

RAPPORT FINAL DU GROUPE DE TRAVAIL SUR L'EXAMEN DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

Source : Groupe de travail sur l'examen de la rémunération globale

En novembre 2023, l'exécutif du Conseil général a mis sur pied le Groupe de travail sur l'examen de la rémunération globale et l'a chargé d'étudier les pratiques de rémunération du point de vue de l'équité, de la suffisance et de la durabilité, et de présenter un rapport au 45^e Conseil général en 2025.

Outre des recherches approfondies et une analyse des données relatives aux salaires et à l'équité, le groupe de travail a organisé des consultations auprès des personnes chargées de la trésorerie des Églises et du personnel ministériel (environ 246 participants et participantes aux consultations en ligne au total) et a sondé les deux groupes (780 répondants et répondantes au total) sur les questions de la durabilité, de la suffisance et du rajustement annuel. Des groupes de discussion se sont réunis en novembre 2024 pour évaluer les réponses relatives aux modèles particuliers étudiés par le groupe de travail. Un total de 40 personnes ont participé à cet exercice. Le groupe de travail a rencontré le personnel de l'Unité Ministères et justice autochtones et du Bureau de la vocation, les membres du Groupe de travail sur le soutien à la mission au sein des communautés autochtones, les responsables des relations pastorales, le personnel des ressources humaines, la personne chargée de la coordination du programme de dynamisme du personnel ministériel, ainsi que les responsables actuels et passés du leadership et du perfectionnement. Plus de 1 100 membres du personnel ministériel, de l'Église et du personnel ont contribué à ces travaux. Le groupe de travail leur est reconnaissant pour le temps et la réflexion qu'ils ont consacrés à cet exercice.

En novembre 2024, un rapport provisoire sur les résultats et un certain nombre de concepts à l'étude ont été communiqués à l'exécutif du Conseil général. Selon l'exécutif, les données semblent indiquer que le modèle actuel fonctionne de manière relativement efficace et efficiente, et entraîne peu d'inégalités évidentes. Par conséquent, il est d'avis qu'il ne serait pas justifié d'apporter des changements importants aux pratiques de rémunération actuelles à un moment où l'Église est confrontée à d'autres grands défis et changements. Ainsi, le groupe de travail s'est ensuite concentré sur les améliorations à apporter aux pratiques actuelles et a tâché de déterminer les domaines qui devraient faire l'objet d'une réflexion et d'une étude plus approfondies.

Résumé des conclusions tirées des données, des recherches et des consultations :

- **Le ministère est une vocation unique** : il est imprégné de l'Esprit et de l'appel mutuel de Dieu et de la communauté. Une rémunération juste, équitable et suffisante permet à une personne appelée à la vocation ministérielle de l'exercer tout en subvenant à ses besoins et à ceux de sa famille.
- **Le modèle actuel de salaires minimums établis fonctionne** : du point de vue des données salariales, notre système actuel de salaires minimums pouvant être négociés au-delà du minimum fonctionne relativement bien, ce qui permet de refléter les particularités de l'endroit/de l'économie/du personnel ministériel dans les conditions de rémunération liées aux nominations et aux appels.
- **La majorité des membres du personnel ministériel touchent une rémunération supérieure aux minimums établis** : d'après les données disponibles pour 2023 et 2024, environ 11 % du personnel

ministériel est rémunéré au taux minimum. On a cependant l'impression que la plupart des membres du personnel ministériel sont payés au taux minimum et qu'il y a peut-être une tendance à rémunérer les personnes nouvellement nommées et appelées au taux minimum. Cela nécessitera un suivi permanent.

- **Il n'y a aucune inégalité statistiquement significative en matière de rémunération** : toutes les différences statistiquement significatives observées en 2023 avaient disparu en 2024. Il y a une exception : le salaire moyen à temps plein plus élevé des femmes qui s'identifient comme des personnes appartenant à la communauté 2ELGBTQIA+ par rapport au salaire moyen à temps plein des femmes qui ne s'identifient pas comme faisant partie de cette communauté était statistiquement significatif. Un contrôle plus étroit des conditions de nomination ou d'appel au moment de l'établissement de la relation pastorale permettrait d'atténuer les risques d'iniquité à l'avenir. Le groupe de travail souhaite nuancer cette analyse et cette conclusion en précisant qu'environ seule la **moitié** du personnel ministériel a participé au sondage sur l'équité Compter sur le leadership. Par conséquent, il est possible que les résultats ne soient pas tout à fait exacts.
- **Le nombre de postes à temps partiel augmente** : comme les communautés de foi réduisent leurs effectifs et leurs ressources, elles sont de moins en moins nombreuses à pouvoir offrir des postes ministériels pastoraux à temps plein. Il est probable que cette tendance s'accroisse. Par ailleurs, la plupart des membres du personnel ministériel ne peuvent pas se permettre de vivre avec le seul revenu d'un emploi à temps partiel.
- **Le personnel ministériel vivant dans des presbytères** : reçoit un salaire de base et bénéficie d'un logement. Étant donné que les groupes régionaux liés au coût de la vie ne reflétaient à l'origine que le coût du logement, les communautés de foi qui fournissent un presbytère n'ont pas été prises en compte dans l'attribution de ces groupes. Maintenant que les groupes régionaux liés au coût de la vie sont établis en fonction d'un panier de biens et services, qui comprend le logement, il convient d'attribuer un groupe lié au coût de la vie aux communautés de foi qui fournissent un presbytère.
- **Catégorie d'ancienneté F (14 ans et plus)** : il s'agit de la catégorie qui compte le plus grand nombre de membres du personnel ministériel, dont l'expérience est généralement reconnue par la négociation d'un salaire supérieur au taux minimum.
- **Les avantages non pécuniaires sont comparables à ceux d'autres Églises** : dans l'ensemble, l'Église Unie fait bonne figure et offre des régimes de soins de santé et de soins dentaires comparables à ceux d'autres Églises, même si les régimes varient en fonction de la façon dont ils sont administrés et d'une catégorie d'avantages à l'autre (santé mentale, soins dentaires, traitements complémentaires, assurance médicaments, etc.).
- **L'Église Unie accuse un certain retard par rapport aux seuils de salaire minimum d'Églises similaires** : la comparaison est quelque peu difficile en raison des pratiques de rémunération qui diffèrent. D'autres recherches s'imposent.
- **La rémunération est comparable à celle de secteurs d'emploi similaires** : traditionnellement, les groupes d'emplois comparables retenus étaient les enseignantes et les enseignants, les travailleuses sociales et les travailleurs sociaux, et les infirmières et les infirmiers, afin de refléter le statut social au sein de la collectivité. Aujourd'hui, un « emploi » ministériel ressemblerait peut-être davantage à celui d'un cadre supérieur ou d'un directeur général d'une organisation à but non lucratif, avec de plus grandes responsabilités en ce qui a trait à l'orientation stratégique et à la supervision de l'organisation.

- **Le modèle de rémunération actuel n'est pas compatible avec les réalités des communautés autochtones éloignées** : la situation des communautés autochtones éloignées n'est pas reflétée dans les pratiques actuelles et les contraintes liées aux subventions de soutien à la mission.

Principales recommandations :

- **Ajouter à l'article I.2.1.1 a) du Manuel les mots « juste » et « équitable »** comme suit : « La communauté de foi est responsable : a) du versement d'une rémunération *juste, équitable* et adéquate à tous les membres de son personnel ministériel qui y sont appelés ou nommés ».
- **Fournir aux conseils régionaux des données salariales agrégées** : chaque année, pour s'assurer qu'elles offrent des conditions de rémunération justes et équitables au moment de la nomination et de l'appel, et pour garantir le respect des normes salariales minimales.
- **Regrouper des postes à temps partiel pour créer des équivalents temps plein** : étant donné que, pour la plupart des membres du personnel ministériel, un emploi à temps partiel ne procure pas un revenu suffisant, les communautés de foi et les conseils régionaux doivent faire leur possible pour s'assurer qu'un emploi équivalent temps plein est disponible, que ce soit au sein d'une seule charge pastorale ou dans le cadre d'une entente de coopération ou de collaboration visant plus d'un poste à temps partiel.
- **Éliminer les règlements qui créent de la confusion ou compliquent les choses en ce qui a trait aux ministères coopératifs et collaboratifs** : réviser les règlements pour faciliter et encourager la création de ministères coopératifs et collaboratifs.
- **Rémunération du personnel ministériel logé dans un presbytère** : des différentiels de coût de la vie régionaux doivent être attribués.
- **Tirer parti du leadership et de la sagesse du Conseil national autochtone** : pour élaborer un modèle de rémunération, ainsi que des stratégies de financement de ce modèle, qui est adapté aux communautés de foi autochtones éloignées.
- **Étudier avec les leaders autochtones d'autres ressources et mesures de soutien pour le personnel ministériel autochtone, qui sont propres au contexte des ministères autochtones éloignés.**
- **Rajustement économique annuel (attribution des groupes liés au coût de la vie)** : il est fixé automatiquement au taux de l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisé s'il est inférieur ou égal à 3 %. Lorsque l'IPC dépasse 3 %, le personnel recueille des données sur les prévisions salariales, les conventions collectives dans les secteurs des organismes à but non lucratif et des services sociaux, et les rajustements proposés par d'autres Églises, afin d'aider l'exécutif du Conseil général à fixer le rajustement, en tenant compte des questions d'abordabilité.
- **Réaliser une étude plus approfondie sur la parité relative des salaires minimums offerts par l'Église Unie** et des salaires minimums proposés par les Églises presbytérienne, évangélique luthérienne et anglicane.
- **Étudier la faisabilité d'une centralisation de l'administration de la paye et évaluer l'adhésion à cette idée** : pour soulager les communautés de foi de ce fardeau complexe, tout en reconnaissant que les données relatives à l'emploi et aux salaires devraient toujours être fournies aux administrateurs de la paye par les personnes chargées de la trésorerie.
- **Élargir la base de participation au sondage sur l'équité Compter sur le leadership** : afin que l'équité puisse être évaluée de façon plus approfondie.

Principes de l'appel, de la vocation et de l'emploi

Le ministère est une vocation unique. Il s'agit d'une vocation sacrée qui s'exerce dans et avec la communauté des personnes croyantes et pleines d'espoir. Elle exige beaucoup de celles et ceux qui en sont chargés : beaucoup d'esprit, de corps, d'intelligence et de cœur. En règle générale, la rémunération est un instrument transactionnel sur le marché du travail : on paie x en échange de y services. La pratique vocationnelle du ministère n'est pas une marchandise, un bien ou un service, qui peut être acheté ou vendu.

L'Église comprend que le ministère vocationnel est une réponse à un appel divin aux ministères sacramentel, prophétique, pastoral et pédagogique auxquels elle se sent appelée par Dieu. Le ministère est une relation dynamique d'appel et de réponse, d'inspiration et de guérison, de défi et de changement. Certaines traditions religieuses subviennent entièrement aux besoins matériels et temporels de leurs leaders vocationnels (par exemple, les traditions de vie monastique ou communautaire). D'autres parlent d'une allocation en lieu et place d'un salaire traditionnel, qui permet au personnel ministériel de quitter son travail séculier et de se consacrer à l'étude et au service religieux.

