

« Unité, Union et Communauté :

La réponse des responsables nationaux de la CMM »

Le rapport suivant décrit les réponses de 33 délégués nationaux de la Conférence Mennonite Mondiale à un questionnaire envoyé début 2022. Ce questionnaire entrainé dans le cadre de la mission de Larry Miller, qui devait s'adresser aux délégués nationaux de la CMM réunis en Indonésie en 2022. Les questions de ce questionnaire ont été élaborées en collaboration avec Larry Miller (secrétaire général retraité de la CMM), César Garcia (actuel secrétaire général de la CMM) et Conrad L. Kanagy (professeur de sociologie à l'*Elizabethtown College*). En outre, un premier questionnaire a été testé sur le terrain auprès d'un groupe de délégués avant la rédaction de la version finale. Outre le résumé des résultats, ce document propose des suggestions sur la manière dont les réponses des délégués peuvent être utilisées suite à ce rapport et à la présentation initiale aux délégués de la CMM.

Sur les 30 délégués qui ont répondu, trois l'ont fait en français, huit en espagnol et vingt-et-un en anglais.

Vingt répondants ont été responsables dans leur assemblée locale pendant au moins seize ans. Onze étaient responsables dans leur église nationale depuis la même période, mais seulement deux étaient délégués nationaux à la CMM depuis au moins seize ans. En fait, onze d'entre eux ont exercé leur fonction au niveau mondial pendant cinq ans ou moins. Les personnes sont plus susceptibles d'être des responsables dans l'assemblée et l'église nationale pendant une longue période avant de devenir des responsables de la CMM.

La deuxième question concernait le degré auquel les mots unité, union et communion sont des descripteurs similaires de la même réalité spirituelle. Les réponses libres allaient de ceux dont l'Église n'en avait jamais parlé à ceux qui pensaient que le mot « union » laissait plus de place à la diversité que le mot « unité ». En général, les personnes interrogées considèrent que ces trois descripteurs sont similaires. Ce point pourrait faire l'objet d'une discussion plus approfondie entre les délégués de la CMM, car on peut soutenir qu'il s'agit de termes différents. Le manque de différenciation parmi les personnes interrogées peut refléter le besoin d'un enseignement plus approfondi sur le mandat d'union prié par Jésus en Jean 17. C'est un point, parmi d'autres, qui montre l'intérêt qu'il y aurait à développer une étude pour les responsables de la CMM et les églises sur le thème de l'unité, de la communion et de l'union.

Les responsables ont également décrit les caractéristiques, les qualités, les charismes, l'expérience, la vision et les convictions qu'ils considèrent comme les plus importants pour cultiver la communion, l'union et l'unité au sein de l'Église. Les personnes interrogées ont semblé désireuses de répondre à cette question et y ont réfléchi en profondeur. Les qualités qui sont arrivées en tête sont la sensibilité à l'Esprit Saint et à sa direction. Une communication efficace, l'humilité les uns envers les autres et l'écoute ont souvent été soulignées. L'amour de Dieu et des autres, ainsi que l'intégrité, ont également été mentionnés à de nombreuses reprises. La patience, l'empathie, le pardon, la valorisation des autres dans leur diversité, le sacrifice, la création et l'organisation de projets ensemble et l'appréciation des dons des autres ont également été cités. L'engagement des dirigeants autour de cette question suggère qu'elle est très importante pour eux. Une fois encore, l'énergie déployée ici suggère qu'il est possible et utile pour une étude d'être plus intentionnelle et d'envisager une « théologie de l'unité, de l'union et de la communion », car, comme le montreront les résultats ultérieurs, cette énergie pour l'unité ne s'accompagne pas nécessairement d'un engagement envers la pratique de celle-ci. L'écart entre la prescription et la description est relativement important.

