d'accès à l'eau et à la nourriture, ainsi que par l'insécurité alimentaire et une souveraineté alimentaire inexistante; enfin, ils ont entraîné une disparition des langues et des identités ressentie en très grande majorité par les personnes dites «noires<sup>6</sup>» ou racisées. Le racisme et la xénophobie sont acquis, et étayés par des passés d'esclavage, de colonisation et de suprématie (blanche). Cela a une incidence sur la manière dont nous considérons les autres, ainsi que sur le fait que les personnes racisées et marginalisées, où qu'elles soient, finissent par porter des fardeaux disproportionnés.

Le COE propose cette boîte à outils d'introduction pour aider le secrétariat, les Églises membres, les partenaires œcuméniques, les ministères spécialisés, les communautés de foi et les personnes de bonne volonté à réaliser une introspection délibérée qui permettra de faire mieux connaître le travail en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) mené dans nos communautés et ailleurs. Mettre en pratique ces outils vous obligera à réfléchir à vos préjugés et à vos biais inconscients, pour développer un sens de la justice en accord avec vos convictions chrétiennes.

Cette boîte à outils doit permettre au COE d'attirer l'attention d'un large public – personnel, Églises membres, partenaires œcuméniques, ministères spécialisés, communautés de foi, personnes de bonne volonté – sur la réalité des biais inconscients et sur leurs répercussions sur les relations humaines. C'est un sujet particulièrement important, car si notre activité principale s'attaque aux préjugés conscients, les biais inconscients peuvent encore s'avérer traumatisants pour les victimes de racisme, de xénophobie et de discriminations. Cette boîte à outils invite chacun et chacune, des leaders aux jeunes enfants, à désapprendre et déconstruire les normes et valeurs que nous avons inconsciemment adoptées et qui sont à l'origine de préjugés raciaux, de discriminations et du racisme. Il invite chacune et chacun à réapprendre et à reconstruire des normes et des valeurs qui respectent la dignité, l'égalité et l'équité de tous les êtres humains et de la création, en vue d'un monde nouveau qui est bon: «Dieu vit que tout ce qu'il avait fait était une très bonne chose. Le soir vint, puis le matin; ce fut la sixième journée» (Genèse 1,31).

### Questions de réflexion

**Vous arrive-t-il, dans votre famille, votre communauté ou votre organisation, d'avoir l'impression que certaines personnes sont systématiquement traitées avec méfiance ou jugées malhonnêtes jusqu'à preuve du contraire? Si tel est le cas, essayez de savoir pourquoi. Discutez de votre expérience en petits groupes.**

6 Dans cette boîte à outils, l'adjectif «noir» est employé pour désigner les personnes africaines ou d'ascendance africaine, ainsi que celles qui présentent une forte concentration de mélanine, mais ne se considèrent ni comme africaines ni comme d'ascendance africaine. Nous utilisons des guillemets pour indiquer que nous savons que ce noir-là n'est ni un fait, ni une couleur de peau, mais un élément idéologique. Les «personnes noires», qui font partie des populations racisées, ont été les plus défavorisées d'entre elles, car la hiérarchie raciale élaborée par l'élite européenne les a placées tout en bas de l'échelle. Autrement dit, toutes les autres communautés ont pu revendiquer leur propre supériorité par rapport aux «personnes noires».



## Vision

«Depuis soixante-quinze ans, la vision du COE s'exprime sous la forme d'un engagement à demeurer ensemble, à prier ensemble, à avancer ensemble et à agir ensemble en tant que communauté d'Églises à la recherche d'une unité visible et d'un témoignage commun<sup>7</sup>.» Cette vision a souvent été mise à mal par les réalités du racisme, de la xénophobie et des discriminations, qui reposent sur des préjugés conscients et des biais inconscients, y compris dans les milieux chrétiens.

Pour poursuivre cette tradition de demeurer ensemble et de prier, avancer et agir en commun, la 11<sup>e</sup> Assemblée a lancé une invitation à s'engager dans un pèlerinage de justice, de réconciliation et d'unité<sup>8</sup>. Cette invitation prend en compte les fractures, les privations et le rejet que subissent d'autres membres du peuple de Dieu, en raison de préjugés systémiques souvent volontaires, parfois involontaires, mais dont les conséquences sont les mêmes.

Avec cette boîte à outils anti-préjugés, le programme transversal du COE «Éradication du racisme, de la xénophobie et des discriminations associées» espère contribuer à la réalisation de la vision globale du COE par les moyens suivants:

- Engagement en faveur d'une communauté mondiale dans laquelle les croyant-e-s de toutes origines raciales, ethniques, culturelles, économiques, sociales et linguistiques peuvent s'épanouir en tant que disciples fidèles du Christ et membres du peuple de Dieu;
- Application des principes bibliques de l'amour, de la justice et de l'équité afin de reconnaître, battre en brèche et déconstruire nos biais et préjugés personnels et les biais et préjugés systémiques;
- Mesures de sensibilisation, d'incitation au changement et de formation à destination du personnel et des Églises membres du COE ainsi que des partenaires œcuméniques et ministères spécialisés, pour leur enseigner les compétences qui leur permettront d'atténuer les effets des préjugés et des biais inconscients, lors de leur coopération avec des personnes d'origines diverses;
- Promotion de l'équité raciale au sein du mouvement œcuménique, en mission et dans l'éducation, notamment en théologie et dans les relations œcuméniques.

7 Conseil œcuménique des Églises, «WCC Strategic Plan 2023–2030 Revised», 21-27 juin 2023, <https://www.oikoumene.org/sites/default/files/2023-06/PRO%2003%20rev%20WCC%20Strategic%20Plan%202023-2030.pdf>.

8 Conseil œcuménique des Églises, «Message de la 11<sup>e</sup> Assemblée: Un appel à agir ensemble», 31 août – 8 septembre 2022, <https://www.oikoumene.org/fr/resources/documents/message-of-the-wcc-11th-assembly-a-call-to-act-together>.



## Qu'y a-t-il dans la boîte à outils anti-préjugés?

- Une introduction dotée d'outils pratiques pour permettre la mise en place d'un cadre de travail accueillant, antiraciste, antixénophobe et antidiscriminatoire dans les Églises membres et chez les partenaires œcuméniques.
- Un cadre de travail et une ressource communautaire offrant une conception de nos responsabilités fondée sur l'Écriture sainte pour éliminer les disparités raciales et promouvoir l'égalité et l'équité auprès des membres du COE, de ses partenaires et de tout le peuple de Dieu.
- Un lexique des termes les plus employés, assorti d'exemples et de mesures pour aider à l'éducation du COE et de ses partenaires.
- Un modèle pour lancer des études bibliques qui serviront de formation anti-préjugés pour les ministres du culte.

## À quoi sert la boîte à outils anti-préjugés?

La boîte à outils anti-préjugés poursuit plusieurs objectifs:


- enrichir les formations existantes pour acculturer l'éradication des préjugés et des biais inconscients au sein du COE, dans les Églises membres et chez les partenaires œcuméniques;
- former et informer sur les préjugés et les biais inconscients les Églises

membres et le personnel du COE, mais aussi les partenaires associés au COE dont le travail implique d'interagir et de collaborer avec des personnes d'origines diverses;

- développer un corpus de connaissances pour aider à promouvoir des Églises et des lieux de travail inclusifs qui prennent en compte la diversité dans tous les domaines de la vie personnelle et professionnelle, et notamment les personnes racisées ou d'origines ethniques différentes;
- créer un cadre dans lequel des membres du personnel d'origines diverses peuvent travailler et s'épanouir parce qu'ils et elles se sentent en sécurité sur le plan spirituel, psychologique et émotionnel;
- encourager une formation continue à la DEI dans les milieux religieux et professionnels;
- mettre en avant une meilleure compréhension des disparités raciales et identifier les obstacles discriminatoires qui empêchent d'embaucher et de conserver certains talents.