L'Église Unie n'a pas l'habitude d'appeler les membres du personnel ministériel qui suivent leur vocation à « sortir du monde », comme ce pourrait être le cas pour un prêtre catholique, par exemple. Le ministère n'est pas non plus régi par les principes de l'offre et de la demande, comme on le voit couramment dans de nombreux autres secteurs d'emploi. Bien que les membres du personnel ministériel soient, à des fins d'emploi, reconnus comme titulaires d'une charge religieuse dans de nombreuses provinces au Canada, et que, par conséquent, les normes d'emploi ne s'appliquent pas à eux dans ces provinces, en plus d'être considérés comme « employés » de la communauté de foi à des fins séculières, l'Église Unie cherche à intégrer des valeurs d'équité et de justice dans son processus d'embauche du personnel ministériel en les reflétant dans les conditions de nomination et d'appel à un ministère particulier. Nous attachons de l'importance à l'intersection entre le leadership religieux et le monde laïque. Ainsi, nous parlons en termes séculiers de rémunération et de salaire, en reconnaissant que le personnel ministériel vit dans un monde de marché mixte laïque. Le groupe de travail en parle ainsi tout en sachant que la pratique du ministère n'est pas du tout une entente transactionnelle typique entre un employé et un employeur.

Les conditions d'emploi du personnel de bureau du Conseil général et des conseils régionaux correspondent à un système plus traditionnel. La plupart des personnes employées sont laïques et bon nombre d'entre elles ne sont pas membres de l'Église Unie ni chrétiennes. Aucun poste n'exige que le titulaire ou la titulaire fasse partie du personnel ministériel. Les personnes sont employées aux termes d'un ensemble de politiques en matière de ressources humaines établies par l'exécutif du Conseil général plutôt qu'en vertu des règlements du Manuel. Il n'y a qu'un seul employeur. Bien que les perspectives pastorales et théologiques soient utiles, bon nombre des compétences requises ne sont pas liées au ministère. Et si, pour certaines personnes, le travail qu'elles accomplissent est une vocation et repose sur un appel, nombreuses sont celles qui ne le conçoivent pas de la même manière que dans le système des relations pastorales. Dans ce contexte, l'Église est en concurrence avec le marché du travail séculier pour acquérir les compétences et les talents requis.

La politique actuelle en matière de ressources humaines prévoit le versement d'une « rémunération juste et équitable à tout le personnel en assurant des salaires équitables à l'interne et comparables à

l'externe à ceux offerts par des structures publiques de taille moyenne (sauf dans le cas des cadres supérieurs de catégorie 10 ou plus, dont l'écart de salaire n'excédera pas 10 % des salaires des organisations sans but lucratif) ».

Comme l'indique le rapport sur la rémunération présenté au 34^e Conseil général en 2006, les Écritures regorgent de riches images de pain. Dans le désert, Dieu donne au peuple assez de manne pour chaque jour. Par l'intermédiaire d'un enfant qui n'a que la quantité suffisante pour lui-même, Jésus fournit du pain à toutes les personnes rassemblées. À table, avec ses proches, Jésus rompt le pain et le partage. Le pain est le symbole de ce qui nourrit notre corps. Et de bien d'autres choses.

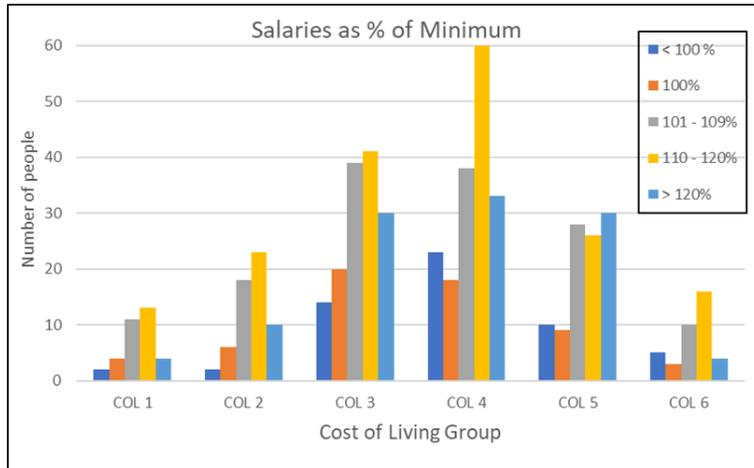
Si l'on ne vit pas seulement de pain, on ne peut pas vivre sans pain. Lorsque l'Église confirme un appel au ministère et nomme ou appelle un membre du personnel ministériel à un poste rémunéré dont il assume la responsabilité, elle s'engage à lui verser une rémunération qui confirme son appel, reconnaît ses dons, lui permet de faire face à ses obligations financières, et lui donne les moyens de subvenir à ses besoins et à ceux des personnes à sa charge, notamment pour ce qui est de la nourriture, du logement et des outils nécessaires à son travail. L'Église s'engage à mettre en place des politiques et des pratiques de rémunération justes, équitables et durables, tant pour les relations pastorales que pour le personnel, et, tel qu'il est énoncé à l'article I.2.1.1 du *Manuel*, à assurer le « versement d'une rémunération adéquate ».

Le portrait du système de rémunération actuel

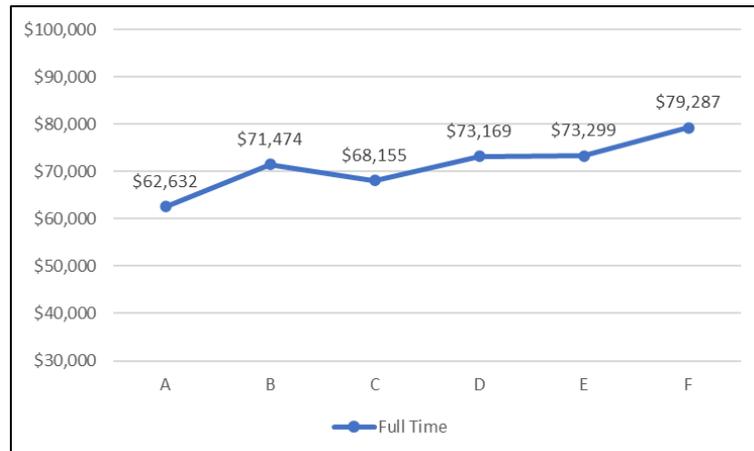
Pour l'essentiel, le modèle actuel de salaires minimums établis fonctionne. Les données salariales pour 2023 et 2024 ont été analysées afin de broser un tableau des niveaux et des modèles de rémunération actuels. L'analyse révèle que :

- 11 % des membres du personnel ministériel sont rémunérés au salaire minimum de leur catégorie d'ancienneté et de leur groupe régional lié au coût de la vie;
- 79 % des membres du personnel ministériel reçoivent une rémunération supérieure au taux minimum, dont :
 - 26 % gagnent jusqu'à 10 % de plus que le taux minimum;
 - 32,5 % gagnent de 10 à 20 % de plus que le taux minimum;
 - 20 % gagnent plus de 20 % de plus que le taux minimum.

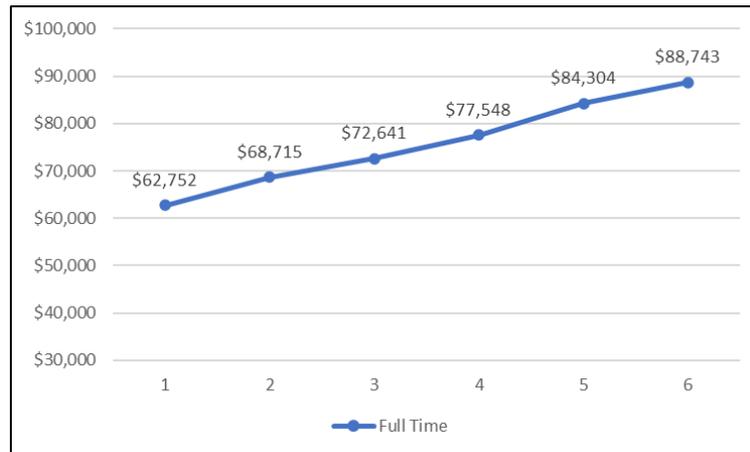
Les données indiquent qu'environ 10 % du personnel ministériel reçoit une rémunération inférieure aux niveaux minimums. Le personnel du Conseil général et des conseils régionaux a effectué un suivi de chaque cas et a déterminé qu'il s'agissait de postes à temps partiel qui n'étaient pas classés comme tels, de données associées à une partie de l'année seulement, ou de situations où les membres du personnel n'avaient pas bénéficié du rajustement économique annuel ou n'avaient pas reçu l'augmentation correspondant à leur catégorie d'ancienneté. Dans ces deux derniers cas, la rémunération a été corrigée. Le graphique ci-dessous illustre la corrélation entre les salaires réels et les salaires minimums par groupe régional lié au coût de la vie.



Les salaires moyens par catégorie d'ancienneté sont les suivants :



Voici les salaires moyens par groupe régional lié au coût de la vie :



Il est à noter que la catégorie F, soit 14 années de service et plus, regroupe la majorité du personnel ministériel, dont certains membres comptent de 30 à 40 années de service ou plus. Les membres atteignent l'échelon le plus élevé de la grille de rémunération minimale selon l'ancienneté après 14 ans. Bien qu'il s'agisse d'un minimum, les données confirment que de nombreux membres du personnel ministériel de cette catégorie négocient des salaires correspondant à leur expérience. Le groupe de travail a envisagé de proposer la création d'autres catégories d'ancienneté après F, mais a conclu que cela pourrait avoir pour conséquence involontaire d'écarter des membres du personnel ministériel plus expérimentés de nombreux postes.

Alors que 85 % du personnel ministériel négocie des salaires supérieurs au taux minimum, le groupe de travail a appris que de nombreuses personnes sont anxieuses à l'idée de négocier et estiment qu'elles ne disposent pas des compétences nécessaires pour bien le faire. D'autres études ont montré que certains membres du personnel ministériel affirmant faire partie d'un groupe en quête d'équité et ceux qui se joignent à l'Église Unie par admission se considèrent comme désavantagés, parfois intimidés et rabaissés lors des négociations. Un plus grand soutien de la part des conseils régionaux dans l'établissement des conditions de nomination ou d'appel contribuerait à réduire le risque que de telles situations se reproduisent. De même, il serait utile de sensibiliser davantage les communautés de foi au fait que les niveaux minimums constituent un point de départ dans les négociations.

Le suivi continu des données salariales et l'élargissement de la participation du personnel ministériel au sondage sur l'équité Compter sur le leadership permettront de dégager un portrait plus clair et plus précis de la situation reflétée par les données (quantitatif) par rapport à celle traduite par les expériences (qualitatif).