Cet écart apparaît immédiatement dans la question suivante du questionnaire demandant aux responsables de décrire les comportements, pratiques ou rituels qui sont importants pour renforcer la communion et l'unité. Ce qui est révélateur dans cette question et dans les réponses, c'est la difficulté qu'ont eue les gens à définir des comportements, des pratiques ou des rituels spécifiques. Ils avaient tendance à vouloir s'en tenir à des valeurs telles que l'empathie, l'ouverture, le respect, la confiance, le sens de l'urgence et de la responsabilité. Les personnes interrogées ont souligné à plusieurs reprises que la prière et le discernement spirituel étaient nécessaires, tout comme l'établissement de relations, le fait de partager la table du Seigneur, de passer du temps ensemble, de participer à des séminaires et à des retraites et de manger ensemble. Il s'agit là de rituels importants, qui contribuent tous à la construction de la communauté. Mais il s'agit dans les quatre cas de pratiques relativement générales que les Églises pratiquent régulièrement sans pour autant éprouver l'union, l'unité ou la communion.

Dans une cinquième question, il a été demandé aux personnes interrogées si leur église locale ou nationale dispose ou non de documents décrivant des rôles, des comportements ou des qualifications spécifiques en matière de leadership qui cultivent la communion, ou l'unité au sein de l'église. Cinq répondants déclarent que leur église locale a des documents, dix-sept déclarent que leur organisme national a de tels documents, et seulement deux déclarent que la CMM a de tels documents.

Dans une question complémentaire, il a été demandé aux personnes interrogées quelles étaient les caractéristiques ou les qualités d'un dirigeant que leur église locale, nationale ou mondiale considère comme les plus importantes pour ceux qui sont appelés à diriger. L'intégrité est une qualité qui revient souvent. Le caractère, l'engagement envers Jésus, l'aptitude à travailler en équipe, le respect, la connaissance de la Parole de Dieu et la capacité à diriger dans des situations complexes ont été mentionnés. Cependant, il n'y avait pas beaucoup de recoupements ou de répétitions de qualités. Il me semble qu'il y a un travail substantiel à faire sur cette question et sur la clarification du type exact de caractéristiques ou de qualités dont un responsable spirituel a besoin. Sont-elles différentes de celles requises par les dirigeants dans d'autres contextes ? Quelles sont les qualités nécessaires à une posture de discernement spirituel dans laquelle les responsables reconnaissent que le Christ est présent au milieu d'eux ? Se soumettent-ils ensuite au discernement du groupe ? Je vois très peu de choses dans ces réponses qui suggèrent une compréhension ou une prise de conscience du fait que lorsque les responsables se réunissent autour d'une table, ils sont l'Église qui discerne ce que Dieu a déjà décidé ou discerné dans le ciel, et que leur responsabilité première est d'écouter. Une fois encore, ce domaine semble nécessiter plus d'attention et de renforcement de la part des responsables.

Une septième question portait sur l'aptitude ou la capacité à cultiver la communion ou l'unité au sein de l'Église et sur l'importance de cet aspect pour les trois niveaux de l'Église – local, national et mondial. Treize personnes ont répondu que c'était très important ou extrêmement important pour l'église locale, dix-neuf pour l'église nationale et neuf pour l'église mondiale. Il est intéressant de noter qu'il est ressenti que l'Église nationale accorde plus d'importance à la capacité d'un leader à cultiver la communion, l'union ou l'unité que l'Église locale, et bien plus que la CMM. Ce résultat suggère que si les responsables sont choisis pour la CMM sur la base de qualités autres que leur capacité à cultiver la communion ou l'unité, il pourrait être difficile pour la CMM de développer l'union, l'unité et la communion. La Conférence Mennonite Mondiale pourrait vouloir revoir la façon dont les personnes sont appelées de l'Église nationale à la CMM.

Dans le même ordre d'idées, on a demandé aux responsables dans quelle mesure il était important pour leur église locale, nationale ou mondiale qu'un responsable illustre ou montre qu'il pratique et se comporte de manière à cultiver la communion, l'union ou l'unité au sein de l'église dans le cadre de sa vocation. Onze ont dit que c'était très ou extrêmement important dans l'Église locale, dix-neuf dans

l'Église nationale et neuf dans la CMM (CMM). La différence entre ces niveaux d'Église est intéressante : pourquoi les délégués mettent-ils autant l'accent sur l'unité de l'Église nationale ? Est-ce parce que les délégués sont les représentants de ce niveau de l'Église ? Est-ce l'endroit où les conflits sont actuellement les plus intenses ? Quelles sont les conséquences qu'ils peuvent craindre si l'unité échoue au niveau national ?