## Qu'apporte la boîte à outils anti-préjugés?

La boîte à outils fournit des informations à visée éducative, notamment:

- des pistes pour reconnaître les biais inconscients et un cadre permettant d'atténuer et de réduire ces biais lors de l'exercice de fonctions professionnelles, pastorales et spirituelles;
  - les définitions de termes courants de DEI;
  - des orientations, des conseils et des considérations pour la mise en place d'une culture et d'un cadre de DEI;
  - des informations permettant d'améliorer le recrutement et le maintien en poste des communautés sous-représentées qui cherchent à décrocher un emploi ou des fonctions pastorales au sein du COE, dans les Églises membres, chez les partenaires spécialisés et dans les communautés de foi en général;
  - une formation promouvant l'équité raciale afin d'appliquer un processus de management fondé sur le changement qui incite l'organisation à plus d'inclusion et d'équité.
- 



# Les fondements bibliques

---

## Foi et injustice

En vertu de notre foi, nous devons nous attacher à exprimer des valeurs chrétiennes dans nos interactions avec les autres. Dieu se préoccupe du sort des êtres humains, en particulier de ceux qui sont opprimés, négligés, confrontés à des batailles difficiles ou dont on ne s'attend pas à ce qu'ils réussissent en raison des injustices qui leur sont infligées. Nous ne devons pas seulement parler des injustices dans notre monde, nous devons aussi agir pour les corriger. En outre, nous ne devons pas nous contenter de parler des injustices que les autres commettent, en oubliant nos propres manquements, volontaires ou non, car les conséquences sont souvent les mêmes.

La Bible abonde en exemples (voir les ressources pour l'étude biblique) qui soulignent l'importance de l'Église en tant que reflet de la lumière de Dieu. Dans Matthieu 5,14, on lit: «C'est vous qui êtes la lumière du monde. Une ville construite sur une montagne ne peut pas être cachée.»

Pour explorer les biais inconscients, étudiez les passages bibliques qui rappellent notre foi chrétienne, ainsi que l'amour et l'action qui doivent être nos réponses aux injustices de ce monde. Si nous utilisons cette boîte à outils pour guider notre réflexion, les passages bibliques suivants pourront être utiles pour jeter les bases de nos apprentissages.

## Références bibliques

### *Ésaïe 1,17*

«Apprenez à faire le bien, préoccupez-vous du droit des gens, tirez d'affaire l'opprimé, rendez justice à l'orphelin, défendez la cause de la veuve.»

### *Ésaïe 56,1*

«Respectez le droit, pratiquez la justice, car le salut que j'apporte est proche et ma justice est sur le point de se révéler.»

### *Psaume 89,15*

«La justice et le droit sont les bases de ton règne. La bonté et la vérité marchent devant toi.»

### *Psaume 106,3*

«Heureux ceux qui observent le droit établi par Dieu et font toujours ce qui est juste!»

### *Zacharie 7,9-10*

«Voici ce que déclare le Seigneur de l'univers. Rendez des jugements équitables, conduisez-vous les uns envers les autres avec amour et bonté. N'opprimez ni les

veuves, ni les orphelins, ni les étrangers, ni les pauvres. Ne préméditez aucun mal les uns à l'égard des autres.»

### **Proverbes 28,5**

«Les gens malhonnêtes ne comprennent rien au droit, ceux qui cherchent le Seigneur comprennent tout.»

### **Ésaïe 61,8**

«Moi, le Seigneur, j'aime en effet qu'on respecte le droit, mais je déteste, je trouve indigne qu'on prenne quelque chose de force. Je vous donnerai donc un vrai dédommagement et je conclurai avec vous une alliance pour toujours.»

### **Proverbes 21,3**

«Se conduire de façon juste et droite a plus de prix pour le Seigneur que des sacrifices.»

### **Genèse 1,26-28**

«Dieu dit enfin: "Faisons l'être humain; qu'il soit comme une image de nous, une image vraiment ressemblante! Qu'il soit maître des poissons dans la mer, des oiseaux dans les cieux et sur la terre, des gros animaux et des petites bêtes qui vont et viennent au ras du sol!"»

### **Osée 4,6-7**

«Déjà mon peuple périt petit à petit faute de me reconnaître. Toi-même, tu ne me connais plus. C'est pourquoi je ne veux plus de toi, tu ne seras plus mon prêtre. Puisque tu as oublié l'enseignement de ton Dieu, moi, j'oublierai tes enfants. Ces prêtres, plus ils sont puissants, plus ils se rebellent contre toi. Leur fonction était honorée, je la rendrai déshonorante.»

### **Lamentations 3,40**

«Examinons de près notre conduite et revenons au Seigneur.»

### **2 Corinthiens 13,5**

«Mettez-vous à l'épreuve, examinez vous-mêmes si vous vivez dans la foi. Vous reconnaissez que Jésus Christ est en vous, n'est-ce pas? À moins que l'examen ne soit un échec pour vous.»

### **Jacques 1,23-25**

«Car toute personne qui écoute la parole, sans la mettre en pratique, ressemble à quelqu'un qui se regarde dans un miroir et qui se voit tel qu'il est. Après s'être regardé, il s'éloigne et il oublie aussitôt comment il est. En revanche, la personne qui se penche attentivement sur la Loi parfaite, celle qui rend libre, y reste attachée, elle la met en pratique, sans se contenter de l'écouter pour l'oublier ensuite; eh bien, cette personne sera heureuse dans tout ce qu'elle fait!»

### **1 Jean 1,9**

«Mais si nous reconnaissons nos péchés, nous pouvons avoir confiance en Dieu, car il est juste: il pardonnera nos péchés et nous purifiera de tout mal.»

***Philippiens 4,4-7***

«Réjouissez-vous d'être unis au Seigneur. Je le répète: réjouissez-vous! Que votre bonté soit connue de tous. Le Seigneur vient bientôt. Ne vous inquiétez de rien, mais en toute circonstance demandez à Dieu dans la prière ce dont vous avez besoin, et faites-le avec un cœur reconnaissant. Et la paix de Dieu, qui dépasse toute intelligence, gardera vos cœurs et vos pensées unis avec Jésus Christ.»

***Matthieu 7,3-5***

«Pourquoi regardes-tu le brin de paille qui est dans l'œil de ton frère ou de ta sœur, alors que tu ne remarques pas la poutre qui est dans ton œil? Comment peux-tu dire à ton frère ou à ta sœur: "Laisse-moi enlever cette paille de ton œil", alors que tu as une poutre dans le tien? Hypocrite, enlève d'abord la poutre de ton œil et alors tu verras assez clair pour enlever la paille de l'œil de ton frère ou de ta sœur.»

***Actes 2,38-39***

«Pierre leur répondit: "Changez de vie et que chacun de vous soit baptisé au nom de Jésus Christ, pour que vos péchés vous soient pardonnés. Vous recevrez alors le don de l'Esprit saint. Car la promesse de Dieu a été faite pour vous et pour vos enfants, ainsi que pour tous ceux qui vivent au loin, tous ceux que le Seigneur notre Dieu appellera."»

***Marc 2,15-16***

«Jésus prit ensuite un repas dans la maison de Lévi. Beaucoup de collecteurs d'impôts et de pécheurs étaient à table avec Jésus et ses disciples, car ils étaient nombreux à le suivre. Et les spécialistes des Écritures qui étaient du groupe des pharisiens virent que Jésus mangeait avec les pécheurs et les collecteurs d'impôts; ils disaient à ses disciples: "Pourquoi mange-t-il avec les collecteurs d'impôts et les pécheurs?"»







# Définitions des concepts principaux

---

Pour amorcer des changements courageux et faire émerger une organisation antiraciste, antixénophobe et antidiscriminatoire où tout le monde se sent à sa place, il est essentiel de comprendre les termes qui perpétuent l'injustice, le racisme, la xénophobie et les discriminations.

## Préjugé

Un préjugé est une attitude ou un sentiment préconçu qui amène à porter un jugement négatif sur quelqu'un et à traiter cette personne de façon injuste ou à la défavoriser. Il engendre des discriminations, c'est-à-dire des comportements volontaires ou involontaires, fondés sur la «race», l'âge, l'appartenance ethnique, la religion, le genre ou d'autres facteurs, pour limiter les chances des individus concernés ou leur faire obstacle. Nos préjugés ont des conséquences majoritairement négatives en plus d'offrir à d'autres des privilèges non mérités.

## Préjugé ou biais conscient

Il s'agit de préjugés à l'égard de certaines personnes ou de certains groupes qui ne sont pas fondés sur des informations exactes, ou qui reposent sur des comparaisons établies à partir de normes ou de stéréotypes dominants. Ce sont des partis pris délibérés destinés à blesser, exclure ou priver les groupes visés. Les programmes à vocation générale luttent souvent contre ces préjugés conscients.