Le portrait du système de rémunération actuel en ce qui a trait à l'équité

Le personnel ayant accès aux données confidentielles du sondage sur l'identité Compter sur le leadership a analysé les données salariales par rapport aux données sur l'équité recueillies. Les marqueurs d'équité comprennent le genre (seules les identités de genre binaires ont permis d'établir

suffisamment de points de comparaison), la race, l'appartenance à la communauté 2ELGBTQIA+, le handicap et l'origine autochtone. Il convient de noter qu'il s'agit d'une analyse imparfaite, car il n'y a que 603 correspondances entre les deux ensembles de données, ce qui représente environ 30 à 33 % du personnel ministériel. Certains marqueurs d'équité, en particulier les personnes qui s'identifient comme autochtones et non binaires, présentent un nombre de correspondances si faible que les conclusions sont peu probantes.

La comparaison des données salariales de 2023 et 2024 avec les données sur l'équité du sondage Compter sur le leadership permet d'établir qu'il n'existe que deux inégalités importantes en matière de rémunération chez les groupes visés par l'équité désignés. En ce qui concerne les salaires médians à temps plein, nous constatons que :

- Le salaire moyen à temps plein des femmes de la catégorie D est supérieur au salaire moyen à temps plein des hommes de la catégorie D;
- Le salaire moyen à temps plein des femmes de la catégorie F est inférieur au salaire moyen à temps plein des hommes de la catégorie F;
- Dans l'ensemble, les hommes reçoivent une rémunération 2,45 % plus élevée que celle des femmes, bien qu'il n'y ait pas de différence statistiquement significative si l'on retire les 15 salaires les plus élevés (il convient de noter que 13 des 15 personnes sont des hommes, mais il s'agit davantage d'une question d'équité dans les relations pastorales que d'une question de rémunération : si les salaires étaient fixes, ces communautés de foi ne nommeraient ou n'appelleraient probablement pas de femmes au lieu d'hommes);
- En 2023, les membres du personnel ministériel racisés recevaient une rémunération 4,7 % moins élevée que celle des membres du personnel ministériel non racisés; cette inégalité n'apparaît pas dans les données de 2024;
- Les membres du personnel ministériel s'identifiant comme appartenant à la communauté 2ELGBTQIA+ reçoivent une rémunération 3,7 % plus élevée que les membres du personnel ministériel ne s'identifiant pas comme tels;
- Les femmes s'identifiant comme appartenant à la communauté 2ELGBTQIA+ reçoivent une rémunération 7,5 % plus élevée que les hommes s'identifiant comme tels;
- En 2023, les membres du personnel ministériel s'identifiant comme des personnes ayant un handicap recevaient une rémunération 6 % moins élevée que celle des membres du personnel ministériel ne s'identifiant pas comme tels; cette inégalité n'apparaît pas dans les données de 2024.

Le groupe de travail a envisagé plusieurs autres modèles de rémunération susceptibles d'atténuer les risques d'iniquité :

- Des salaires fixes, sans possibilité de négociation à l'échelle locale, permettraient de stabiliser les rémunérations et d'atténuer les répercussions des inégalités apparentes. Toutefois, cette solution ne rencontrerait probablement pas un grand succès auprès du personnel ministériel et ne permettrait pas de remédier à l'iniquité en matière d'accès aux postes.
- Une grille de salaires, semblable à celle utilisée pour le personnel du Conseil général et des conseils régionaux, dans laquelle les postes sont évalués en fonction d'un certain nombre de facteurs, classés par catégories et rémunérés selon un barème progressif pour cette catégorie.

Pour assurer l'uniformité de l'évaluation, il faudrait probablement que le conseil régional s'en charge, ce qu'il n'est pas en mesure de faire. Dans ce modèle, il ne serait pas possible de négocier un salaire plus élevé. Cela pourrait permettre de s'assurer que le genre, l'orientation, le handicap ou la capacité de négociation n'influencent pas l'établissement du salaire. Les charges pastorales comprenant plusieurs lieux de culte seraient probablement mieux classées que les communautés de foi qui n'en comptent qu'un seul ou au sein desquelles travaillent plusieurs membres du personnel.

- Un fonds centralisé à partir duquel un montant est versé à chaque communauté de foi pour payer le personnel ministériel. En fonction de leurs ressources, certaines se verraient imposer une cotisation supérieure à leur masse salariale actuelle, tandis que d'autres se verraient imposer une cotisation inférieure à leur masse salariale actuelle, ce qui permettrait à toutes les communautés de foi de bénéficier d'un accès plus équitable aux leaders ministériels rémunérés et responsables. Cela pourrait garantir l'affectation de ressources de direction à certains ministères essentiels (dans les communautés où l'Église Unie n'est pas présente, dans les ministères spécialisés, dans les ministères implantés dans des communautés ethniques ou linguistiques particulières ou dans les communautés marginalisées). La centralisation d'une masse salariale de plus de 70 millions de dollars par année nécessiterait beaucoup d'effectifs supplémentaires au niveau du Conseil général ou des conseils régionaux. Cela permettrait d'alléger le fardeau administratif des paroisses locales pour ce qui est des salaires, mais irait à l'encontre d'une culture centenaire qui veut que les communautés de foi soient directement responsables de la rémunération des membres du personnel ministériel. Il faudrait que les communautés de foi comprennent la valeur du partage dans l'intérêt de l'ensemble d'entre elles. Des propositions similaires ont été envisagées par les Conseils généraux en 1944, 1977, 1980, 1982 et 2006, mais aucune n'a été adoptée.

En définitive, il a été conclu, lors d'une conversation avec l'exécutif du Conseil général, que le modèle actuel de salaires minimums établis à l'échelle régionale, auxquels s'ajoutent des montants négociés, fonctionne de manière relativement efficace et entraîne, selon les données disponibles, un minimum d'inégalités apparentes. Nous déconseillerions d'apporter d'autres changements importants pour endiguer un petit nombre de cas particuliers à un moment où l'on constate une grande fatigue au sein de l'Église et où les ressources sont de plus en plus limitées. Il sera important de réexaminer ces autres modèles lorsque des données plus précises seront disponibles afin d'avoir une meilleure idée du caractère juste et équitable du modèle actuel.

Le groupe de travail a conclu qu'un contrôle accru de la part des conseils régionaux lors de l'établissement des conditions de nomination et d'appel serait un moyen efficace de favoriser une rémunération juste et équitable. Pour faciliter la surveillance, le Bureau du Conseil général fournira chaque année aux conseils régionaux des données agrégées sur les salaires médians et moyens par groupe régional lié au coût de la vie dans chaque conseil régional. Ces données permettent aux conseils régionaux d'évaluer si les conditions de nomination ou d'appel se situent dans la fourchette des pratiques équitables.

Communautés de foi fournissant un presbytère

Selon le fichier des avantages sociaux, 110 presbytères sont actuellement occupés par un membre du personnel ministériel. Les statistiques de l'annuaire indiquent que 355 presbytères appartiennent encore à des communautés de foi. Ceux qui ne sont pas occupés par un membre du personnel ministériel sont loués, utilisés à d'autres fins (par exemple, un ministère communautaire) ou impropres à l'occupation.

Les membres du personnel ministériel logés dans un presbytère reçoivent un salaire de base qui n'est rajusté qu'en fonction de l'ancienneté (catégories A à F) et non en fonction des différences régionales au chapitre du coût de la vie. Lorsque le système de rémunération globale avec groupes régionaux liés au coût de la vie a été conçu pour donner au personnel ministériel un « pouvoir d'achat » commun, l'attribution régionale était basée uniquement sur la valeur des propriétés. Ainsi, les communautés de foi qui fournissent un presbytère sont exclues des attributions régionales puisqu'elles fournissent un logement. Depuis 2022, l'attribution régionale est basée sur un panier de biens et de services, et non plus seulement sur le logement. Par conséquent, la rémunération des membres du personnel ministériel logés dans un presbytère doit refléter les variations régionales du coût de la vie.

Nous recommandons que les communautés de foi qui fournissent un presbytère se voient attribuer des groupes régionaux liés au coût de la vie avec des échelles salariales parallèles.

Logement dans un presbytère par rapport à la location ou à l'achat

Le groupe de travail a retenu des témoignages du personnel ministériel qu'à l'instar de nombreuses Canadiennes et de nombreux Canadiens, il trouve le marché du logement difficile et décourageant. Alors que la vision prédominante dans les années 1960 et 1970 consistait à vendre les presbytères, il était impossible de prévoir la situation qui prévaudrait dans les années 2020 en matière de logement au Canada. Lors de l'adoption d'un modèle de traitement global avec des groupes régionaux liés au coût de la vie, nous sommes passés d'une allocation de logement à la « juste valeur locative » à une hypothèse d'accession à la propriété prise en compte dans le salaire global. À l'époque, 70 % du personnel ministériel déclarait être propriétaire, et non locataire, de son logement. Cette situation a peut-être changé sur le marché actuel du logement au Canada. En cette période de forte inflation du prix des loyers, ce modèle ne prend peut-être pas en compte les coûts de location de manière adéquate, laissant au membre du personnel ministériel et à la communauté de foi le soin de négocier un salaire qui en tient en compte. Le personnel ministériel qui vit dans un presbytère ou en loue un n'accumule pas d'avoir propre foncier, un facteur important lorsqu'il s'agit de préparer sa retraite.

Certaines Églises et certains diocèses et synodes offrent aux personnes vivant dans un logement appartenant à leur paroisse une allocation d'avoir propre foncier qui n'a pas été prise en compte dans ces tableaux. L'Église presbytérienne au Canada et les synodes de l'Église évangélique luthérienne au Canada ont établi des lignes directrices pour les prêts aux paroisses afin d'aider les membres du personnel ministériel à acheter une maison près de leur communauté de foi. Certains diocèses de l'Église anglicane du Canada aident les paroisses à déterminer comment financer l'hypothèque des membres du personnel ministériel. Certains conseils régionaux ont élaboré des lignes directrices à l'intention des communautés de foi qui envisagent de faire des prêts ou d'offrir une forme de soutien hypothécaire. Il convient toutefois de noter que de tels arrangements ont des incidences fiscales et qu'ils pourraient éventuellement compromettre le statut d'organisme de bienfaisance de la communauté de foi. En outre,

de tels arrangements pourraient maintenir indûment un membre du personnel ministériel dans une relation pastorale devenue malsaine. De nombreux facteurs doivent être pris en compte.

Tendances en matière d'emploi à temps partiel

La tendance à l'augmentation du nombre de postes ministériels à temps partiel est très préoccupante. Un examen des données révèle une diminution du nombre de postes à temps plein, qui sont passés de 1 599 en 1991 à 1 069 en 2021, et une augmentation du nombre de postes à temps partiel, passés de 175 en 1991 à 705 en 2021. Cela s'explique par la fermeture de paroisses et la diminution du nombre de membres dans bon nombre des paroisses restantes. Même si les petites communautés de foi vieillissantes ne sont peut-être pas en mesure d'assurer un ministère à temps plein, la plupart des membres du personnel ministériel ont toujours besoin d'une rémunération à temps plein pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Cette tendance ne peut être inversée au moyen de la rémunération. Cependant, l'Église peut et doit établir et favoriser de nouveaux modèles de ministères coopératifs et collaboratifs entre communautés de foi et avec des paroisses d'autres Églises. Le groupe de travail salue les travaux en cours dans ce domaine et souligne leur importance pour garantir que le personnel ministériel a droit à une rémunération adéquate.