Une neuvième question interrogeait les dirigeants sur le processus de discernement spirituel lorsqu'il s'agit de savoir ce que l'Esprit dit à propos d'une question susceptible de diviser, et sur les qualités de leadership les plus essentielles pour parvenir à la communion, à l'unité et à la cohésion dans ce contexte. Ces réponses sont vraiment très impressionnantes en ce qui concerne le type de posture dont je parlais précédemment, à savoir l'écoute mutuelle, un processus de discernement spirituel où notre discernement est centré sur le Christ. Ces réponses devraient être très encourageantes pour les responsables de la Conférence mennonite mondiale et comprennent une attitude d'abandon volontaire à Dieu, un engagement dans les pratiques spirituelles de la solitude, de l'écoute, du silence, du dialogue conciliant, du discernement par l'Esprit Saint, en mettant l'accent sur Jean 17, les écritures, la prière et l'examen de conscience, et la prière pour l'indifférence à tout ce qui n'est pas la volonté de Dieu. Les répondants ont souligné la nécessité de conduire une situation et non de la maîtriser, et l'un d'entre eux a indiqué que le discernement n'est pas l'affaire d'individus, mais d'un groupe de responsables. Les répondants ont identifié des attitudes collégiales, l'égalité dans la communication, l'écoute avec ouverture, prendre plus de temps pour faciliter dans la prière, s'assurer que chaque voix est entendue et faire en sorte que chacun puisse être certain d'être compris. En lisant ces réponses, j'ai été frappé par le fait qu'elles étaient celles qui étaient nécessaires au discernement spirituel.

Cependant, je n'ai pas autant perçu la prise en compte du fait que le Christ est au centre du discernement et que le discernement se fait autour de la Parole de Dieu – autour du texte. Les réponses des hispanophones ont mis l'accent sur le rôle de l'Esprit Saint (de fait, six des huit personnes interrogées ont mentionné l'Esprit Saint). Il me semble donc que les qualités des individus sont reconnues comme nécessaires, mais peut-être pas autant que la présence de Dieu dans cet espace – bien qu'une fois encore, il y ait l'exception des réponses des hispanophones. C'est donc une question que je me poserais à propos de ces réponses : où cet espace est-il reconnu comme étant celui de Dieu ? Comment est-il illustré en tant qu'espace de Dieu ? Car nous dépendons de l'Esprit de Dieu pour parvenir à un lieu d'indifférence et de confiance. Il s'agit peut-être là d'un autre domaine d'enseignement.

À la question 10, les répondants ont suggéré les attitudes, les valeurs et les actions qu'ils ont jugées les plus importantes pour faciliter la communion, et l'unité dans l'Église tout en recherchant l'obéissance au Christ. Les réponses comprenaient la soumission, l'examen de conscience, la formation des responsables à la construction de la paix, l'amour inconditionnel, le dialogue proactif, la préférence pour les personnes marginalisées, la connexion avec Dieu, l'humilité, les relations et l'empathie. D'autres réponses sont : être conscient de ce que font les gens, la tolérance, la curiosité, la patience, la capacité d'enseigner, la valorisation de chaque présence, aller lentement, l'obéissance à la Parole et comprendre que les autres peuvent être différents de moi, mais qu'ils sont aussi des enfants de Dieu. Une fois encore, les responsables de la Conférence mennonite mondiale reconnaissent les attitudes, les valeurs et les actions qui sont les plus importantes pour conduire à la communion et à l'unité. A bien des égards, ces responsables ont déjà ce qu'il faut et les responsables de la CMM peuvent peut-être affirmer et identifier la sagesse que l'on trouve déjà dans ce groupe et qu'il faut mettre en valeur. Pourriez-vous créer un document ou un outil pédagogique décrivant ce que les responsables ont dit sur les qualités qu'ils considèrent comme essentielles ? Il ne s'agirait pas d'une

prescription que quelqu'un leur donnerait, mais plutôt d'une description de ce qu'ils ont dit être les qualités essentielles.