## Biais inconscient

Les biais inconscients désignent des attitudes ou des perceptions acquises qui influencent notre compréhension, nos actes et nos décisions de façon inconsciente. Ils reposent souvent sur des stéréotypes que nos communautés nous ont inculqués. On parle de biais lorsque, sans même nous en rendre compte, nous interprétons ou jugeons d'autres personnes en fonction des stéréotypes et perceptions qui sont présents dans notre subconscient. Un biais peut conduire à considérer des pratiques,

---

9 L'idée de «races» humaines laissait entendre que les différences physiques observables entre les peuples du monde entier étaient le signe de la position de chacun dans la hiérarchie de l'évolution et du progrès; le stade le plus élevé avait déjà été atteint par les Européen-ne-s, les Africain-e-s se trouvaient tout en bas, et les autres peuples étaient situés entre les deux. Il est aujourd'hui scientifiquement et théologiquement admis qu'il n'existe pas de races humaines. La race est une construction sociale qui n'a aucun fondement scientifique ou théologique. Le mot est employé dans cette boîte à outils uniquement parce qu'il est très répandu dans nos communautés. S'il n'y a pas de «race», le racisme, lui, est bien réel. Voir la Déclaration sur la race et les préjugés raciaux des Nations Unies (26 novembre 1978), en particulier les deux premiers articles: <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/declaration-race-and-racial-prejudice>. Voir également Conseil œcuménique des Églises, «Understanding Racism Today: A Dossier», 1998, <https://www.oikoumene.org/sites/default/files/File/racismdossier.pdf>.

des attentes ou des personnes différentes comme étant inférieures, malhonnêtes, paresseuses ou dans l'erreur. Même si ces biais sont inconscients, leurs conséquences sont les mêmes que celles des préjugés conscients.

Les biais inconscients sont importants et peuvent avoir de nombreuses répercussions différentes sur de nombreuses personnes. Par exemple, ils peuvent influencer sur la manière dont certains groupes s'orientent dans différents contextes: communautés de foi, espaces et lieux de travail interculturels; systèmes d'accueil des migrant-e-s; systèmes de justice pénale; relations patient-prestataires de santé et recommandations de traitement; accès à des postes à responsabilités dans les communautés de foi ou dans la société en général... Tous ces éléments contribuent à créer des disparités dans les options religieuses, médicales, sociales et économiques accessibles.

## Micro-agressions

Les micro-agressions sont courantes dans les communautés humaines (y compris au sein du mouvement œcuménique et dans les Églises) mais aussi au travail. Il s'agit de piques ou de discriminations subtiles, indirectes, parfois involontaires ou inconscientes, envers les membres d'une communauté racisée, d'un groupe ethnique, d'un groupe religieux ou d'un genre donné. Même si elles peuvent sembler minimes par rapport à d'autres formes d'agression à caractère raciste, ces agressions sont source de traumatismes, de blessures et de problèmes psychologiques pour celles et ceux qui y sont exposés. En tant qu'allié-e et antiraciste, il est important de comprendre leur nature et leur impact avant d'aider à combattre ce problème. Parmi les exemples de micro-agressions, on peut citer des phrases telles que: «Je ne vois pas la couleur ou la race quand je te regarde», «Toutes les vies comptent», «Vos dents sont blanches», «Tu es douée, en fait». Il peut également s'agir de gestes tels que sentir la texture des cheveux de quelqu'un ou collecter les restes de nourriture lors d'un événement pour un membre d'une minorité racisée. L'utilisation d'un registre de langage ou de pronoms différents (comme le tutoiement immédiat en français) constitue une autre forme courante de micro-agressions dans les langues qui s'y prêtent.

**En repensant à votre cadre social ou à votre lieu de travail, y a-t-il des exemples qui, selon vous, pourraient être qualifiés de micro-agressions, de préjugés ou de biais inconscients?**





## Diversité

Il existe de nombreuses définitions de la diversité. En général, elle requiert le mélange démographique d'une communauté humaine, et implique la représentation de groupes qui méritent d'être traités équitablement.

Une communauté diversifiée est composée d'une grande variété d'expressions et d'expériences à valoriser. Elle suppose la présence de différences dans un contexte donné, telles que des différences de «race», de genre, d'appartenance ethnique, de religion, de culture, de nationalité, de confession, de sexualité et de vécu, ainsi que d'autres caractéristiques qui façonnent le point de vue d'une personne.

La diversité renforce la qualité et l'impact des talents en rassemblant une grande variété d'idées et de perspectives, ce qui améliore la productivité au travail. Les recherches et les statistiques montrent qu'en diversifiant la main-d'œuvre, on augmente inévitablement le niveau de productivité et on améliore l'expérience des usagers et usagères<sup>10</sup>.

Dans les organisations, la diversité implique de reconnaître et de respecter les qualités et attributs uniques de chaque personne, tout en accordant une attention particulière aux groupes qui restent sous-représentés et qui ont longtemps été marginalisés.

**La composition de votre personnel correspond-elle au mélange démographique des groupes avec lesquels travaille votre organisation?**

<sup>10</sup> Forum économique mondial, «Diversity, Equity and Inclusion 4.0. A toolkit for leaders to accelerate social progress in the future of work», juin 2020, [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_NES\\_DEI4.0\\_Toolkit\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_DEI4.0_Toolkit_2020.pdf).

## Équité

L'équité désigne le fait de traiter tout le monde de manière équitable et respectueuse, tout en s'efforçant d'éliminer les obstacles qui empêchent certains groupes de participer pleinement. Elle se distingue de l'égalité dans la mesure où l'égalité, pour simplifier, consiste à traiter tout le monde de la même manière. L'équité, elle, consiste à reconnaître les inégalités inhérentes entre les personnes et à prendre des dispositions volontaristes pour les corriger.

Bâtir un environnement équitable, diversifié et inclusif suppose d'élaborer des politiques et des programmes à cet effet et d'évaluer leurs résultats. L'élimination des biais et préjugés doit imprégner les structures et les politiques de référence de l'organisation, de façon à instaurer un climat dans lequel, indépendamment de facteurs tels que l'appartenance ethnique, la race, le handicap ou l'absence de handicap, la langue ou la culture, chaque employé-e peut s'épanouir pleinement et contribuer à l'organisation d'une manière permettant de renforcer son sentiment d'y avoir toute sa place.

Bâtir une organisation qui valorise les principes de DEI signifie traiter toutes les personnes de manière équitable (et pas simplement de la même manière), en veillant à ce que tout le monde ait accès aux mêmes possibilités. Les processus des ressources humaines doivent s'efforcer de faire régner l'équité dans toute l'organisation, en veillant à ce que les politiques, procédures et décisions relatives aux droits de la personne ne défavorisent pas certains groupes ou certains individus en fonction de leur identité ou de leur parcours. S'engager à faire preuve d'équité signifie reconnaître que l'inégalité des chances découle d'injustices historiques et contemporaines ainsi que d'obstacles systémiques qui doivent disparaître.

**Une politique d'équité ou de discrimination positive est-elle un bon moyen de corriger les inégalités historiques?**



ÉGALITÉ



ÉQUITÉ

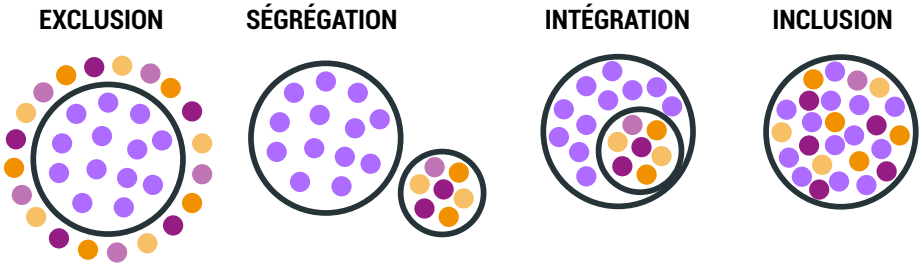
## Inclusion

L'inclusion consiste à créer un environnement dans lequel chaque personne est traitée équitablement et avec respect, se sent la bienvenue, et est en mesure de participer pleinement.