Pour ce faire, l'Église doit éliminer les obstacles à l'établissement de ministères partagés liés à la gouvernance et aux politiques et, dans la mesure du possible, rendre plus facile l'emploi auprès de plusieurs employeurs ou communautés de foi, en plus de veiller à ce que les postes à temps partiel soient réellement des postes à temps partiel et non des postes à temps plein rémunérés comme des postes à temps partiel.

Un autre élément à prendre en considération est la création de modèles de ministères bivocationnels où le membre du personnel ministériel peut occuper un emploi à temps plein ou à temps partiel dans une autre profession (infirmière ou infirmier, plombière ou plombier, ambulancière ou ambulancier, etc.) en plus de sa nomination ou de son appel à temps partiel dans une communauté de foi. Les ministères coopératifs et les ministères bivocationnels ne sont pas nouveaux, mais ils doivent être adoptés et promus par l'Église afin d'être perçus par les communautés de foi et le personnel ministériel comme faisant partie des nouvelles normes relatives au ministère. Cette question a également été abordée dans le contexte du leadership ministériel dans le rapport sur les années 2020 présenté au 44^e Conseil général et des travaux sont actuellement menés à ce sujet dans le cadre de l'objectif de leadership du plan stratégique.

Comparaison du salaire minimum et du salaire de base avec ceux d'autres Églises

Des comparaisons avec les salaires minimums des Églises anglicane, presbytérienne et évangélique luthérienne ont été effectuées. Chacune d'entre elles propose un salaire de base et une allocation de logement. À l'instar de l'Église Unie, l'Église presbytérienne fixe des lignes directrices nationales pour la rémunération de son personnel ministériel. Au sein de l'Église évangélique luthérienne au Canada et de l'Église anglicane, la rémunération du personnel ministériel est établie au niveau du synode et du diocèse. Au sein de l'Église presbytérienne, les consistoires peuvent fixer leurs propres salaires minimums, pour autant qu'ils dépassent les taux indiqués dans les lignes directrices nationales. Chacune

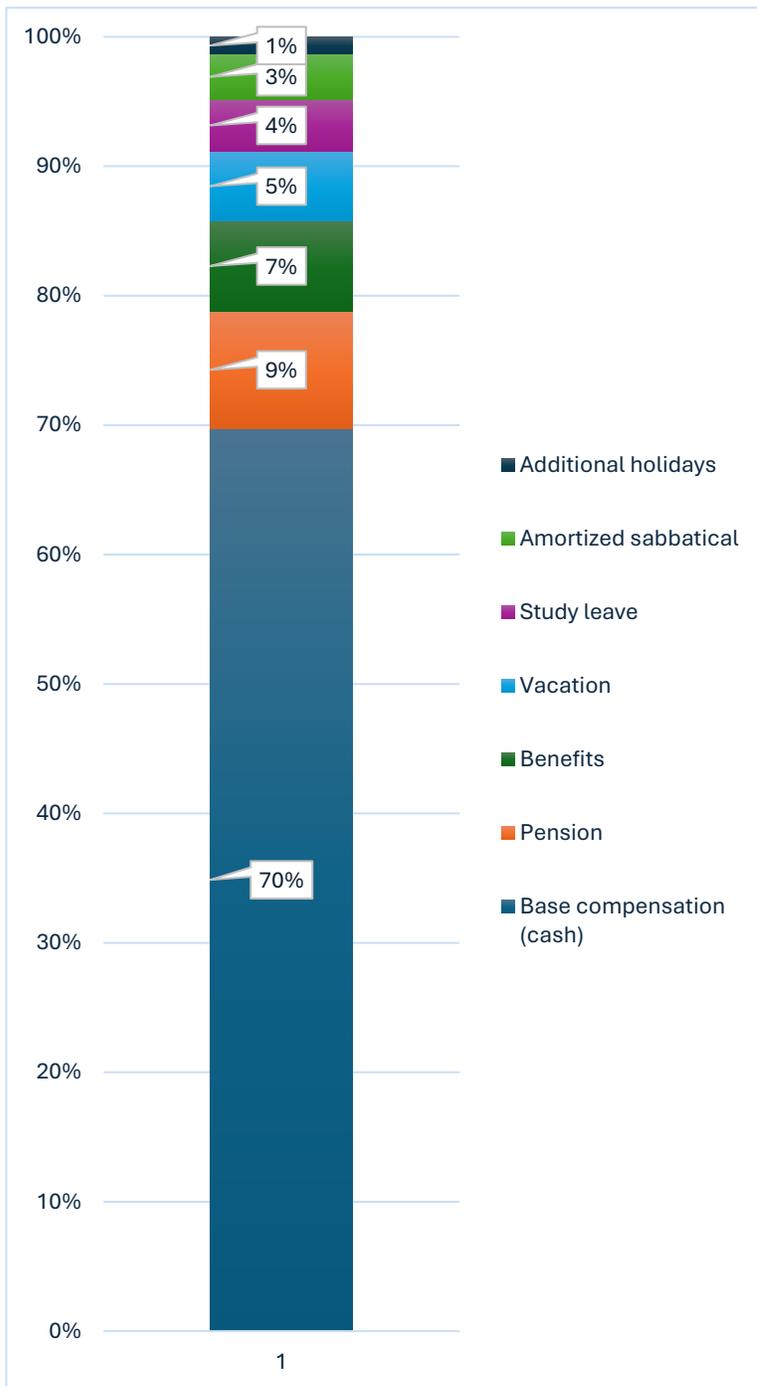
des Églises autorise des variantes locales et permet la négociation du salaire au-delà du salaire de base et de l'allocation.

L'Église Unie est la seule Église qui fixe un salaire global (plutôt qu'un salaire de base plus une allocation de logement/presbytère) et qui établit des groupes régionaux liés au coût de la vie en fonction d'un panier de facteurs économiques. Il est donc difficile de comparer des pommes avec des pommes, mais il semble que les salaires minimums de l'Église Unie sont généralement inférieurs de 10 à 20 % à ceux des Églises presbytérienne et évangélique luthérienne.

Nous recommandons de poursuivre les recherches afin d'étayer les propositions relatives à la parité avec les Églises semblables et de présenter un rapport lors de l'assemblée annuelle de 2026 du 45^e Conseil général.

Rémunération globale

Le salaire est la forme de rémunération la plus évidente et celle à laquelle on se réfère le plus souvent lorsque l'on évalue la valeur de la rémunération. Cependant, la rémunération globale comprend de nombreux autres éléments de rémunération.



Les employeurs de l'Église Unie cotisent au fonds de pension des membres du personnel ministériel à hauteur de 9 % du salaire (les membres du personnel ministériel versent 6 % de plus), et payent 9,82 % du salaire pour les avantages sociaux (soins de santé, soins dentaires, couverture à l'étranger, assurance vie et soutien au rétablissement [PSR], qui prévoit un maximum de six mois de continuation du salaire en cas d'absence pour raisons médicales). Cela représente un total de 18,82 %. Pour un salaire de 70 000 \$, par exemple, ces avantages s'élèvent à 6 300 \$ (pension) + 6 874 \$ (avantages) = 13 174 \$ payés par l'employeur, soit un coût total pour l'employeur de 83 174 \$.

Parmi les autres avantages, on retrouve :

- Au moins un mois/cinq dimanches de vacances par année;
- Au moins trois semaines de congé d'études par année;
- Un congé sabbatique de trois mois tous les cinq ans dans le cadre d'une relation pastorale;
- Des dispositions relatives aux congés pour raisons familiales et aux congés de deuil;
- Des prestations complémentaires pour congé parental.

Une disposition du Manuel (I.2.1.6) prévoit que « [l]a communauté de foi doit fournir un téléphone à son personnel ministériel. » Aujourd'hui, il s'agit souvent d'un téléphone portable ou d'une allocation pour les technologies qui s'élève généralement à 1 200 \$ par année.

En outre, en 2025, les dépenses suivantes sont remboursées au personnel ministériel :

- Les frais de déplacement à un taux minimum de 0,55 \$/km (certains membres du personnel ministériel reçoivent plutôt un montant forfaitaire imposable précisé dans les conditions de nomination ou d'appel);
- La formation continue (livres, cours, etc.) d'un montant minimum de 1 640 \$ (certains membres du personnel ministériel reçoivent un montant forfaitaire imposable).

Il n'y a pas de politique concernant les honoraires que les membres du personnel ministériel reçoivent souvent pour les mariages et les enterrements, et il n'existe aucun moyen d'en effectuer le suivi. À titre indicatif, les honoraires peuvent aller de 100 \$ à 300 \$ par célébration liturgique. Dans certains cas, ils sont payés à l'Église ou payés à l'Église, puis au membre du personnel ministériel par l'intermédiaire du service de la paye. Le plus souvent, cependant, ils sont versés directement au personnel ministériel, qui a ensuite la responsabilité de les déclarer dans sa déclaration de revenus. Pour certains membres du personnel ministériel, il peut s'agir d'une somme globale importante. Pour d'autres, elle n'a probablement pas d'incidence.

Les membres du personnel ministériel peuvent également bénéficier d'une déduction pour la résidence d'un membre du clergé, pouvant aller jusqu'à un tiers du revenu gagné provenant de l'Église. Il peut s'agir d'un avantage considérable. Cela peut également ne représenter aucun avantage, ou ne représenter qu'un avantage partiel, si un conjoint ou une conjointe ou une autre personne habitant la résidence réclame la juste valeur marchande locative de la résidence. L'Église ne dispose pas de données concernant les déductions demandées par le personnel ministériel.

La rémunération de base ne représente que 70 à 80 % de la rémunération globale. Nous offrons un régime de retraite à prestations déterminées, des congés généreux et une assurance maladie. Ces avantages permettent à l'Église Unie du Canada de se classer dans le haut de l'échelle de rémunération indirecte par rapport aux autres Églises.

Lors des consultations, le personnel ministériel a souvent qualifié le régime collectif de soins de santé et de soins dentaires d'inadéquat ou de limité par rapport à d'autres régimes. Les experts-conseils de HUB International, qui fournissent des services d'actuariat pour nos régimes, les ont comparés à ceux d'autres organisations et Églises similaires. Ils ont estimé que notre régime offrait des avantages moyens : il ne s'agit pas des meilleurs, mais il ne s'agit certainement pas des pires. Le fait d'offrir des avantages supplémentaires, avec des franchises moins élevées ou sans franchise, augmenterait considérablement le coût du régime pour les employeurs – les communautés de foi – et pour les personnes retraitées qui ont choisi le régime de soins de santé des personnes retraitées de l'Église Unie.

Abordabilité et suffisance des niveaux de rémunération

Les personnes chargées de la trésorerie ont décrit les contraintes financières liées à l'augmentation du coût des biens et des services, y compris les salaires, alors que les dons et les recettes diminuent. Certaines personnes ont indiqué qu'elles étaient passées à des postes ministériels à temps partiel ou qu'elles s'attendaient à devoir le faire. Environ 63 % des personnes chargées de la trésorerie ayant participé à la consultation virtuelle ont déclaré qu'elles avaient ou prévoyaient d'avoir un budget déficitaire cette année et les années suivantes.