Les dirigeants ont été invités à faire part d'une expérience au cours de laquelle ils ont fait l'expérience de l'union, de la communion et de l'unité au milieu d'une question conflictuelle. Les dirigeants ont parlé de situations troublantes qu'ils ont rencontrées, mais moins de la manière dont ils sont parvenus à l'unité ou à la communion en faisant face à ces situations. Ils ont plutôt mis en avant des exemples de remplacement de personnes difficiles et de problèmes de caractère pour lesquels des personnes ont été invitées à partir. Les gens n'acceptaient pas ceux qui étaient baptisés dans d'autres dénominations et se heurtaient à des barrières telles que le statut social, les différents types de famille et le niveau d'éducation. Parfois, l'unité n'est apparue qu'après la mort de personnes difficiles. Mais les personnes interrogées ont proposé des situations très intéressantes qui pourraient facilement être transformées en jeux de rôle pour que les responsables de la CMM s'entraînent à construire l'unité et la communion. Et il y a eu plusieurs exemples de solutions créatives et de succès obtenus par les assemblées au milieu des conflits.

Cette question montre qu'il n'y a pas de réponses faciles aux problèmes que nous rencontrons. Les participants ont pris beaucoup de temps pour répondre à la question, faisant preuve d'honnêteté et d'ouverture. Encore une fois, je pense que certaines de ces questions pourraient être utilisées comme scénarios pour appliquer les valeurs discutées précédemment dans les questions 9, 10 et 11.

Une autre question (n° 12) portait sur les caractéristiques des actions et des attitudes des dirigeants qui limitent la communion, l'union et l'unité et conduisent au contraire au conflit. Les réponses comprenaient : l'incapacité à étudier un problème, le manque de communication et de relations, le ton de la voix, le refus d'écouter, l'entêtement, l'orgueil et l'inflexibilité, les suppositions erronées, la pensée de groupe et le manque de sympathie. L'orgueil, l'impatience, l'égoïsme, l'ambition, le manque de transparence, la rigidité, les opinions non fondées et la mauvaise opinion des autres ont également été relevés. On trouve aussi le fait de parler plutôt que d'écouter, le manque de transparence, l'abus de pouvoir, l'incompétence, le tribalisme, le pouvoir disproportionné, les émotions incontrôlées, l'esprit de querelle, le lobbying qui se fait en dehors de tout discernement spirituel et dans le dos d'une conversation ouverte où l'on cherche à construire des majorités et à attribuer à l'autre partie certaines motivations. Le leadership dictatorial, le manque de disponibilité, de connaissances, l'égoïsme, le manque de diversité, l'attitude dédaigneuse, le fait de s'en tenir fièrement à une seule réponse, le refus de pardonner, les intentions cachées et bien d'autres choses encore ont été décrits.

Ces qualités destructrices sont le revers des qualités que les responsables de la CMM définissent si facilement et si clairement comme nécessaires à l'unité. La spécificité des qualités négatives des responsables suggère que ces derniers connaissent bien les conflits, les tensions et les divisions dans leur contexte d'église. Ces réponses ne sont pas proposées dans l'abstrait, mais manifestement dans la douleur et à partir de la douleur. Mon observation est qu'il s'agit de réponses de dirigeants mûrs, ancrées dans des réalités vécues.

Cependant, les réponses se situent principalement au niveau individuel plutôt qu'au niveau organisationnel, culturel, social ou spirituel. Les dirigeants reconnaissent-ils les contextes organisationnels et spirituels plus larges qui conduisent à la division et au conflit ? Cela devrait-il faire l'objet d'un enseignement plus approfondi ?