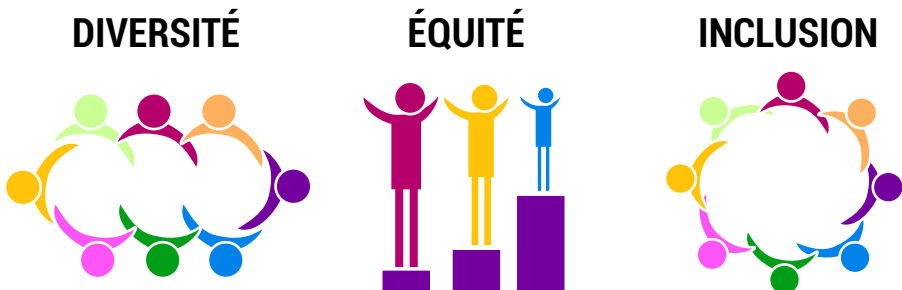
Il s'agit de répondre au besoin de se sentir appréciées dans un cadre donné qu'ont les personnes ayant des identités différentes. Cela demande de créer des conditions dans lesquelles les talents de chaque individu sont appréciés et valorisés.

L'inclusion suppose que les équipes dirigeantes se mobilisent pour mettre en place des conditions permettant à tout le monde de profiter des possibilités offertes, de participer pleinement et d'apporter une créativité et une contribution optimales.

On notera que si un groupe inclusif est nécessairement diversifié, en revanche, un groupe diversifié n'est pas toujours inclusif. Pour être inclusif, un cadre de travail doit tendre à l'équité et s'efforcer de supprimer les obstacles systémiques, tout en respectant, appréciant et valorisant les différences.



L'approche adoptée par votre organisation vis-à-vis des minorités et des groupes ethniques traditionnellement marginalisés relève-t-elle de l'inclusion (elle embrasse la diversité et n'impose pas l'uniformité), de l'intégration (elle les met ensemble à l'intérieur du groupe), de la ségrégation (elle leur crée une petite communauté à l'écart du reste de la communauté) ou de l'exclusion (elle les disperse en dehors du groupe principal)?





# Comprendre l'impact des biais inconscients et des micro-agressions

---

Même si ce n'est pas l'intention voulue, les biais inconscients et les micro-agressions ont pour effet d'inhiber, de détruire, de nier et même de tuer de nombreuses personnes, tout en privilégiant, promouvant ou défendant les opportunités et les intérêts de certains individus.

Pour comprendre l'impact de nos préjugés et biais inconscients et de nos micro-agressions sur les autres, il faut évaluer nos échanges avec des groupes racisés ou marginalisés en nous posant les questions suivantes:

- Renforçons-nous des stéréotypes négatifs à propos des autres?
- Lorsque nous envisageons de nouvelles missions professionnelles ou pastorales impliquant des personnes différentes de nous, est-ce que nous vérifions nos propres préjugés et biais inconscients et est-ce que nous savons ce qui pourrait constituer des micro-agressions?
- Est-ce que nous montrons de l'empathie dans notre manière de traiter les autres? Est-ce que nous prenons en compte leurs difficultés?
- Est-ce que nous remettons en question ou est-ce que nous battons en brèche les idées qui causent du tort aux personnes traditionnellement marginalisées, racisées et discriminées?

Il est important de considérer les personnes indépendamment du regard négatif que la société impose au sujet de certains groupes. Dans la pratique, appliquer une démarche de diversité, d'équité et d'inclusion signifie voir les possibilités d'autrui, et ne pas se contenter d'être une caisse de résonance qui applique, maintient et recycle des politiques et pratiques préservant le statu quo.

## Micro-agressions

**Tu t'exprimes super bien. Vous parlez très bien le français/l'anglais/l'allemand/l'espagnol. D'où viens-tu (à l'origine)? Tout le monde peut réussir, il suffit de s'en donner les moyens. Ce sont vos vrais cheveux? Non, d'où venez-vous vraiment? Tu dois être bonne en maths. Combien de temps a duré le voyage jusqu'à l'aéroport?**

## Manifestations des préjugés et biais inconscients et des micro-agressions

### Exemple 1:

Vous engagez un directeur noir, asiatique ou autochtone (ou une autre identité marginalisée dans votre contexte). Il a été embauché parce qu'il vient d'une communauté avec laquelle votre organisation travaille, mais qui n'était pas représentée au sein du personnel. L'intéressé constate cependant que des décisions importantes sont prises sans lui ou que l'on ne tient jamais compte de ses remarques au moment de prendre des décisions. Il ne se sent pas du tout valorisé et voudrait démissionner, mais ce poste est une excellente opportunité qu'il ne veut pas laisser s'échapper. Il va voir les RH pour demander conseil.

Que faites-vous?

### Exemple 2:

Un voyage missionnaire est prévu en Asie du Sud. Toutes les personnes invitées aux réunions préparatoires sont de type européen. Plusieurs membres du personnel sont originaires d'Asie du Sud et pourraient fournir des renseignements utiles sur le paysage culturel, politique et social de la région, mais on ne sollicite pas leur contribution. En outre, chaque fois que l'on propose au personnel de se rendre là-bas dans le cadre d'une mission, les Sud-Asiatiques de l'organisation sont tenu-e-s à l'écart de la procédure de planification. Vous occupez un poste subalterne et vous voyez l'intérêt d'accroître la diversité de ce voyage missionnaire.

Que faites-vous?

### Exemple 3:

Une nouvelle collègue issue d'une communauté racisée marginalisée vient d'être engagée. Elle est très qualifiée et communicative. Elle se joint à votre groupe à la pause, et on lui fait des remarques telles que: «Tu as eu ton diplôme grâce à la discrimination positive?»; «J'ai lu que tu étais allemande, mais d'où tu viens en réalité?»; «J'ai entendu dire qu'il y avait un candidat idéal pour ce poste, mais que l'organisation avait besoin de diversité.»

Comment réagiriez-vous aux questions et aux commentaires de vos collègues?





## Scénario d'atténuation et de désapprentissage Préjugés et biais inconscients n° 1

Jane est heureuse d'avoir été embauchée chez Forever God Mission International dès sa sortie de l'université. Elle a parlé de son nouvel emploi à Fred, un copain de fac, et lui a dit que l'organisation recrutait encore. Sur sa recommandation, Fred postule pour le poste et il est embauché trois mois après Jane. Celle-ci est ravie que son ami ait le même travail qu'elle, mais, en discutant avec lui, elle apprend qu'il a commencé à un échelon supérieur au sien, que son salaire est plus élevé et qu'il touche plus d'indemnités de transport, de maladie et de logement, car elles dépendent du salaire de base. Jane ne comprend pas: Fred et elle ont le même diplôme, elle a obtenu de meilleures notes, et elle a commencé trois mois avant lui. La seule chose qui les distingue, c'est qu'elle est africaine (ou hispanique, dalit, autochtone, asiatique, kikuyu, xhosa ou d'une Église d'institution africaine, etc.), alors que Fred est européen (ou blanc, shona, kshatriya, caucasien, protestant, catholique, zoulou, etc.)<sup>11</sup>. Serait-ce à cause de cela? Elle est fâchée de ne pas être traitée comme son ami.

Frustrée, Jane se replie sur elle-même. L'enthousiasme qu'elle éprouvait au sujet de son travail s'estompe et sa productivité diminue en même temps, car elle est préoccupée par les différences d'appréciation au sein de l'organisation. Elle ne cesse de comparer les caractéristiques de son poste à celui de Fred pour voir s'il y a des différences, mais ils sont identiques. Fred s'inquiète pour elle, mais il ne comprend pas ce qui se passe, car il estime que les salaires et les conditions de travail sont un sujet personnel et confidentiel, et il ignore donc ce qu'elle a appris. En fin de compte, Jane décide de parler à son chef de l'iniquité des conditions d'emploi. Elle se sent vulnérable et craint d'être renvoyée pour avoir soulevé la question. Mais lorsque Jane explique la situation, son chef reconnaît aussitôt qu'il s'agit d'une inégalité raciale et liée au genre, et entame les démarches pour corriger ses conditions d'emploi afin qu'elles soient les mêmes que celles de son ami blanc.

### Résumé

Dans ce scénario, il est important de noter que Jane ne s'est pas sentie respectée en tant que nouvelle employée, ce qui a abouti à un manque de productivité au travail. L'inégalité raciale et liée au genre qu'elle subissait a suscité du ressentiment et de la colère qui ont tourné dans sa tête jusqu'à ce que la situation soit réglée.

Dans la pratique, l'équité suppose de promouvoir l'impartialité et la justice en remédiant aux disparités qui touchent diverses communautés. Il s'agit de reconnaître que ces disparités découlent d'injustices et de désavantages datant du passé et du présent. Les femmes, et surtout les femmes racisées, luttent depuis des décennies pour l'égalité salariale avec les hommes. Les organisations tardant encore à remédier à cette situation, il est nécessaire d'intensifier les activités de plaidoyer en faveur de l'égalité des genres.