Un rajustement de nos salaires minimums accélérerait certainement cette tendance et précipiterait probablement la fermeture des communautés de foi qui sont à peine viables financièrement.

Si nos règlements stipulent que la priorité en matière de finances doit être accordée à la rémunération du personnel ministériel, il est aussi mentionné que le premier poste devant faire l'objet de coupes est cette même rémunération. Certaines personnes chargées de la trésorerie ont indiqué avoir établi des

relations avec des Églises Unies ou des partenaires œcuméniques de leur région afin de préserver les postes à plein temps et d'économiser sur les services partagés. Le groupe de travail a constaté une ouverture à l'égard des ministères coopératifs et un souhait de disposer de plus de ressources pour explorer et favoriser ces relations de collaboration éventuelles. Les communautés de foi semblent faire preuve d'une grande résilience dans leur recherche d'économies et de partenariats communautaires, dans l'exploitation des bâtiments et dans l'adoption de pratiques de gestion.

Le personnel ministériel a informé le groupe de travail qu'il est difficile de vivre avec les niveaux de rémunération actuels. Le coût du logement, en particulier le coût du loyer et des services publics, est difficile à assumer. Cela fait en sorte qu'il est moins facile d'accepter une nomination ou un appel à de nombreux endroits. Certains membres du personnel ministériel sont aussi réticents à quitter un poste auquel ils ont été nommés ou appelés pour cette raison. Le coût des soins de santé complémentaires, le coût du transport, le coût de la formation pour le ministère et de l'éducation des enfants du personnel ministériel génèrent du stress et de la détresse. Les membres du personnel ministériel qui sont célibataires ont décrit les difficultés qu'ils rencontrent pour faire face aux dépenses avec un seul revenu, tandis que les membres du personnel ministériel qui sont en couple ont fait ressortir la nécessité d'avoir deux revenus pour couvrir les dépenses. Ces thèmes, bien qu'abordés par le personnel ministériel, ne lui sont pas propres : ils sont communs à l'ensemble de la population, tous secteurs confondus, dans l'économie post-COVID.

Bien que ces facteurs ne se limitent pas au personnel ministériel, nous devons tenir compte du nombre limité de possibilités et de choix professionnels qui s'offrent à lui, ce qui en fait un bassin de « main-d'œuvre captive ». Le personnel ministériel est confronté, comme la plupart des Canadiens et des Canadiennes, aux problèmes d'abordabilité au pays, en particulier dans les centres urbains et lorsqu'une seule personne touche un revenu dans le ménage.

Il faut souligner que le moral et la santé du personnel ministériel sont mis à rude épreuve par le fait que le spectre d'une fermeture, la réduction des moyens financiers, la réduction des heures de travail et la perte éventuelle de l'emploi pèsent sur de nombreuses relations.

Étant donné que les communautés de foi seront probablement moins nombreuses et plus petites au cours des dix prochaines années, le nombre d'équivalents temps plein dans le cadre de ministères coopératifs et bivocationnels devra augmenter considérablement pour permettre au personnel ministériel de toucher un salaire à temps plein et pour assurer la présence d'un leadership ministériel rémunéré et responsable dans nos communautés de foi. Il incombe aux conseils régionaux, lorsqu'ils envisagent d'approuver un poste à temps partiel, de s'efforcer de l'associer à d'autres postes à temps partiel afin que les personnes candidates puissent gagner un revenu à temps plein.

La comparaison de la rémunération du ministère avec celle d'autres groupes vocationnels est une science imparfaite. Comme nous l'avons dit précédemment, le ministère est une vocation unique. Dans l'exercice du ministère, le personnel ministériel fournit des services pastoraux et culturels, et pourrait, en ce sens, s'apparenter à un prestataire de services comme un enseignant ou une travailleuse sociale. Aujourd'hui, cependant, le personnel ministériel pourrait également être comparé à un cadre supérieur ou à la directrice administrative ou au directeur administratif d'une petite organisation à but non

lucratif : contrôle des finances, établissement du budget, vision et planification stratégique. Lors des consultations menées par le groupe de travail, des équivalences ont toutefois été constatées avec certains secteurs des services sociaux, tels que l'enseignement et les soins de santé. La rémunération d'autres postes dans le domaine des services sociaux varie en fonction des conventions collectives, du lieu et de la spécialisation, mais les fourchettes des salaires sont généralement les suivantes : de 41 000 \$ à 84 000 \$, avec une moyenne de 60 047 \$, pour les travailleuses sociales et les travailleurs sociaux; de 47 000 \$ à 105 000 \$, avec une moyenne de 90 414 \$, pour les infirmières et les infirmiers; de 43 000 \$ à 99 000 \$, avec une moyenne de 63 624 \$, pour les enseignantes et les enseignants. En ce qui concerne les salaires des gestionnaires et des cadres supérieurs des organismes à but non lucratif, nous constatons qu'ils varient entre 65 000 \$ et 87 000 \$ dans la région de Toronto. Ces fourchettes sont comparables à nos salaires moyens actuels, qui se situent entre 62 000 \$ et 88 700 \$.

Nous recommandons que le Conseil général s'engage à verser une rémunération juste et équitable aux responsables des relations pastorales en ajoutant les mots suivants à l'article I.2.1.1 a) du Manuel pour qu'il se lise comme suit : « La communauté de foi est responsable : a) du versement d'une rémunération *juste, équitable* et adéquate à tous les membres de son personnel ministériel qui y sont appelés ou nommés ».

La rémunération dans les communautés de foi autochtones éloignées

Un nombre insuffisant d'Autochtones a répondu au sondage sur l'équité. Compter sur le leadership pour donner un aperçu de l'équité chez le personnel ministériel s'identifiant comme autochtone. Toutefois, la plupart des membres du personnel ministériel au service des communautés de foi autochtones sont rémunérés au moyen de subventions de soutien à la mission, qui comportent comme exigence que la rémunération ne dépasse pas les niveaux minimums. Il ressort clairement des consultations auprès des membres du Groupe de travail sur le soutien à la mission au sein des communautés autochtones et du personnel de l'Unité Ministères et justice autochtones et du Bureau de la vocation autochtone que le modèle de rémunération actuel n'est pas compatible avec les réalités des communautés autochtones éloignées : la situation des communautés autochtones éloignées n'est pas reflétée dans les pratiques actuelles et les contraintes liées aux subventions de soutien à la mission. Il ne respecte pas non plus les principes d'autonomie inscrits dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, adoptée par le 43^e Conseil général.

D'autres facteurs environnementaux ont une incidence sur les coûts associés au personnel ministériel au service des communautés de foi autochtones : bâtiments ecclésiastiques abandonnés, notamment des presbytères; grande pauvreté dans de nombreuses communautés; manque d'accès aux ressources, y compris aux professionnels de la santé et à d'autres professionnels; responsabilités accrues pour soutenir le conseil de bande et favoriser la vie communautaire. Les coûts des fournitures de base (nourriture, carburant, services publics) sont beaucoup plus élevés que dans les régions non éloignées. Les coûts à payer pour se rendre dans les communautés éloignées et en revenir afin d'offrir des soins médicaux, des funérailles ou de la formation continue sont astronomiques. Si le poste ministériel est un poste à temps partiel, le personnel ministériel n'a pas beaucoup de possibilités d'obtenir un revenu équivalent à un temps plein, à moins qu'il n'y ait un emploi disponible dans la communauté.

Le financement de soutien à la mission est demeuré inchangé depuis de nombreuses années, alors que les salaires minimums ont augmenté en fonction de l'indice des prix à la consommation, ce qui fait en sorte qu'il y a moins de fonds disponibles pour financer les salaires. La plupart des communautés de foi autochtones situées dans des régions éloignées ou urbaines financent les salaires au moyen de subventions de soutien à la mission, qui limitent la rémunération aux minimums prévus dans l'échelle des salaires établie. De nombreuses communautés éloignées souffrent de traumatismes importants, qui imposent au personnel ministériel un lourd tribut spirituel et émotionnel, qu'il n'a que peu de façons d'atténuer. Il faut faire preuve de souplesse dans l'évaluation des besoins de chaque communauté et l'établissement de salaires adéquats.

Nous recommandons que le Conseil général s'engage à soutenir l'Église autochtone dans sa recherche de modèles de rémunération plus appropriés et à éliminer tout obstacle à la souplesse du financement découlant des politiques.

Nous recommandons en outre que l'Église examine avec les responsables autochtones d'autres ressources et mesures de soutien adaptées au contexte des ministères autochtones éloignés.

Le personnel du Conseil général et des conseils généraux

Le personnel du Conseil général et des conseils régionaux est essentiellement composé de personnes laïques (73 % dans l'ensemble, 81 % au Bureau du Conseil général) et possède des compétences et des titres professionnels qui ne sont pas nécessairement répandus chez les membres du personnel ministériel. Les postes sont classés en fonction des compétences, des responsabilités, de la complexité, de l'indépendance du processus décisionnel et des exigences en matière de formation. La rémunération est fixée sur une échelle de douze échelons pour chacune des quinze catégories d'emploi. Il arrive que l'on déroge à la grille des salaires pour attirer des personnes possédant des compétences spécialisées, qui coûtent plus cher sur le marché. Il peut s'agir de compétences en droit, en régimes de pensions, en finances et en technologies de l'information, entre autres exemples.

Les postes liés aux programmes de catégories 7 et 8 du système du personnel sont relativement comparables à la plupart des postes pastoraux. Les salaires associés à ces catégories en 2023 commençaient à 66 200 \$ et pouvaient aller jusqu'à 98 800 \$. Bien que l'on ait souvent l'impression que la rémunération du personnel est beaucoup plus élevée que celle des responsables des relations pastorales, la fourchette correspond aux données salariales sur le personnel ministériel du système des relations pastorales; les salaires moyens pour 2023 se situaient entre 62 000 \$ et 88 700 \$. L'échelle et les fourchettes des salaires pour le Bureau du Conseil général et les bureaux des conseils régionaux sont accessibles au public sur le site Web de l'Église Unie.

La politique actuelle exige que soient octroyés « une rémunération et des régimes d'avantages sociaux justes et équitables à tout le personnel en assurant des salaires équitables à l'interne et comparables à l'externe à ceux offerts par des structures publiques de taille moyenne (sauf dans le cas des cadres supérieurs de catégorie 10 ou plus, dont l'écart de salaire n'excédera pas 10 % des salaires des organisations sans but lucratif) ». Une évaluation récente du coût de la main-d'œuvre indique que nous la respectons : nous sommes dans le haut du classement pour les postes administratifs de catégories 1 à 4 et concurrentiels dans les catégories 5 à 8, qui requièrent un certain niveau d'expertise et

d'accréditation, alors que l'écart se creuse pour les postes de gestion et de direction de catégories 9 à 15. Dans le graphique ci-dessous, la ligne verte indique les salaires des organisations à but non lucratif et la ligne orange, ceux de l'Église Unie.