La question 13 demandait comment le discernement et l'appel des responsables ont évolué au fil du temps et si ces changements ont été utiles ou non à l'édification de la communion et de l'unité dans l'Église. Les réponses suggèrent que l'appel des responsables est devenu plus difficile plutôt que

moins difficile, en raison d'un mouvement vers les recherches pastorales, l'embauche et le licenciement des pasteurs et la professionnalisation du ministère. Les personnes interrogées ont noté le déclin du nombre d'individus qui souhaitent réellement exercer un ministère en raison de la complexité du monde. L'individualité rend les choses difficiles et la vocation n'est plus attrayante pour les jeunes. D'autres ont noté que leurs processus se sont améliorés grâce à une meilleure formation, au respect des écritures et à de bonnes relations de travail,

Nous étions curieux de connaître les textes bibliques qui ont façonné la façon dont les responsables de la CMM comprennent la culture de l'unité et de la communion dans l'Église. De nombreux passages sont apparus, suggérant que les responsables ont un fondement biblique dans leur théologie du leadership. Les passages suivants ont été identifiés, certains à plusieurs reprises : Éphésiens 2 et 4, 1 Corinthiens 12 ; Romains 12 ; 1 Corinthiens 11/23 ; Apocalypse 13 ; Hébreux 5 ; Philippiens 2 ; 1 Pierre 1/15 ; Jean 9 ; Actes 2/41 et tout le chapitre, Psaume 133 ; 1 Pierre 3/15 ; Romains 12/3 ; 1 Timothée 3 ; Tite 1 ; Jacques 3 ; le Sermon sur la montagne ; Éphésiens 4/1-16 et Jean 17. La diversité des passages suggère à nouveau que les responsables ont pris la Bible au sérieux lorsqu'ils ont réfléchi à leur rôle dans la direction de l'Église. Ces textes devraient être rassemblés pour ajouter une parole ou un mandat biblique à la façon dont l'unité et la communion sont promues dans la CMM.

En réfléchissant à ce que nous pourrions faire avec ce matériel, je pense qu'une possibilité est de lister ce que les responsables décrivent comme des qualités essentielles pour l'unité, l'union et la communion et de les utiliser dans plusieurs scénarios de jeux de rôles qu'ils ont aussi décrits. Il pourrait s'agir d'une étude des textes bibliques qu'ils considèrent comme essentiels à leur vie commune. Nous pourrions ainsi créer une étude biblique sur l'unité et la communion, en lien avec les qualités décrites par les responsables, puis leur donner l'occasion de les mettre en pratique dans le cadre de jeux de rôle. Il s'agit de renforcer le mandat biblique pour l'unité, mais aussi les défis profonds de la vivre ensemble.

Vers la fin de l'enquête, nous avons posé la question de la place appropriée du pouvoir ou de l'autorité dans la direction de l'Église. Comment l'autorité et le pouvoir peuvent-ils entraver ou limiter l'unité ? Le rôle de l'autorité et du pouvoir dans l'Église et parmi les responsables n'a pas été clairement défini. Certains considèrent qu'il ne faut pas y prêter beaucoup d'attention. D'autres considèrent qu'il s'agit d'un élément très important dans le leadership. D'autres encore opposent le pouvoir et l'autorité au service et à l'humilité. D'autres encore considèrent que le pouvoir réside dans l'union ou la communauté et non dans un seul individu. Le pouvoir est perçu comme un facteur de division par certains, mais comme essentiel et incontournable par d'autres. Mais là encore, les hispanophones interrogés se sont montrés beaucoup plus optimistes quant au pouvoir et à l'autorité et à leur nécessité dans l'Église, tout en précisant que ceux-ci se trouvent dans la communauté ou sont partagés, qu'ils viennent de Dieu, qu'ils sont destinés au service et qu'ils doivent être utilisés conformément à Matthieu 20/24-28. Le pouvoir et l'autorité, dans l'ensemble des répondants hispanophones, sont reconnus comme étant présents dans l'Église, peuvent être utilisés pour le bien de l'Église et peuvent également être utilisés de manière manipulatrice et autoritaire.