Malgré les efforts déployés pour faire adopter des politiques et des lois visant à garantir l'égalité des chances pour les personnes historiquement défavorisées, des

11 Remplacez au besoin par des marqueurs identitaires adaptés à votre contexte.

inégalités continuent de se produire en raison de nos biais inconscients, en particulier en ce qui concerne notre capacité à réévaluer les traditions organisationnelles et les politiques et pratiques historiques. L'optique de DEI permet de remettre en question nos préjugés pour favoriser le changement.

**Le secret ou la confidentialité qui entourent la rémunération au sein des organisations sont-ils compatibles avec un engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion? Quelle autre approche pourrait-on adopter?**

## Scénario d'atténuation et de désapprentissage Préjugés et biais inconscients n° 2

De plus en plus de migrant-e-s s'installent dans votre communauté. Quelques personnes parlent votre langue avec un accent, mais d'autres ne la connaissent pas. Elles parlent une autre langue internationale en plus de leur langue maternelle. Dans un premier temps, elles viennent dans votre église, où les offices sont célébrés dans votre langue. Comme la plupart des migrant-e-s ne comprennent pas ce qui est dit, le groupe demande la permission de célébrer un office dans leur langue, avant ou après le vôtre.

Lorsque les responsables de l'église se réunissent pour discuter de cette demande, une majorité s'oppose à l'organisation d'un office supplémentaire pour «ces gens», au motif que cela augmenterait les frais d'entretien du bâtiment, une charge difficile à assumer étant donné la pauvreté de l'église. D'autres estiment que, si on les autorise à célébrer un culte à part, les migrant-e-s feront du tapage et commenceront à agir comme s'ils ou elles étaient en Afrique (ou en Asie, aux Caraïbes, en Amérique latine, dans leur ghetto, etc.<sup>12</sup>). Certaines personnes y voient cependant une occasion de mettre en pratique l'amour fraternel en Christ et plaident pour que le groupe ait la possibilité de célébrer le culte en toute liberté. Finalement, les responsables acceptent de donner une chance aux migrant-e-s pour une période d'essai de trois mois.

Durant cette période d'essai, l'office du groupe d'arrivant-e-s fait salle comble, attirant des migrant-e-s des villes et villages des environs. Il reçoit même des offrandes importantes qui sont volontiers reversées à l'église pour couvrir les frais d'entretien. Quelques membres de l'église d'accueil commencent à suivre cet office. Cependant, durant la même période, la police est appelée chaque jour de culte à cause du bruit dans l'église, et une chaise cassée est exhibée pour montrer à la communauté qui les accueille à quel point le groupe est destructeur. Une campagne est lancée pour mettre fin à l'arrangement au bout des trois mois d'essai. Les responsables organisent une réunion pour que les membres de la communauté d'accueil puissent décider si l'arrangement sera reconduit ou non.

En tant que membre du groupe chargé de décider, que décideriez-vous? Pourquoi?

12 Remplacez au besoin par des marqueurs répandus dans votre contexte.

## **Résumé**

Nos attitudes et croyances inconscientes peuvent influencer la manière dont nous traitons les autres, dont nous interprétons leurs gestes, mais aussi nos propres actes et attitudes à leur égard. Espérons que cet exemple nous aide à réfléchir à ce qui influence notre perception de la spiritualité des autres, de notre propre spiritualité, de leur éthique du travail et de leur quête d'intégration ou d'inclusion, mais aussi à la manière dont s'exerce cette influence. Cela nous aidera ainsi à nous ouvrir à des relations positives et saines. Quelle que soit la situation de quelqu'un, l'inclusion revient en grande partie à faire en sorte qu'il ou elle se sente apprécié-e dans un cadre, un lieu de culte, un milieu de travail ou une équipe donnée. Si nous ne remettons pas en cause nos biais et préjugés, nous risquons d'aggraver les incidents qui se produisent dans les services sociaux et dans les milieux religieux dans des domaines tels que l'embauche et le maintien de l'emploi, la satisfaction et la productivité du personnel, ou la diversité des effectifs.

**En petits groupes, repérez et analysez les biais inconscients et les micro-agressions présentés dans l'étude de cas ci-dessus.**





World Council  
of Churches

# Affronter nos biais et préjugés

---

Il est important de noter que tout le monde a des croyances inconscientes à propos d'autres personnes et d'autres groupes sociaux. Ces a priori résultent de nos valeurs, de nos suppositions, de notre éducation et de notre manière de catégoriser et d'organiser nos cercles sociaux. S'il est facile de percevoir les biais et préjugés dont nous sommes victimes, il est plus difficile de percevoir ceux que nous avons à propos des autres. Nous devons nous attacher à reconnaître nos propres biais, à les désapprendre et à réparer le mal que nous avons causé volontairement ou involontairement.

## Reconnaître nos biais et préjugés

L'une des premières étapes de la prise en compte de la diversité, de l'équité et de l'inclusion consiste à avoir la capacité et le courage d'affronter et de reconnaître ses biais et préjugés. Les nôtres sont tellement ancrés dans notre société et nos structures sociales que nous les avons normalisés, sans nous interroger sur les effets néfastes qu'ils ont pu avoir sur les personnes racisées ou marginalisées.

Dans notre monde, beaucoup de gens sont exploités en raison de leur différence. Les chrétien-ne-s que nous sommes doivent en parler, parce que ce sont des êtres humains qui souffrent et parce que notre manière de nous occuper des autres doit être fondée sur la justice.

**«Faites pour les autres tout ce que vous voulez qu'ils fassent pour vous: c'est là ce qu'enseignent les livres de la loi de Moïse et des Prophètes» (Matthieu 7,12). «S'il est possible, et dans la mesure où cela dépend de vous, vivez en paix avec tous» (Romains 12,18).**

## Comment affronter nos biais et préjugés?

Il faut des bases solides pour affronter nos biais et préjugés et instaurer une organisation équitable et inclusive où chaque personne se sent à l'aise pour donner le meilleur d'elle-même. Pour commencer, nous pouvons nous appuyer sur les quatre grands piliers que sont l'éducation, la sensibilisation, la prévention et l'intervention.

### L'éducation

L'éducation, c'est-à-dire ce qui est enseigné dans nos communautés et les méthodes d'enseignement, est un instrument très efficace dans la société. Pouvant être formelle ou informelle, elle est transmise par la famille, la communauté de foi, les établissements scolaires et universitaires, et parfois même par le lieu de travail. Grâce à elle, nous apprenons le passé et le présent, et nous façonnons l'avenir.



Cependant, l'éducation n'est pas toujours un outil social innocent. C'est un instrument redoutable, souvent contrôlé par les personnes au pouvoir. Ce sont elles, en effet, qui décident des enseignements et des méthodes employées. Une grande partie de ce que l'on apprend à l'école, et parfois aussi dans notre famille, est un récit raconté du point de vue du pouvoir. Bien souvent, les témoignages et les expériences des personnes racisées, exploitées, asservies ou colonisées n'apparaissent pas dans les livres d'histoire ou dans l'éducation officielle, sauf lorsqu'ils permettent d'illustrer les exploits des élites.

En nous éduquant sur les répercussions profondes et durables de l'esclavage et du colonialisme dans nos structures religieuses et sociales, nous pourrions repérer les limites, les embûches et les contraintes imposées aux communautés racisées et marginalisées. Le fait de nous rééduquer nous permet également d'atténuer les biais inconscients et les micro-agressions auxquels nous avons été exposés par notre éducation.

L'éducation offre une base qui permet à chacun et chacune de prendre conscience de sa responsabilité partagée et de développer une empathie et une compassion qui incitent à prendre des mesures concrètes pour corriger les inégalités systémiques.

**L'éducation fournie par l'Europe et l'Amérique du Nord est responsable de plusieurs épistémicides (génocide d'épistémologies) et spiritualicides (génocide de spiritualités autochtones) à travers le monde. Notre théologie, notre mission et notre service poursuivent-ils ces épistémicides et spiritualicides, ou réhabilitent-ils d'autres épistémologies, d'autres spiritualités?**

## La sensibilisation

Il est primordial de comprendre et de reconnaître la complexité de nos différences pour affronter nos biais et préjugés. L'incompréhension et le manque de considération pour ces questions entraînent des problèmes de santé mentale de plus en plus nombreux – une situation aggravée par les inégalités sociétales qui touchent de manière disproportionnée les personnes «noires» et racisées, par exemple.