Lors des consultations et des enquêtes, on a émis l'hypothèse que les échelles des salaires du personnel et des responsables des relations pastorales devraient être les mêmes ou devraient être similaires. Le groupe de travail conclut que ce n'est pas si simple lorsque le personnel détenant les nombreuses compétences requises doit être recruté et maintenu en poste sur un marché du travail plus vaste où l'Église est en concurrence avec d'autres employeurs. Néanmoins, les catégories intermédiaires sont comparables aux moyennes du système des relations pastorales. La plupart des postes supérieurs sont plus complexes; leur portée et leurs conséquences sont plus vastes que celles de nombreux postes dans le domaine des relations pastorales. Ils requièrent un niveau d'expérience différent. La rémunération de ces postes est comparable aux salaires les plus élevés des responsables des relations pastorales. Au début des années 2000, il a été décidé de limiter les niveaux de rémunération des cadres supérieurs. Alors que l'écart avec les salaires des dirigeantes et des dirigeants d'organisations à but non lucratif s'accroît, le groupe de travail souhaite avertir l'Église que cela affectera probablement sa capacité à attirer et à retenir ce niveau de compétence et de leadership dans les postes supérieurs.

Rajustement économique annuel des salaires minimums

En 2023, l'exécutif du Conseil général a donné un préavis d'un an en vue de mettre fin à la pratique vieille de vingt ans qui consiste à rajuster annuellement les salaires en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisé deux ans avant l'année du rajustement (l'IPC de 2021 a été utilisé au printemps 2022 pour déterminer le rajustement pour 2023). Il a également séparé les rajustements des systèmes des relations pastorales et du personnel. Le rajustement de 2024 pour les relations pastorales a été fixé à l'IPC, soit 6,3 %, mais à 2 % pour le personnel.

Pour 2025, le Groupe de travail sur l'examen de la rémunération globale a examiné plusieurs prévisions salariales et conventions collectives, ainsi que les rajustements offerts par les Églises anglicane,

évangélique luthérienne et presbytérienne. Il recommande un rajustement de 2,5 % à 3,0 %, mais privilégie 3,0 % puisque l'indice du logement est encore élevé. L'exécutif a fixé à 3 % le rajustement pour les relations pastorales et à 2,5 % le rajustement pour le personnel. Il a demandé au groupe de travail de recommander une formule fixe pour calculer les rajustements futurs sans que l'exécutif ait à prendre une décision chaque année.

Lors des consultations et des enquêtes, le personnel ministériel et les personnes chargées de la trésorerie ont indiqué que l'IPC est un indicateur objectif et indépendant des pressions inflationnistes. L'augmentation de 6,3 % en 2024, fondée sur l'IPC, représentait toutefois un fardeau considérable pour les communautés de foi. Des niveaux d'inflation aussi élevés à l'avenir causeraient de grandes difficultés aux paroisses et contribueraient, selon toute vraisemblance, à accélérer la tendance vers une hausse des postes ministériels à temps partiel ou vers l'abandon de ministères. Il convient également de noter que peu de secteurs d'emploi proposent une indexation à l'inflation entière ou régulière.

Le groupe de travail recommande que les futurs rajustements annuels liés au coût de la vie soient calculés en fonction de l'IPC annualisé du mois de juillet de l'année précédant celle où ils seront appliqués, avec un plafonnement à 3 %. Si l'IPC dépasse 3 %, le personnel devrait recueillir des données sur les prévisions salariales, les conventions collectives dans les secteurs des organismes à but non lucratif et des services sociaux, les rajustements offerts par d'autres Églises et l'IPC, afin de formuler une recommandation à l'intention de l'exécutif, qui l'examinera en tenant compte des capacités financières des communautés de foi et de la suffisance de la rémunération du personnel ministériel.

Si l'Église continue à proposer à son personnel des rajustements inférieurs à l'IPC, elle ne sera plus suffisamment concurrentielle pour attirer les talents nécessaires à ses ministères d'administration et de surveillance. Il convient de noter que, dans l'ensemble du système du personnel, 73 % sont des employées et des employés laïques, et 27 % font partie du personnel ministériel. Pour ce qui est du Bureau du Conseil général, 81 % des employées et employés sont des personnes laïques, et seuls 19 % sont des membres du personnel ministériel. Il est essentiel de demeurer concurrentiel sur les marchés des emplois administratifs et spécialisés.

Groupes régionaux liés au coût de la vie et répercussions sur les mandats de courte durée en ce qui concerne l'accumulation des prestations de retraite

De multiples propositions, approuvées ou non, visant à améliorer les prestations versées aux personnes retraitées de l'Église Unie du Canada ont été présentées aux 43^e et 44^e conseils généraux, ce qui a conduit le 44^e Conseil général à commander la présente étude. Il est important pour l'Église Unie d'être un employeur juste, généreux et respectueux, et d'offrir des prestations de retraite proportionnelles et assurées à celles et ceux qui ont occupé des postes rémunérés et responsables au sein de l'Église.

Les propositions ont été soigneusement étudiées par les juristes-conseils et les conseillères et conseillers en actuariat du Conseil de retraite, puis examinées par le Comité consultatif du régime de retraite, le Conseil de retraite et la conseillère juridique de l'Église Unie. Ils sont arrivés à la conclusion que les solutions proposées aux conseils généraux ne permettraient pas d'atteindre le résultat souhaité, ne sont pas abordables ou ne sont pas permises par la loi. L'Église Unie du Canada appuie le principe général

d'un revenu de retraite suffisant garanti, mais cet objectif ne peut pas être atteint au moyen d'un régime de retraite agréé privé ou par l'intermédiaire d'anciens employeurs versant des prestations de retraite supplémentaires.

Les régimes de pension agréés sont strictement réglementés et sont conçus pour fournir des prestations équitables par rapport aux cotisations au régime. Il ne s'agit donc pas d'un moyen efficace ou efficient de fournir un avantage supplémentaire aux membres dont les mandats sont de courte durée. Les instruments à notre disposition ne sont pas efficaces sur le plan fiscal et nécessiteraient d'engager des actifs très importants que l'Église ne possède pas. Il a été suggéré que le produit de la vente des biens de l'Église soit affecté à des régimes de retraite complémentaires, mais le Conseil général n'a pas le pouvoir de donner de telles directives et les communautés de foi locales, de concert avec le conseil régional, ont de nombreuses demandes quant à l'utilisation cet argent.

Lors de l'instauration de la rémunération globale, le Comité permanent des politiques et services concernant les ministères et l'emploi a demandé un avis actuariel et juridique qui a conclu que, s'il y avait des écarts dans les montants accumulés par rapport à la formule des 140 % du salaire de base, ces écarts n'étaient pas importants et ne constituaient pas une modification défavorable du régime. Des écarts existaient déjà dans la fourchette des salaires négociés.

CONCLUSION

Le groupe de travail est reconnaissant de la généreuse contribution du personnel ministériel et des responsables laïques à cette étude. Ils attachent une grande importance au ministère vocationnel. Le personnel ministériel a à cœur son appel et sa vocation. Il est clair que, même si les définitions et les attentes varient, tout le monde tient à ce que le personnel ministériel reçoive une rémunération juste et équitable.

Dans l'ensemble, le groupe de travail n'a pas décelé de problèmes importants, inhérents ou systémiques posés par notre modèle de rémunération actuel. Il est fondé sur un ensemble de taux minimums établis en fonction de groupes régionaux liés au coût de la vie, qui visent à donner aux membres du personnel ministériel un « pouvoir d'achat » normal, quel que soit le lieu où ils exercent leurs fonctions. Il prévoit la négociation d'une rémunération supérieure à ces minimums afin que les particularités de l'endroit, le ministère, les titres de compétence des membres du personnel ministériel et les conditions économiques locales, notamment le logement, puissent être prises en compte dans les conditions négociées. Les conditions de rémunération de 85 % des nominations et des appels sont supérieures aux exigences minimales. D'autres modèles, qui auraient pu limiter les écarts et les possibilités que certaines inégalités apparaissent, ont été envisagés. Ces modèles auraient nécessité des investissements considérables en énergie et en argent pour mettre en œuvre des améliorations progressives, de l'énergie et de l'argent dont l'Église ne dispose pas à l'heure actuelle. Les évaluations futures pourraient dresser un portrait plus précis de la situation si la participation au projet de données sur l'équité Compter sur le leadership est plus grande. Une surveillance accrue du processus de nomination et d'appel au moment de l'établissement des conditions de rémunération contribuera grandement à réduire le risque que des conditions de nomination ou d'appel inéquitables soient établies.

La pérennité des communautés de foi et la suffisance des revenus du personnel ministériel, en particulier à une époque où la plupart des Canadiennes et des Canadiens vivent un stress lié à l'abordabilité du logement et de la nourriture, semblaient inconciliables et le groupe de travail, malgré de nombreuses recherches et discussions, a souvent eu l'impression de ne pas être en mesure de trouver la sagesse de les réconcilier de façon satisfaisante. Il a toutefois constaté que les niveaux de rémunération sont relativement comparables à ceux des vocations traditionnellement considérées comme similaires et à ceux des postes au sein d'organismes à but non lucratif dont la portée est semblable.

Si l'on ne vit pas seulement de pain, on ne peut pas vivre sans pain. Lorsque l'Église confirme un appel au ministère et nomme ou appelle un membre du personnel ministériel à un poste rémunéré dont il assume la responsabilité, elle s'engage à lui verser une rémunération qui confirme son appel, reconnaît ses dons, lui permet de faire face à ses obligations financières et lui donne les moyens de subvenir à ses besoins et à ceux des personnes à sa charge, notamment pour ce qui est de la nourriture, du logement et des outils nécessaires à son travail. L'Église s'engage à adopter des politiques et des pratiques de rémunération justes, équitables et durables pour les relations pastorales et les systèmes du personnel.

Notre foi chante, une déclaration doctrinale de notre foi adoptée en 2006, nous rappelle qu'ensemble nous chantons :

« la Bonne Nouvelle de Dieu vécue dans une Église qui s'emploie à
nourrir la foi et reconforter les cœurs,
partager les dons pour le bien commun,
résister aux forces d'exploitation et d'exclusion,
opposer l'amour à la force des violences,
défendre la dignité humaine,
rassembler dans une communauté soutenue et inspirée par Dieu,
des membres à la fois contrits et reconfortés,
être instrument de l'Esprit d'amour du Christ,
prendre soin de la création. »

Respectueusement soumis au nom du groupe de travail,
Jane McDonald, présidente

Membres :
Pasteure Elizabeth Brown
Pasteur Oliver Dingwell
William Harasymow (n'a pas pu participer)
Beth Martin
Janice Sidney
Pasteure Bri-anne Swan

Personnel de soutien :

Pasteur Alan Hall

Stefanie Uyesugi-Cooper

Annexe 1

Pratiques actuelles en matière de rémunération

La dernière étude sur la rémunération a été commandée par le 38^e Conseil général en 2003 et a fait l'objet d'un rapport au 39^e Conseil général en 2006. Afin d'harmoniser les politiques de rémunération avec des principes justes et équitables, de régler les problèmes systémiques et de fournir des outils pour suivre les progrès et vérifier la conformité, le Conseil a autorisé l'instauration de :

- Un service de la paye obligatoire pour l'ensemble du personnel ministériel chargé des relations pastorales et des autres membres du personnel rémunéré des charges pastorales;
- Une rémunération minimum globale pour l'ensemble du personnel ministériel, de sorte que le salaire de base et toutes les allocations, notamment l'allocation de logement ou l'équivalent, soient regroupés en un seul paiement en espèces, avec une provision pour les différences liées au coût de la vie dans la région;
- Une nouvelle structure salariale comprenant un minimum et un maximum dans chaque catégorie, avec un écart plus important entre les salaires du personnel ministériel, des agentes et des agents pastoraux laïques et des adjointes et adjoints au personnel;
- Un moyen d'augmenter la rémunération dans des circonstances exceptionnelles, par exemple quand les coûts sont exceptionnellement élevés, quand il s'agit d'un poste en région éloignée et quand les couples de personnel ministériel ne peuvent pas déduire le plein montant pour la résidence d'un membre du clergé.