L'ensemble des réponses à cette question de l'autorité suggère la nécessité d'une étude plus approfondie de l'autorité dans l'Église car, sans une compréhension commune de la place de l'autorité dans un système et un accord sur la manière dont elle est utilisée, il ne peut y avoir que peu de mouvement vers l'unité ou l'accomplissement de la mission d'une organisation. L'autorité existe toujours, et si elle n'est pas identifiée, reconnue, appréciée, valorisée et dirigée, elle émergera de manière à empêcher le mouvement et la traction dans une assemblée ou une organisation. Il est clair

que les responsables, à l'exception des responsables hispanophones, n'ont pas une compréhension commune du rôle de l'autorité ou de ce qu'elle signifie.

La question 16 portait sur le contexte le plus propice au développement de l'unité et de la communion. Là encore, il est clair que la question de savoir comment développer l'union en temps de crise n'est pas partagée, et c'est dans les réponses à cette question que nous voyons les dirigeants commencer à affirmer leurs convictions et ce qu'ils croient, et que ces convictions et croyances n'incluent pas toujours l'unité comme la valeur la plus élevée. Certains individus font des déclarations relativement fortes sur l'interprétation de la Bible d'une manière particulière plutôt que de reconnaître que nous avons des identités subjectives avec des cerveaux subjectifs qui guident notre comportement et nos actions. Jusqu'à ce point du questionnaire, l'unité était considérée comme une valeur importante, mais ici le récit commence à changer et continue à le faire dans les réponses à la question suivante. D'autre part, les dirigeants hispanophones se sont montrés optimistes, estimant qu'à travers les différents types de conflits, il est possible de continuer à travailler à la construction de l'unité par le dialogue, l'écoute, le discernement au sein de l'entreprise, en veillant à ce que toutes les opinions soient entendues, en séparant les intérêts personnels des intérêts communautaires, en ayant des objectifs clairs, en pratiquant le pardon et en discernant des solutions pratiques qui préservent l'unité.

Il a été demandé aux personnes interrogées à quelle vitesse elles envisageraient de rompre l'unité et la cohésion de leur Église sur une question ou un sujet avec lequel elles ne sont pas d'accord pour rester fidèles à leur compréhension de l'enseignement biblique. Treize ont répondu « pas du tout rapidement », treize autres ont répondu « pas rapidement », quatre n'étaient pas sûrs, deux ont répondu « assez rapidement » et aucun n'a répondu « très rapidement ». Ces réponses suggèrent que les responsables sont très favorables à l'unité dans l'abstrait. Mais à la question suivante (n° 18), où l'on demandait s'il y avait une raison appropriée pour rompre l'unité de la communion, un large éventail de réponses est apparu. Il a été suggéré que cela reflétait la volonté de Jésus de rompre avec les dirigeants de son époque. D'autres réponses ont été données : oui, en cas de profondes divergences théologiques qui réorienteraient l'Église lorsque le pouvoir est la cause motivante si les enseignements de Jésus sont abandonnés, en cas de pratiques et de modes de vie non bibliques, en cas de choix de vie conscients qui désobéissent à la Parole de Dieu si le péché est impliqué. Il n'y a pas de possibilité de repentance et de correction de l'attitude pécheresse dans le contexte de paroles et d'actions violentes, d'orgueil, de violence sexuelle, d'incapacité à suivre Jésus, à s'identifier à Jésus, à soutenir la divinité de Jésus, lorsqu'il y a exploitation des faibles et des sans-voix, lorsqu'une partie est engagée dans une activité pécheresse persistante et ne veut pas changer, et lorsque quelqu'un agit d'une manière qui n'est pas celle du Christ. L'apôtre Paul est présenté comme un dirigeant qui a rompu avec d'autres dirigeants à un moment donné, mais ils ont fini par se revoir.

Parmi les autres raisons de rompre l'unité, on peut citer un échec fondamental qui porte préjudice à la communauté et à nous-mêmes et qui est lié à notre humanité et à notre dignité en tant que personnes. Un répondant a fait remarquer que l'être humain ou la force humaine ne peut tolérer le conflit et la discorde que pendant un certain temps avant de trouver des lieux de culte plus paisibles.