Il n'est ni suffisant ni souhaitable pour nous de faire comme s'il n'existait pas de différences entre nous; tout le monde peut les voir, au sens propre comme au sens figuré. Il n'est cependant pas souhaitable non plus de chercher à leur donner un sens qu'elles n'ont pas, comme l'ont fait nos ancêtres autrefois, et comme certaines personnes continuent de le faire aujourd'hui. La plupart de nos différences sont dues à des adaptations à notre environnement. Nous formons une seule et même famille créée par Dieu.

La sensibilisation à la diversité, à l'équité et à l'inclusion aide les organisations à comprendre que les préjugés se manifestent dans notre monde par des actes explicites ou déguisés, des micro-agressions, des obstacles systémiques et des biais conscients et inconscients.

En sensibilisant les communautés, nous pouvons réduire les occurrences de préjugés et de biais inconscients, ce qui contribue à améliorer la qualité du rôle d'allié-e que nous pouvons tous et toutes jouer. Cela permet également de limiter les tactiques de diversion cherchant à élargir sans cesse le cercle des diversités dans le seul but de banaliser la diversité primordiale de votre communauté.

**Votre organisation a-t-elle déjà organisé un atelier sur la diversité, l'équité et l'inclusion à l'intention de son personnel ou de sa clientèle? L'organisation a-t-elle réalisé un audit sur la diversité, l'équité et l'inclusion?**

## La prévention

Tandis que nous nous efforçons de remédier à des siècles d'asservissement, de colonisation, d'exploitation, de mission, de diaconie, de secours/aide humanitaire/coopération au développement et d'éducation théologique fondés sur des motifs racistes, nous ne devons pas oublier d'investir pour éviter que l'histoire ne se répète à l'avenir.

Il est possible de prévenir les discriminations en opérant des changements stratégiques qui battent en brèche nos biais inconscients. Les mesures suivantes peuvent grandement contribuer à empêcher une répétition future des atrocités du passé:

- Faire réaliser un audit de DEI indépendant,
- Réviser ou faire réviser ses politiques générales,

- Mettre en place des formations internes pour améliorer les compétences du personnel et des organes directeurs,
- Mener une réforme des politiques.

Ces mesures ne sont pas conçues comme des événements ponctuels, mais comme des processus que les organisations doivent instaurer de manière systématique jusqu'à ce qu'ils soient devenus des processus ordinaires et réguliers faisant partie intégrante de la culture institutionnelle.

**La politique de non-discrimination et le code de conduite actuellement en vigueur dans votre organisation permettent-ils de traiter les cas de biais inconscients et de micro-agressions?**

## L'intervention

La compréhension, la connaissance et la prévention des inégalités ne suffisent pas. Quelqu'un qui constate un biais ou préjugé ou qui subit une micro-agression doit pouvoir les dénoncer afin de permettre le rétablissement d'un climat positif après un incident raciste, xénophobe ou lié au système des castes. Quant aux personnes à l'origine de biais ou préjugés ou de micro-agressions, elles doivent répondre de leurs actes. Accroître la diversité peut être une intervention décisive dans nos pratiques d'embauche.

Le fait de comprendre l'histoire, y compris les mauvais traitements infligés à certains groupes, peut nous éclairer sur la manière dont les gens interagissent avec nos ministères et nos services à travers le monde et au sein de nos organisations. Une intervention porteuse de changement est primordiale pour soutenir les personnes victimes d'inégalités structurelles. Il est important de prendre les mesures suivantes dans le cadre d'interventions institutionnelles structurées et systématiques visant à corriger les inégalités:

- Réaliser des audits DEI pour contribuer à établir les faits, et non les idéaux,
- Réaliser des audits DEI pour faciliter la réforme des politiques et des pratiques institutionnelles,
- Réparer le mal causé par le passé, individuellement et collectivement, au groupe lésé,
- Mettre en place des formations internes pour le personnel et la clientèle afin de les sensibiliser à la DEI, d'améliorer leurs connaissances à ce sujet et de les responsabiliser.

**Existe-t-il des modèles établis de réparation pour les personnes qui subissent des biais ou préjugés et des micro-agressions au sein de votre organisation?**







# Identifier les priorités pour instaurer une optique de DEI

---

La direction joue un rôle important, car c'est elle qui mène le mouvement en faveur de l'équité et de l'inclusion dans nos organisations et qui opère des changements durables. Si elle ne dit rien en cas d'incidents racistes ou sexistes, elle donne une mauvaise impression à la communauté. Les conflits doivent être traités rapidement, dans le cadre d'un engagement énergique à résoudre les incidents qui se produisent et à favoriser la responsabilisation.

Si les membres du personnel ont l'impression qu'aucune suite n'est donnée aux injustices commises au travail ou dans la communauté, cela peut les dissuader de signaler les mauvais comportements et les inciter à moins surveiller leurs propres actes.

- Faites passer la réalité avant les idéaux en matière de DEI: étudiez les chiffres et écoutez les témoignages.
- Déterminez si les manquements sont d'ordre interpersonnel, ou systémique et institutionnel.
- Mettez en place un mécanisme clair pour traiter et régler les cas de manquement individuel au sein de l'organisation.
- Mettez en place un mécanisme clair pour remédier aux manquements systémiques en réformant les politiques et les systèmes.
- Mettez en place un mécanisme de responsabilisation obligeant le personnel et les institutions à répondre de leurs actes.

## Déstigmatiser la DEI

Il n'y a pas à avoir peur d'appliquer une optique de DEI, et elle n'engendre pas nécessairement des confrontations. Une fois que l'on a compris l'importance de ce travail d'un point de vue chrétien, fondé sur les principes de la justice biblique, d'une conduite chrétienne, et sur l'exemple de la vie même du Christ, une discussion plus approfondie peut s'engager au sujet de la DEI et de sa mise en œuvre.

- La diversité vient de Dieu (Genèse 1,27).
- L'équité est un principe qui traverse toute la Bible (Ésaïe 11,6-9).
- L'inclusion est au cœur des différentes missions menées par des chrétiens dans le Nouveau Testament (Matthieu 28,19-20; Actes 1,7-8).

En soi, la DEI n'a rien d'antichrétien. Cependant, elle ne signifie pas tout à fait la même chose selon les contextes. L'important, c'est de pouvoir répondre aux questions suivantes: Quels sont les identités et les marqueurs identitaires qui sont exclus ou marginalisés dans notre contexte? Quelles formes prennent les traitements injustes



ans notre contexte? Que pouvons-nous faire pour que les personnes marginalisées sentent et voient qu'elles ont leur place avec les autres dans notre contexte?

Il est important de créer des réseaux de soutien internes et externes, de puiser dans les ressources, la littérature et les podcasts existants et de s'appuyer sur l'éducation pour sensibiliser les esprits. Une fois que la boîte à outils anti-préjugés sera bien assimilée dans toute l'organisation, les cinq priorités suivantes permettront de soutenir l'apprentissage continu:

### **Priorité n° 1: S'engager à faire preuve d'audace et de responsabilité**

La direction doit prendre les devants et rendre des comptes pour les comportements observés au travail et dans la communauté, afin que tout le monde applique une optique de DEI.

#### *Actions*

- Créez un environnement où il n'y a ni iniquités ni obstacles systémiques.
- Encouragez le déploiement transversal d'une optique de DEI dans l'ensemble des programmes, politiques et procédures du COE, des Églises membres, des partenaires œcuméniques et des ministères spécialisés.
- Dans le cadre des événements annuels de l'organisation, intégrez une session de DEI pour encourager les discussions et renforcer les

compétences, en incluant des mesures de RH relatives au recrutement, à l'encadrement et au perfectionnement des membres du personnel.

- Appliquez une tolérance zéro pour tous les cas de racisme, de xénophobie et de discriminations associées.
- Élaborez et renforcez les politiques de DEI sur le lieu de travail.

### **Empathie et compréhension: écouter et agir en conséquence**

### **Conscience de soi et apprentissage continu**

## **Priorité n° 2: Veiller à ce que l'ensemble du personnel comprenne la DEI**

Beaucoup de gens ne comprennent pas les structures de pouvoir qui influencent la vie des communautés racisées. Il est essentiel de s'assurer que tous les membres du personnel adoptent une démarche active d'apprentissage concernant l'équité, l'inclusion et la diversité afin d'être en mesure de reconnaître, de battre en brèche et de faire disparaître les actes, les idéologies et les pratiques racistes au sein de l'organisation.