Un service national de la paye et une rémunération globale avec six groupes régionaux liés au coût de la vie ont été mis en place. Lors de l'élaboration du modèle, le comité permanent a recommandé à l'exécutif de ne pas établir de niveaux maximums de rémunération dans chaque catégorie, puisqu'il n'était pas souhaitable de le faire à cette époque. Dans son rapport à l'exécutif datant de mars 2012, le comité permanent a écrit que « [traduction] [b]ien que le principe soit bon, ce n'est pas le moment d'imposer un maximum : les personnes interrogées dans le cadre du Projet de recherche collaborative étaient divisées sur la question d'un maximum; l'exécutif du Conseil général n'a pas manifesté un vif appui à l'idée d'un maximum; d'autres Églises n'ont pas de maximum; les données salariales actuelles indiquent qu'il n'y a pas de disparités excessives entre les salaires dans les catégories correspondant aux augmentations; et il y a tant d'autres changements proposés en ce qui concerne la rémunération, les relations pastorales, la surveillance et la discipline, et les processus de l'Église.

Il a également été conclu à l'époque qu'il n'existait aucun moyen efficace d'évaluer les répercussions financières des limites à la déduction pour la résidence d'un membre du clergé imposées par l'Agence du revenu du Canada sur les couples composés de membres du personnel ministériel. Ainsi, aucune mesure n'a été prise pour augmenter la rémunération de ces couples.

Le Conseil général fixe les salaires minimums pour le système des relations pastorales, mais il incombe principalement à la communauté de foi de payer les salaires et les avantages sociaux. Cela a été affirmé à de nombreuses reprises par les conseils généraux de 1930, 1940, 1964, 1974 et 1977. Chaque relation pastorale établit des conditions de rémunération égales ou supérieures à ces normes minimales dans le cadre de la nomination ou de l'appel. Les niveaux de rémunération minimale sont rajustés chaque année en fonction du coût de la vie, au taux déterminé par l'exécutif du Conseil général. Bien que la paye soit gérée par un seul service de paye, soit Automatic Data Processing (ADP), chaque communauté de foi est

un « employeur » distinct et doit donner des instructions à ADP pour ses employées et employés. Il s'agit d'un défi pour certaines paroisses. Le Bureau du Conseil général offre du soutien pour la gestion des salaires aux personnes chargées de la trésorerie dans la région, mais ne peut pas le faire à leur place.

Deux facteurs déterminent le salaire minimum. Le premier est le nombre d'années de service du membre du personnel ministériel. Il y a six catégories d'ancienneté : A – de 1 à 2 ans; B – de 3 à 4 ans; C – de 5 à 7 ans; D – de 8 à 10 ans; E – de 11 à 13 ans; F – 14 ans et plus.

Le second est le groupe lié au coût de la vie attribué à la région où se trouve la communauté de foi. Ces groupes ont été créés lors de l'instauration de la rémunération globale afin de refléter les variations du coût de la vie dans les différentes localités du pays. Auparavant, ces différences étaient prises en compte dans le montant de l'allocation de logement fixée par les consistoires.

Il existe six groupes régionaux liés au coût de la vie, avec un écart d'environ 5 % entre chacun d'eux, soit un écart de 30 % entre le groupe 1 et le groupe 6. Ces valeurs étaient initialement fondées sur le prix de vente médian des maisons dans la municipalité où se trouvait l'Église. Plus récemment, en collaboration avec le cabinet-conseil en rémunération Mercer, un indice propre à la région, établi à partir du coût combiné d'un panier de biens et de services, a été utilisé. Il était fortement axé sur le logement, étant donné que le modèle précédent reposait entièrement sur le logement. Le panier comprend le capital hypothécaire, les intérêts et l'assurance, l'entretien, les services publics, l'impôt foncier, les biens et services, et l'impôt provincial sur le revenu.

Les écarts régionaux liés au coût de la vie ont pour but de donner au personnel ministériel un pouvoir d'achat équivalent, quel que soit le lieu où ils exercent leurs fonctions. Le groupe de travail a constaté que cette notion n'était pas très bien comprise par le personnel ministériel. Dans le sondage mené auprès du personnel ministériel actuellement en poste, 24 % des personnes répondantes ont indiqué qu'elles ne connaissaient pas le groupe régional lié au coût de la vie qui leur a été attribué. Certaines personnes ont l'impression qu'il n'y a pas d'équilibre entre les régions et que le personnel ministériel auquel a été attribué un groupe régional lié au coût de la vie plus élevé est avantagé sur le plan de la rémunération.

Annexe 2

Examen de la rémunération globale : personnel ministériel

Sondage après le webinaire destiné au personnel ministériel (diffusé en français et en anglais)

Le Conseil général a demandé que soit effectuée une étude sur les pratiques de l'Église en matière de rémunération globale, afin de déterminer si elles sont équitables et si la rémunération, dans toutes ses facettes, est adéquate et viable. Il s'agit de la première étude sur ce sujet depuis 2006.

S'ajoutant à la consultation en ligne menée auprès du personnel ministériel et des personnes chargées de la trésorerie plus tôt ce printemps, ce sondage fournira des renseignements précieux sur votre expérience par rapport à nos pratiques de rémunération et vos réponses contribueront à la formulation d'autres questions qui seront soumises à des groupes de discussion cet automne.

Nommé par l'exécutif du Conseil général à partir de recommandations formulées par Comité des nominations à la suite d'une campagne de recrutement à l'échelle de l'Église, le groupe de travail responsable de cette étude est composé de membres laïques de l'Église, de spécialistes de la rémunération, de membres de l'Église autochtone, de membres actifs et retraités du personnel ministériel et d'un ou d'une membre de l'exécutif. Il formulera des recommandations pour le rajustement annuel des salaires de 2025 qu'il remettra à l'exécutif du Conseil général en septembre 2024, il produira des rapports provisoires pour l'exécutif en novembre 2024 et en février 2025, et il déposera un rapport final lors du 45^e Conseil général en août 2025.

Nous voulons en savoir plus à votre sujet.

1. Votre communauté de foi est située dans :
 - Une région rurale
 - Une ville
 - Une banlieue
 - Une région urbaine
 - Un autre contexte (veuillez préciser)

2. De quel conseil régional faites-vous partie?
 - Conseil régional d'Antler River Watershed
 - Conseil régional de Bermuda-Nova Scotia
 - Conseil régional du Bouclier canadien
 - Conseil régional de Chinook Winds
 - Conseil régional de Nakonhaka
 - Conseil régional du Centre-Est de l'Ontario
 - Conseil régional de l'Est de l'Ontario et de l'Outaouais
 - Conseil régional de First Dawn Eastern Edge
 - Conseil régional de Fundy-St. Lawrence Dawning Waters
 - Conseil régional de Horseshoe Falls
 - Conseil régional de Living Skies

- Conseil régional de Northern Spirit
 - Conseil régional de Pacific Mountain
 - Conseil régional de Prairie to Pine
 - Conseil régional de Shining Waters
 - Conseil régional de Western Ontario Waterways
 - Ma communauté de foi fait partie de la constituante autochtone de l'Église
3. Avez-vous participé au webinaire en ligne du 13 juin 2024?
- Oui
 - Non
4. Dans quel groupe régional lié au coût de la vie (RLCV) se situe votre communauté de foi?
- RLCV 1
 - RLCV 2
 - RLCV 3
 - RLCV 4
 - RLCV 5
 - RLCV 6
 - Je ne sais pas
5. Quelle est votre catégorie d'ancienneté?
- Catégorie A (1 à 2 ans)
 - Catégorie B (3 à 4 ans)
 - Catégorie C (5 à 7 ans)
 - Catégorie D (8 à 10 ans)
 - Catégorie E (11 à 13 ans)
 - Catégorie F (14 ans et plus)
 - Étape 1 du parcours de candidature (1-2 ans)
 - Étape 2 du parcours de candidature (3 ans et plus)

Si vous vous situez dans la catégorie F, quel est votre nombre d'années de service?

6. Le ministère est-il votre première vocation, ou votre admission dans le ministère est-elle une deuxième ou troisième vocation?
- Première
 - Deuxième
 - Troisième
 - Autre (veuillez préciser)
7. Votre poste actuel est-il à temps plein ou à temps partiel, ou êtes-vous à la retraite?
- Temps plein (charge pastorale)
 - Temps plein (plus d'un poste totalisant un temps plein)
 - Temps partiel (charge pastorale)

- Temps partiel (plus d'un poste, mais moins d'un temps plein au total)
 - Je n'ai actuellement aucun appel ou nomination
 - À la retraite et occupant un poste de suppléant ou suppléante à la retraite
 - À la retraite et n'occupant pas de poste rémunéré avec reddition de compte
 - Autre (veuillez préciser)
8. Dans le cadre de votre nomination ou appel actuel, négociez-vous ou avez-vous négocié votre salaire?
- Oui, annuellement
 - Oui, mais uniquement au moment de la nomination ou de l'appel
 - Non
 - Je n'ai actuellement aucun appel ou nomination
9. Où se situe votre salaire par rapport aux lignes directrices de l'Église Unie du Canada en matière de rémunération?
- Égale à la rémunération minimale
 - Jusqu'à 5 % au-dessus de la rémunération minimale
 - Jusqu'à 10 % au-dessus de la rémunération minimale
 - Jusqu'à 15 % au-dessus de la rémunération minimale
 - Jusqu'à 20 % au-dessus de la rémunération minimale
 - Plus de 20 % au-dessus de la rémunération minimale
 - Je ne sais pas
 - Autre montant supérieur à la rémunération minimale (à préciser)
 - Ne s'applique pas. Je n'ai actuellement aucun appel ou nomination

Facteurs permettant d'effectuer les rajustements annuels de la rémunération

10. Pour les rajustements annuels de la rémunération, quels sont les facteurs qui devraient être pris en considération? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes.)
- Modification du tableau de la rémunération minimale
 - Indice des prix à la consommation (IPC)
 - Conditions économiques exceptionnelles à l'échelle locale
 - Changements dans le coût des logements locatifs à l'échelle locale
 - Changements liés aux responsabilités professionnelles
 - Autre (veuillez préciser)

Principes de justice, d'équité et d'impartialité

11. Décrivez ce que « juste et équitable » signifie pour vous.

Rémunération appropriée et durable

12. Pensez-vous que votre salaire est adapté à votre niveau de formation et de responsabilité?
- Oui
 - Non
 - Je ne sais pas
13. Votre salaire et vos avantages vous permettent-ils de vivre confortablement et en toute sécurité?