Ainsi, les personnes interrogées pensent effectivement qu'il y a des moments où la division l'emporte sur l'unité et la communion. Ces autres moments ont été identifiés comme des cas où Jésus n'est plus considéré comme le Seigneur et où des valeurs et des objectifs divers entraînent les partis dans des directions différentes, où la mission de Dieu n'est pas poursuivie, où les dirigeants ne veulent pas suivre l'Esprit Saint, où l'intégrité d'une personne est agressée ou attaquée, où une autre direction ou des points de vue différents sont exprimés, où l'on exerce intentionnellement un péché manifeste tel que la violence, la violence sexuelle, la non-coopération, où l'on va à l'encontre de l'enseignement de

Jésus, où la Bible n'est pas utilisée comme point de référence, et où Jésus est retiré du centre de nos engagements. D'autres ont fait remarquer qu'il était approprié de rompre l'unité en raison de divergences de vues sur les relations entre personnes de même sexe.

Donc oui, je dirais qu'il y a à nouveau une certaine volonté de rupture basée sur les comportements des autres, la violence, le manque d'intégrité, les conflits basés sur des différences de points de vue sur la Bible, le fait de se nuire mutuellement sur la base de la tromperie, la réinterprétation des écritures et l'acceptation de la moralité lorsque Jésus n'est plus au centre.

Il semble qu'il y ait une bifurcation au cœur même de la CMM : il y a cet engagement en faveur de l'unité, les raisons pour lesquelles l'unité est essentielle et ce à quoi elle ressemble, mais il y a aussi des domaines particuliers où l'unité, l'union et la communion peuvent être rompues et même doivent l'être.

Nous avons aussi demandé comment concilier la décision de rompre l'unité et la communion à la lumière de la prière de Jésus pour l'union et l'unité en Jean 17. Il est apparu clairement que les responsables ne savent pas comment réconcilier la prière de Jésus avec la réalité de la communion brisée et qu'ils croient théologiquement que l'unité ne peut pas être brisée et qu'elle ne doit pas l'être. Et pourtant, dans certaines situations et dans certains cas, ils pensent que la rupture de la communion est nécessaire. C'est peut-être là que les délégués éprouvent le plus de malaise, de dissonance cognitive et d'incertitude.

Il n'y a pas de différence de niveau de l'Eglise dans l'identification de l'unité comme étant plus ou moins pertinente (question 21). Il y a eu peu de suggestions significatives sur la manière dont la CMM peut renforcer l'unité et la communion par des symboles, des rituels ou des liturgies.

La dernière question, qui demandait s'il y avait autre chose à dire aux responsables de la CMM, incluait la gratitude pour l'attention portée à l'unité dans l'Église et pour l'opportunité d'évaluer les responsables. La question a été posée de savoir si la CMM pourrait proposer un atelier basé sur la communion, l'union et l'unité. D'autres ont dit : « Merci pour l'enquête. C'est un processus important et encourageant. Vous faites des pas vers l'unité et vous écoutez de nombreuses voix. Je vois que vous prenez grand soin des formes locales valorisées de l'Église et que vous mettez en lumière ce qu'elles peuvent apporter à la plénitude du Christ. »

Certaines réponses des responsables francophones et hispanophones étaient plus prudentes et moins magnanimes envers la CMM, préoccupés par le fait que la CMM accorde plus d'attention à certaines voix qu'à d'autres, et qu'elle s'efforce d'établir « des conditions de travail qui leur permettent de comprendre réellement les causes qui menacent ces valeurs... au lieu de décider sur la base d'informations données par des serviteurs peu crédibles ». Néanmoins, parmi les francophones et les hispanophones, une majorité a exprimé sa grâce et sa gratitude envers la CMM.

En conclusion, sur le plan biblique et théologique, les responsables ont affirmé le besoin d'unité, en l'absence de problèmes spécifiques et de situations particulières de division. Mais lorsqu'ils ont demandé s'il y avait un temps pour la désunion ou pour l'éclatement de la communion, ils ont été relativement rapides à dire oui et à justifier pourquoi c'était le cas.