Le silence et l'inaction ne doivent pas être tolérés, car ils ont pour effet d'imposer au personnel des limites qui peuvent être dangereuses et traumatisantes. À ce titre, la formation continue de l'ensemble du personnel à la DEI constituera une priorité pour s'assurer que l'organisation comprend de quoi il s'agit en théorie et en pratique.

### *Actions*

- Rendez obligatoire le perfectionnement professionnel de la direction et du personnel en fonction de leurs attributions. Cela permettra de développer une culture de DEI ainsi que les connaissances et les compétences nécessaires pour soutenir la mise en œuvre des mesures adoptées.
- Élaborez un cursus de DEI standard, modulaire et obligatoire pour tous les membres du personnel, qui évoluera chaque année en fonction des retours et de l'évolution des besoins.
- Cultivez les compétences de la direction et du personnel pour garantir la mise en place de conversations inclusives permettant de créer des espaces de courage et de confiance et d'identifier les biais faisant obstacle à des pratiques et processus de recrutement inclusifs.
- Créez des méthodes d'apprentissage innovantes, incluant des supports de lecture, des débats et des outils interactifs indépendants en ligne. Ils devront être faciles d'accès.

### **Intelligence culturelle: s'efforcer de comprendre les autres**

### **Priorité n° 3: Mettre en place des champion-ne-s de la DEI**

Au COE, nous reconnaissons l'importance de l'accessibilité, de la responsabilisation, de l'éducation et de principes fiables et réactifs en matière de prestation de services.

Mettez en avant les champion-ne-s de la DEI au sein du personnel et chez vos partenaires afin de créer un réseau de soutien solide sur le lieu de travail et dans la communauté élargie.

#### *Actions*

- Développez et déployez un réseau de champion-ne-s de la DEI pour offrir des espaces protégés et des groupes de soutien adaptés à leur culture aux membres du personnel et aux partenaires racisés et marginalisés. Cela favorisera la création de milieux de travail physiquement et mentalement sécurisants dans lesquels chaque membre du personnel se sentira apprécié-e et respecté-e, sera traité-e équitablement, recevra le soutien nécessaire pour s'épanouir et sera encouragé-e à exprimer des opinions variées sans crainte de sanctions.
- Organisez des ateliers sur des thèmes tels que «Jésus et la justice sociale», «Je suis le gardien de mon frère» ou «le Royaume uni de Dieu».

**Prise de décision collaborative: aucun échelon, aucune identité n'est sans importance**

**Plaider en faveur de l'inclusivité**

Tous les ateliers pédagogiques doivent viser à renforcer les enseignements bibliques concernant l'édification de la communauté afin de mieux comprendre comment les micro-agressions, les discriminations, le harcèlement, les traumatismes et la santé mentale se manifestent au sein de l'organisation.

### **Priorité n° 4: Améliorer le recrutement, le maintien en poste et l'avancement du personnel «noir», racisé ou marginalisé.**

Beaucoup de personnes «noires» ou racisées sont sous-employées, sous-rémunérées et sous-évaluées. Cette situation s'explique en partie par la sous-représentation du personnel «noir» ou racisé à des postes à responsabilités, ainsi que par des politiques qui privilégiaient traditionnellement une partie du personnel au détriment du personnel «noir».

#### *Actions*

- Étudiez les possibilités de repérer les talents dans des organisations externes travaillant au service de groupes sous-représentés.
- Créez un cadre de carrière DEI pour aider les membres du personnel à

décider de leur parcours professionnel et à identifier les aptitudes, l'expérience et les compétences requises pour atteindre leurs objectifs.

- Établissez des engagements à aider le personnel «noir» et racisé à se perfectionner pour la direction et les cadres.
- Créez une grille salariale simple rendant impossibles les écarts entre les personnes d'une même catégorie d'emploi, ou un système transparent permettant d'accéder en interne à ces informations.

## Une communication et une action impartiales: du respect et zéro stéréotype!

### Possibilités de mentorat et de perfectionnement

## Priorité n° 5: Mettre en œuvre des systèmes de soutien en santé mentale dans le cadre de l'assimilation de la DEI

Le racisme et les autres formes d'injustice sont des phénomènes quotidiens qui dégradent la santé mentale des individus ainsi que la santé mentale collective et le bien-être de l'organisation. Le niveau démesuré de détresse émotionnelle, psychologique et intellectuelle auquel les personnes concernées sont confrontées impose d'adopter des approches uniques en matière de bien-être au sein de l'organisation. Reconnaître que le racisme a des répercussions considérables sur le psychisme implique d'intégrer des systèmes de soutien en santé mentale.

### Actions

- Offrez en priorité des ressources communautaires et des services de santé mentale culturellement adaptés.
- Orientez les personnes concernées vers des professionnel-le-s de la santé mentale d'inspiration religieuse et facilitez l'accès à leurs services.
- Associez-vous à des systèmes de soutien en santé mentale venant des milieux racisés de la communauté.
- Mettez en place une formation sur les traumatismes raciaux afin de sensibiliser les esprits.
- Offrez une formation sur la stigmatisation et les recoupements entre racisme et bien-être mental.





# Conclusion

---

Le statu quo n'est plus tolérable. Des changements radicaux sont nécessaires. Nous devons nous appliquer à créer des changements systémiques pour faire face aux iniquités en cette période sans précédent. La santé mentale de la population se dégrade et, si rien n'est fait, cela peut avoir des conséquences dévastatrices.

Le développement de la DEI permettra aux organisations de s'attaquer au manque de motivation, au stress et à la baisse de résultats dont souffrent les membres du personnel, mais aussi de mieux gérer le phénomène post-pandémique des départs discrets et de la perte de talents, lié au fait que des personnes très performantes font le minimum à leur poste ou cherchent un autre emploi dans lequel elles se sentiront valorisées.





# Annexe: Modèle d'étude biblique

---

1. Pour réaliser une étude biblique, il est important que quelqu'un dirige la session en tant qu'animatrice ou animateur. Pas besoin d'être spécialiste des Écritures pour cela: toute personne qui lit la Bible peut animer une étude biblique.
2. Invitez les membres du personnel et de la communauté à participer à l'étude biblique et proposez des horaires qui conviennent à la plupart des gens (à l'heure du déjeuner, juste après la journée de travail, le soir en milieu de semaine, le week-end...).
3. Avec le groupe, décidez d'un texte biblique que vous aimeriez étudier ou d'un thème s'inspirant de ce que vous avez vécu dans la communauté ou au travail et dont vous aimeriez discuter à la lumière de la Bible. Si vous choisissez un thème, choisissez également un texte biblique pour l'accompagner.
  - a. Texte: Proverbes 21,3: «Se conduire de façon juste et droite a plus de prix pour le Seigneur que des sacrifices.»
  - b. Thème: la localisation du service diaconal.

Encouragez les personnes participantes à lire le texte ou à effectuer des recherches sur le thème (le cas échéant) en amont, pour que la séance d'étude puisse être constructive et approfondie. Encouragez-les à lire, si possible, des extraits plus longs ou des chapitres entiers avant et après le texte sélectionné.

4. Trouvez un lieu approprié pour que le groupe puisse se réunir dans un endroit facile d'accès pour tout le monde, y compris pour les personnes handicapées.
5. Au jour et à l'heure dite, vous pouvez choisir de commencer en parlant du texte biblique ou en discutant du contexte. Vous trouverez ci-dessous deux séries de questions: la première permet d'analyser le texte, la seconde permet d'analyser le contexte. Elles pourront être utiles pour guider la séance.
  - a. Que savons-nous du texte (livre, auteur, époque, thèmes principaux du livre)?
  - b. Qui sont les personnages du texte choisi (même s'il s'agit d'un seul verset, concentrez-vous uniquement sur ce verset), à la fois ceux qui sont explicitement mentionnés et ceux auxquels il est fait allusion? Parmi les personnages, lesquels sont actifs et lesquels sont passifs? Quel est le point de vue (actif ou passif) dominant dans le texte?

- c. Quel est le problème abordé dans le texte et comment est-il résolu ou traité?
- d. Ce texte, en particulier le problème abordé, peut-il nous aider à rendre notre communauté ou notre lieu de travail plus accueillant pour les communautés marginalisées, ou à mieux comprendre notre mission et notre travail?