- Oui
- Non
- Incertain ou incertaine

14. Quels sont les facteurs qui, dans votre travail, **devraient** contribuer à votre rémunération?

- Nombre de paroisses desservies
- Taille de la ou des paroisses
- Études
- Années d'expérience
- Région éloignée
- Complexité du poste
- Supervision d'un ministère ou de personnel laïque
- Soutien administratif disponible
- Équipe ministérielle
- Budget de la communauté de foi
- Capacité à négocier
- Capacité de rémunération de votre paroisse
- Autre (veuillez préciser)

15. Quels sont les facteurs de votre travail qui déterminent **réellement** votre rémunération?

- Nombre de paroisses desservies
- Taille de la ou des paroisses
- Études
- Années d'expérience
- Région éloignée
- Complexité du poste
- Supervision d'un ministère ou de personnel laïque
- Soutien administratif disponible
- Équipe ministérielle
- Budget de la communauté de foi
- Capacité à négocier
- Capacité de rémunération de votre paroisse
- Autre (veuillez préciser)

16. Quels mots ou expressions vous viennent à l'esprit lorsque vous pensez au mot « appropriée »?

17. Quels mots ou expressions vous viennent à l'esprit lorsque vous pensez au mot « viable »?

18. Quels facteurs ou quelles données devrions-nous prendre en compte pour effectuer un rajustement annuel et verser une rémunération appropriée et viable?

Viabilité du ministère

19. Comment la stabilité financière de votre communauté de foi influencera-t-elle votre nomination ou votre appel actuel ou futur?

20. Quel type d'aide de la part de votre conseil régional ou du Conseil général pourrait aider votre communauté de foi à avoir une meilleure viabilité?

Éléments inclus dans la rémunération « globale »

21. Que considérez-vous comme « important » dans cette liste? (Veuillez cocher toutes les réponses qui s'appliquent.)

- Plus de vacances que le minimum de 4 semaines (5 dimanches)
- Temps consacré à la formation permanente supérieur au minimum (3 semaines)
- Congé après Noël ou Pâques, en plus des vacances
- Congé sabbatique
- Allocation pour les livres et la formation permanente
- Allocation pour les outils technologiques
- Allocation pour le téléphone
- Honoraires pour les funérailles ou les mariages
- Frais de déménagement
- Souplesse de travailler à domicile
- Souplesse dans l'aménagement de l'horaire quotidien
- Régime de retraite à prestations déterminées (auquel votre employeur contribue à hauteur de 9 % du salaire)
- Régimes collectifs de soins de santé et de soins dentaires payés par l'employeur
- Heures de travail
- Attentes en matière de disponibilité
- Valeur de l'ensemble de la rémunération (vacances, allocation pour la formation permanente, avantages sociaux, pension, allocation pour le téléphone, frais de déménagement, etc.)
- Autre (veuillez préciser)

22. Existe-t-il d'autres facteurs que vous considérez comme importants et qui ne font pas actuellement partie des éléments inclus dans la rémunération globale?

23. Jusqu'à présent, nous avons posé beaucoup de questions sur les détails pratiques. Lorsque vous vous interrogez sur le degré de satisfaction que vous procure votre poste ministériel, comment l'appel et la vocation influencent-ils vos pensées et vos choix?

Rémunération appropriée

24. À quelles autres professions ou à quels autres métiers compareriez-vous la vocation au ministère? (P. ex., enseignante ou enseignant, infirmier ou infirmière, travailleuse ou travailleur social, etc.)?

25. Selon vous, qu'est-ce qui pourrait contribuer à rendre nos pratiques de rémunération plus justes et équitables?

26. Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions à nous transmettre?

Annexe 3

Examen de la rémunération globale : personnes chargées de la trésorerie

Sondage après le webinaire du 22 mai destiné aux personnes chargées de la trésorerie (diffusé en français et en anglais)

Ce sondage vise à recueillir votre avis, en tant que personnes chargées de la trésorerie, par rapport aux questions suivantes :

- Quelles pratiques adoptez-vous pour déterminer la rémunération?
- En tant qu'Église ou en tant qu'employeur, comment pouvons-nous proposer une rémunération juste et équitable aux dirigeantes et dirigeants du personnel ministériel?
- Comment relevez-vous certains défis financiers pour assurer la durabilité de votre ministère?

Nous voulons en savoir plus à votre sujet.

1. Votre communauté de foi est située dans :
 - Une région rurale
 - Une ville
 - Une banlieue
 - Une région urbaine
 - Un autre contexte

2. De quel conseil régional faites-vous partie?
 - Conseil régional d'Antler River Watershed
 - Conseil régional de Bermuda-Nova Scotia
 - Conseil régional du Bouclier canadien
 - Conseil régional de Chinook Winds
 - Conseil régional de Nakonhaka
 - Conseil régional du Centre-Est de l'Ontario
 - Conseil régional de l'Est de l'Ontario et de l'Outaouais
 - Conseil régional de First Dawn Eastern Edge
 - Conseil régional de Fundy-St. Lawrence Dawning Waters
 - Conseil régional de Horseshoe Falls
 - Conseil régional de Living Skies
 - Conseil régional de Northern Spirit
 - Conseil régional de Pacific Mountain
 - Conseil régional de Prairie to Pine
 - Conseil régional de Shining Waters
 - Conseil régional de Western Ontario Waterways
 - Ma communauté de foi fait partie de la constituante autochtone de l'Église

Personnel ministériel et rémunération

3. Dans quel groupe régional lié au coût de la vie (RLCV) se situe votre communauté de foi?
 - RLCV 1
 - RLCV 2

- RLCV 3
 - RLCV 4
 - RLCV 5
 - RLCV 6
 - Je ne sais pas
4. Au sein de votre ministère, le personnel travaille-t-il à temps plein ou à temps partiel?
- À temps plein
 - À temps partiel
 - Combinaison (p. ex., une personne à temps plein et deux à temps partiel, ministère assuré par une ministérielle, etc.)
 - À l'heure actuelle, nous n'avons pas de personnel ministériel
5. Où se situe la rémunération du personnel de votre ministère dans cette échelle? (Si vous avez plus d'un membre du personnel ministériel dans votre communauté de foi, veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.)
- Rémunération minimale
 - Jusqu'à 10 % au-dessus de la rémunération minimale
 - Jusqu'à 15 % au-dessus de la rémunération minimale
 - Jusqu'à 20 % au-dessus de la rémunération minimale
 - Je ne sais pas
 - Autre (veuillez préciser)

Facteurs permettant d'effectuer les rajustements annuels

6. Lorsque vous envisagez d'effectuer un rajustement annuel, parmi les facteurs suivants, lesquels prenez-vous en compte? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)
- Modification du tableau de la rémunération minimale
 - Indice des prix à la consommation
 - Changements économiques exceptionnels à l'échelle locale
 - Changements dans le coût du logement ou du logement locatif à l'échelle locale
 - Changements liés aux responsabilités professionnelles
 - Autre

Principes de justice, d'équité et d'impartialité

7. Comment pouvons-nous savoir si nous avons obtenu une rémunération juste et équitable?

Rémunération appropriée et durable

8. Quels mots ou expressions vous viennent à l'esprit lorsque vous pensez au mot « appropriée »?
9. Quels mots ou expressions vous viennent à l'esprit lorsque vous pensez au mot « viable »?
10. Quels facteurs ou quelles données devrions-nous prendre en compte pour effectuer un rajustement annuel et verser une rémunération APPROPRIÉE et VIABLE?

Budget

11. Où se situe votre budget de 2024 dans cette échelle?

- Budget déficitaire
- Budget équilibré
- Budget excédentaire

12. Où se situera votre budget de 2025 dans cette échelle?

- Budget déficitaire
- Budget équilibré
- Budget excédentaire

13. Où se situera votre budget de 2026 dans cette échelle?

- Budget déficitaire
- Budget équilibré
- Budget excédentaire

Viabilité du ministère

14. Si vous travaillez actuellement avec un budget déficitaire, ou si vous prévoyez de devoir le faire au cours des deux prochaines années, quelles stratégies comptez-vous mettre en place pour augmenter vos revenus? (P. ex., collaborer avec une paroisse voisine, chercher à établir des partenaires communautaires, etc.)

15. Quelles stratégies comptez-vous mettre en œuvre pour réduire vos dépenses?

16. Quel type d'aide aimeriez-vous recevoir de la part de votre conseil régional ou du Conseil général?

17. Mis à part votre « pasteur ou pasteur », en une phrase, qu'est-ce qui selon vous permet d'assurer la durabilité d'un « ministère »?

Éléments inclus dans la rémunération « globale »

18. Parmi les éléments suivants, quels sont ceux que votre communauté de foi fournit au personnel de votre ministère? (Sélectionnez tous les éléments pertinents.)

- Plus de vacances que le minimum de 4 semaines (5 dimanches)
- Plus que la période minimale prévue pour la formation permanente (trois semaines)
- Congé après Noël ou Pâques, en plus des vacances
- Notre pasteur ou pasteur a pris un congé sabbatique
- Allocation dépassant le minimum prévu pour les livres et la formation permanente
- Allocation pour les outils technologiques
- Allocation pour le téléphone
- Honoraires pour les funérailles ou les mariages
- Frais de déménagement
- Souplesse de travailler à domicile
- Souplesse dans l'aménagement de l'horaire quotidien
- Régime de retraite à prestations déterminées
- Régimes d'assurance pour soins médicaux et pour soins dentaires
- Autre

Facteurs permettant d'établir une rémunération appropriée

19. Au moment de l'examen de la rémunération de votre pasteure ou pasteur, parmi les facteurs suivants, lesquels prenez-vous en compte? (Sélectionnez tous les éléments pertinents.)

- Le tableau des salaires minimums de l'Église
- Des considérations exceptionnelles liées au coût de la vie dans votre région
- Le budget de votre paroisse ou sa capacité financière
- Valeur de l'ensemble de la rémunération (vacances, allocation pour la formation permanente, avantages sociaux, pension, allocation pour le téléphone, frais de déménagement, etc.)
- Heures de travail
- Les attentes en matière de travail « sur appel »
- Des coûts exceptionnels liés au logement et aux dépenses à l'échelle locale
- La rémunération de votre ancienne pasteure ou de votre ancien pasteur
- La rémunération liée à la charge pastorale antérieure de votre pasteure ou pasteur
- L'expérience
- La formation et les certifications
- Un autre contexte

Facteurs permettant d'évaluer des emplois comparables

20. Quels sont les facteurs à prendre en compte pour comparer une charge pastorale à un emploi comparable dans un autre domaine?

- Formation
- Expérience
- Responsabilités
- Complexité des tâches
- Nombre d'heures sur appel
- Prestige
- Autre

Rémunération « appropriée »

21. À quelles autres professions ou à quels autres métiers compareriez-vous le « travail » de « pasteure ou pasteur »? (Par ex., enseignante ou enseignant, directrice ou directeur de banque, travailleuse ou travailleur social, etc.)

22. Qu'en pensez-vous maintenant? En quoi consiste un régime de rémunération « approprié »?