En même temps, j'ai été frappé par la difficulté qu'ont les responsables de ce domaine à connaître leur rôle particulier en tant que délégués nationaux. Pour qui travaillent-ils – l'Église nationale ou la CMM dans son ensemble ? Qui représentent-ils à la table de la CMM ? Quel projet chacun apporte-t-il et qui définit ce projet ? Est-il possible pour la CMM d'organiser une table de discernement spirituel qui permette aux responsables de mettre entre parenthèses les préoccupations de leur église ou leur position théologique pour s'écouter les uns les autres ? Est-il possible de construire la table de la CMM

comme une salle de classe, un espace d'apprentissage – par opposition à un espace où le bien et le mal, la vérité et l'erreur, l'hérésie ou l'orthodoxie sont en jeu, ce qui place la barre très haut et crée une attitude défensive avant même que la conversation ne commence ? Comment la CMM pourrait-elle devenir, avant tout, une communauté d'apprentissage avec Jésus comme rabbin/enseignant ?

Les citations suivantes proviennent des personnes interrogées et reflètent les qualités, les attitudes et les valeurs qui renforcent l'unité et la communion, et représentent la position nécessaire pour prendre du recul par rapport à ses propres croyances afin de comprendre celles des autres et de faire avancer la communauté vers l'unité et l'homogénéité :

Je pense que les différentes inégalités sociales jouent un rôle important... L'unité peut naître lorsque nous reconnaissons, abordons et modifions les inégalités. Les inégalités telles que la situation économique, le sexe et la race jouent un rôle important. Si nous voulons discuter des problèmes et maintenir notre unité, nous devons clarifier les différents rôles et les relations de pouvoir.

Je pense que nous devrions continuer à nous interroger [sur notre expérience et notre compréhension du leadership, qui contribue à nourrir ou à limiter l'union, la communion et l'unité] dans l'avenir des réunions de la CMM. Comment pouvons-nous continuer à donner à chaque membre de la communauté l'occasion de participer et de partager son don de leadership de manière authentique et unique, afin de permettre à tous ceux qui ont un appel, une capacité et un engagement au niveau local, national et mondial ?

Bien sûr, nous avons toujours besoin de construire le dialogue avec une perspective biblique, comment contextualiser le leadership qui peut embrasser toutes les différences, apporter l'harmonie, le shalom à tous les peuples ? C'est ce que je qualifierai de leadership par le bas.

Nous devons nous rappeler que personne ne comprend parfaitement la pensée de Dieu. De même, personne ne comprend parfaitement comment les Écritures doivent être interprétées. L'histoire, le contexte et la formation jouent tous un rôle. L'humilité est cruciale.

Se serrer la main, se regarder dans les yeux. Célébrer les bonnes choses de la vie, exprimer « Je suis reconnaissant que tu sois là, j'apprends de toi ». Exprimer comment et où nous sommes limités dans nos connaissances et nous confier à Dieu et à son Esprit pour qu'ils nous ouvrent les yeux.

Il y a une confiance fondamentale, une compréhension commune de ce que signifie vivre ensemble, notre engagement envers Dieu, envers l'Église et les uns envers les autres. Connaissant nos forces, nos faiblesses, nos dons, notre vulnérabilité et la volonté de nous ouvrir les uns aux autres, nos vies seront plus riches, plus fortes et plus significatives lorsque nous sommes ensemble. Le principe « Ubuntu » « Je suis parce que nous sommes » est important pour moi.

Décider ensemble. Créez des espaces pour partager les besoins, les préoccupations, les réalisations, les joies et les célébrations. Rêver et élaborer ensemble des plans familiaux et communautaires, partager et appliquer les réussites locales, régionales et nationales en rapport avec le sujet.

En général, ces réponses étaient l'exception à la règle par rapport à de nombreuses autres où des listes de qualités, de caractéristiques, de croyances, d'actions, etc. ont été proposées, mais avec relativement peu de contextualisation de ces qualités, caractéristiques, croyances ou actions.

Conrad KANAGY, 8 Mai 2020