**OU**

- e. Quelle approche du service diaconal les acteurs diaconaux chrétiens utilisent-ils? Qu'est-ce que la localisation? Pourquoi certaines personnes la réclament-elles? Quels sont les dangers auxquels s'expose votre organisation si elle adopte le principe de la localisation?
  - f. Que dit la Bible, le texte choisi, sur l'idée de la localisation, du point de vue de votre organisation et de celui des personnes avec lesquelles vous travaillez dans d'autres communautés? À partir du texte choisi, essayez d'identifier les principes qui peuvent aider un ou une chrétienne à assimiler l'idée de la localisation par opposition, par exemple, au mythe du sauveur blanc.
  - g. Dans quelle mesure le texte biblique choisi vous pousse-t-il à revoir votre approche du service diaconal ou de la mission?
6. Décidez ensemble de la date de la séance suivante, du texte ou du thème qui sera étudié (ou les deux), et de la personne qui l'animerá.







# Liste des images

---

**Couverture:** Des participantes chantent pendant la prière d'ouverture de la 11<sup>e</sup> Assemblée du COE, le 31 août 2022. © Paul Jeffrey/COE

**Page xii:** La professeure Isabel Apawo Phiri, ancienne secrétaire générale adjointe du COE, le 30 août 2021. © Ivars Kupcis/COE

**Page 4:** Les participant-e-s au programme d'études interreligieuses organisé à l'Institut œcuménique de Bossey du 1<sup>er</sup> au 18 juillet 2019. © Rhoda Mphande/COE

**Page 6:** Maliwa Excellent, de l'Église évangélique méthodiste d'Argentine, porte une Bible ouverte dans la cathédrale Saint-Pierre de Genève pendant le Comité central du COE, du 21 au 27 juin 2023. © Albin Hillert/COE

**Page 9:** Semaine de prière pour l'unité des chrétiens 2024 dans la chapelle du Centre œcuménique, le 18 janvier 2024. L'image illustre le thème: «Tu aimeras le Seigneur ton Dieu... et ton prochain comme toi-même» (Luc 10,27). © Gloria Koymans/COE

**Page 10:** La pasteur Karen Georgia Thompson en pleine discussion pendant la réunion du Comité central du COE à Genève, du 15 au 18 juin 2022. © Ivars Kupcis/COE

**Page 12:** Tombes de personnes migrantes inconnues mortes noyées en mer Méditerranée, aperçues dans le vieux cimetière de Lampedusa lors de la visite d'une équipe de pèlerinage du COE du 20 au 25 mai 2022. © Marcelo Schneider/COE

**Page 13:** Des employé-e-s du COE participent aux Journées de planification du personnel au Centre œcuménique de Genève, le 27 février 2024. © Albin Hillert/COE

**Page 16:** Spectacle d'ouverture joué par des participant-e-s du Rassemblement œcuménique des jeunes originaires de divers pays et traditions ecclésiales, lors d'une séance plénière sur le thème «Affirmer la plénitude de la vie», pendant la 11<sup>e</sup> Assemblée du Conseil œcuménique des Églises. © Albin Hillert/COE

**Page 18:** Des élèves de l'Institut œcuménique de Bossey aux côtés de la pasteur Joo Mee Hur, professeure de missiologie œcuménique, dans la chapelle du Centre œcuménique, le 27 février 2024. © Albin Hillert/COE

**Page 21:** Des participant-e-s prient et chantent durant la prière matinale du 1<sup>er</sup> septembre 2022, lors de la 11<sup>e</sup> Assemblée du COE à Karlsruhe (Allemagne). © Paul Jeffrey/COE

**Page 22:** La chanoinesse Agnes Abuom et l'évêque Helga Haugland Byfuglien, de l'Église de Norvège, lors de l'ouverture de la session du Comité central du COE à Trondheim (Norvège), le 22 juin 2016. © Ned Alley/COE

**Page 24:** Des étudiant-e-s du monde entier ont participé à l'Institut mondial de théologie œcuménique (GETI) organisé le 28 août 2022, juste avant la 11<sup>e</sup> Assemblée du COE à Karlsruhe (Allemagne). © Albin Hillert/COE

**Page 27:** La chanoinesse Agnes Abuom rencontre le pape François lors de la visite

de ce dernier au Centre œcuménique de Genève, le 21 juin 2018. © Albin Hillert/COE

**Page 28:** Le Comité exécutif du COE réuni devant l'église cathédrale de l'Avent à Abuja (Nigeria), le 8 novembre 2023. © Aregbe Segun Abraham/COE

**Page 30:** L'archevêque de Canterbury Justin Welby prononçant un discours devant la 11<sup>e</sup> Assemblée du COE à Karlsruhe (Allemagne), le 7 septembre 2022. © Albin Hillert/COE

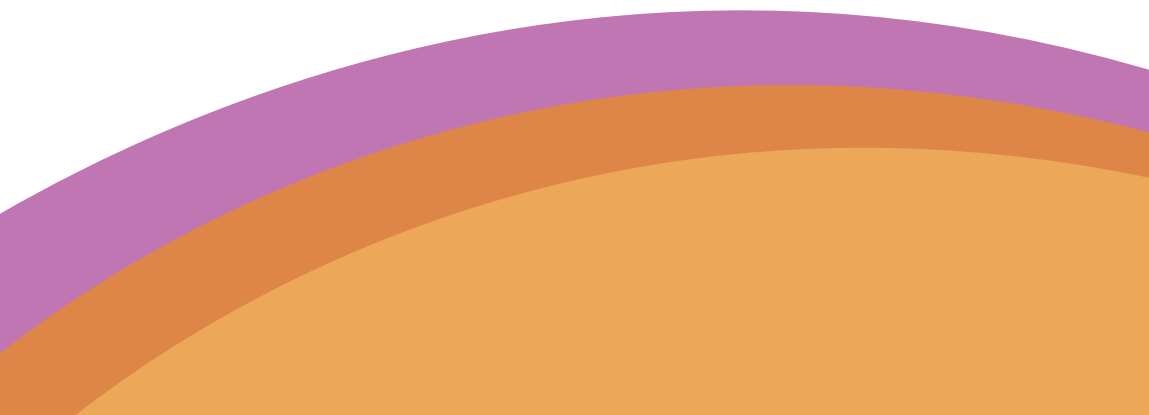
**Page 34:** Des stewards sur les lieux de la 11<sup>e</sup> Assemblée du COE à Karlsruhe (Allemagne), le 29 août 2022. © Albin Hillert/COE

**Page 36:** La professeure Esther Moraa Mombo lors d'une rencontre de l'Institut mondial de théologie œcuménique (GETI), pendant la 11<sup>e</sup> Assemblée du COE à Karlsruhe (Allemagne), le 7 septembre 2022. © Mike DuBose/COE

**Page 39:** La chanoinesse Agnes Abuom, présidente du Comité central du COE, avec l'évêque Heinrich Bedford-Strohm, alors président de l'Église évangélique d'Allemagne, pendant la Marche pour la paix à Amsterdam (Pays-Bas), le 23 août 2018. © Albin Hillert/COE

**Page 40:** Séance plénière sur le thème de la Mission depuis la périphérie, pendant la Conférence mondiale sur la mission à Arusha (Tanzanie), du 8 au 13 mars 2018. © Albin Hillert/COE

**Quatrième de couverture:** La chanoinesse Agnes Abuom, présidente du Comité central, et le pasteur Olav Fykse Tveit, secrétaire général du COE, durant une audience avec le pape François au Vatican, le 24 août 2017. @ Francesco Sforza/Service photo du Vatican









Beaucoup de gens subissent des biais inconscients et des micro-agressions dans la société et dans les communautés de foi. Les milieux de travail liés à la religion ne sont pas épargnés par ces attitudes et pratiques. Si des investissements importants ont été consacrés à l'atténuation des préjugés conscients, du racisme, de la xénophobie, des systèmes de castes et des discriminations, les biais inconscients et les micro-agressions ont des conséquences tout aussi dévastatrices. Cette boîte à outils incite les chrétiennes et les chrétiens à s'engager à réduire volontairement les biais inconscients et les micro-agressions en appliquant une optique de diversité, d'équité et d'inclusion dans leurs politiques, leurs pratiques et leurs programmes. Les cultures inclusives dans les communautés et au travail sont préférables et se rapprochent davantage du Christ.



Conseil œcuménique  
des Eglises

[www.oikoumene.org](http://www.oikoumene.org)



worldcouncilofchurches



@worldcouncilofchurches



@oikoumene



wccworld

Religion/racisme/préjugés

