L'Église Unie
du Canada
Conseil général

CG45 PM06 Équité salariale dans l'Église pour l'été 2025

Date réelle du document: juin 28, 2025

1. Quel est l'enjeu ? Pourquoi cet enjeu est-il important ?

Le Conseil régional Pacific Mountain croit que la récente décision relative à la rémunération du personnel du Conseil général (personnel du Bureau du Conseil général et personnel déployé dans les conseils régionaux) prise par l'exécutif du Conseil général à la réunion qui s'est tenue les 27 et 28 septembre 2024 ne cadre pas avec les politiques existantes en matière d'emploi et d'équité.

En outre, la décision crée une disparité entre les membres du personnel ordonné qui servent dans une communauté de foi et celles et ceux qui servent l'Église Unie du Canada au sein d'un conseil régional ou du Conseil général. Il semble qu'on attende du personnel du Conseil général qu'il finance le budget du Conseil général.

Certes, on peut faire valoir qu'un écart de 0,5 % est négligeable. Or le problème, c'est que cet écart entraîne une dévaluation systémique du travail et crée une disparité entre les personnes qui exercent leur ministère dans une communauté de foi (qui recevront une augmentation de 3,0 %) et celles qui exercent leur ministère plus largement dans l'Église (qui recevront une augmentation de 2,5 %). La décision suggère que les secondes méritent moins ou peuvent se permettre de recevoir moins, qu'elles sont plus privilégiées ou qu'elles sont moins touchées par l'inflation et l'augmentation du coût de la vie que leurs homologues des communautés de foi. Le Conseil régional Pacific Mountain n'est pas d'accord avec la logique qui sous-tend cette décision, la création de restrictions économiques en fonction du type d'emploi ni le rejet de la politique existante de l'Église.

2. Quelle est la situation actuelle ?

La politique de l'Église Unie du Canada relative à l'équité en matière d'emploi (2.1) indique que celle-ci « encourage la mise en place de conditions de travail qui éliminent les obstacles, cherche à corriger les désavantages en matière d'emploi et permet de promouvoir le principe que les mesures spéciales sont nécessaires afin de répondre à la réalité de chacun des quatre (4) groupes désignés au Canada ».

La décision prise par l'exécutif du Conseil général, loin d'éliminer les obstacles, en crée un sur le plan économique.

La déclaration relative à l'équité qui figure sur le site Web de l'Église Unie du Canada se lit comme suit : « L'Église Unie du Canada s'engage à offrir à son personnel un milieu de travail juste et équitable en matière d'appel, de nomination, de perfectionnement et de promotion. Dans la mesure du possible, l'Église éliminera les obstacles à l'emploi et les pratiques discriminatoires, et cherchera à accroître l'embauche de femmes et de personnes autochtones, handicapées et faisant partie des minorités visibles, dans toutes les catégories et à tous les paliers d'emploi. » La décision prise par l'exécutif du Conseil général compromet directement les efforts visant à offrir un milieu de travail juste et équitable. La création de disparités salariales fondées sur la rareté perçue d'une catégorie de personnel par rapport à une autre n'est pas conforme à cette déclaration.

Dans le Manuel des politiques en matière de ressources humaines de l'Église Unie du Canada (2022), il est indiqué, à la section 2.2, que « l'Église Unie du Canada octroiera 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) ». S'il est bien indiqué à la section 2.1 que l'Église s'assurera, dans ses décisions, de respecter les responsabilités qui lui incombent sur le plan fiscal, le Conseil régional Pacific Mountain ne croit pas que l'intention de la politique est de créer des pratiques économiques injustes au sein de l'Église. En outre, il est difficile de comprendre en quoi la création d'une disparité salariale fondée sur l'instance à laquelle est rattachée la personne respecte l'exigence qui consiste à assurer une rémunération équitable à l'interne. Au titre de la section 2.2, des précisions doivent être apportées au sujet de la décision. L'augmentation de 2,5 % s'applique-t-elle seulement aux cadres appartenant à la catégorie 10

ou à l'ensemble du personnel du Conseil général, y compris les cadres de catégorie 10 ou plus ? Il semble que le Bureau du Conseil général doive, s'il veut appliquer sa propre politique et maintenir l'écart minimum de 10 %, augmenter de plus de 2,5 % les salaires des cadres de la catégorie 10 ou plus.

Il est aussi difficile de comprendre en quoi cette décision s'inscrit dans l'appel de l'Église en faveur d'une spiritualité profonde, d'une vie de discipline dynamique et d'une quête audacieuse de justice. Au lieu d'avancer dans la foi, l'Église semble se replier sur elle-même et ses actions sont par conséquent à l'antipode de l'appel et des objectifs et valeurs qu'elle exprime. Le monde est de plus en plus polarisé par celles et ceux qui jouissent de privilèges et à qui les institutions et les politiques coloniales profitent le plus. La création d'une iniquité salariale intentionnelle offre un exemple supplémentaire d'une situation dans laquelle une institution tire parti de son passé et de ses privilèges coloniaux. Cela ne correspond tout simplement pas à ce que l'Église prétend être. Il faut que les actions qu'elle mène soient en accord avec le discours qu'elle tient.

3. Quelle est la recommandation ?

Le Conseil général pourrait prendre les mesures suivantes :

1. Imposer l'équité salariale pour l'ensemble du personnel de l'Église Unie du Canada de sorte que le taux d'indexation annuelle en fonction du coût de la vie soit le même pour le personnel des communautés de foi et celui du Conseil général.
    1. Rédiger une politique qui permettrait à l'exécutif du Conseil général d'approuver une indexation annuelle tout en limitant l'autorité qu'il a s'agissant d'établir des disparités salariales en fonction de l'instance employeuse.
    2. Verser un montant forfaitaire aux personnes qui n'ont pas reçu la somme correspondant à l'augmentation de 0,5 % entrée en vigueur le 1er janvier 2025.
    3. Autoriser le conseil régional à financer à l'avenir tout écart dans les montants versés au titre de l'indexation annuelle en fonction du coût de la vie.

4. Contexte

L'Église Unie du Canada examine actuellement le modèle de rémunération qu'elle applique à l'ensemble de son personnel. Il semble prématuré de dissocier de l'indice des prix à la consommation l'indexation annuelle des salaires en fonction du coût de la vie tant que nous

n’aurons pas accès aux conclusions de l’examen et aux recommandations subséquentes. Il semble également prématuré d’imposer un taux différent en fonction de l’entité qui emploie la personne (communauté de foi ou Conseil général) avant qu’un nouveau modèle de rémunération ne soit approuvé.

Cette décision semble refléter un changement de paradigme et nous éloigner de la communauté conciliaire que nous sommes, fondée sur les modèles de l’Église primitive décrits dans le livre des Actes, et de la façon dont les affaires financières étaient auparavant gérées. Le principe d’équité semble être délaissé, surtout lorsque son application suppose des coûts supplémentaires, et les politiques et valeurs existantes, abandonnées en faveur d’un modèle qui relève plus de l’entreprise et qui est fondé sur les profits, les pertes et l’abordabilité.

De plus, l’exécutif du Conseil général a déterminé en 2023 que le taux d’indexation en fonction du coût de la vie serait de 6,3 % pour le personnel des communautés de foi et de 2 % pour le personnel du Conseil général. La présente proposition porte sur l’écart de 0,5 % appliqué en 2025, certes, mais il faut reconnaître qu’une tendance à l’iniquité systémique semble se dessiner.

5. Comment cette proposition nous aide-t-elle à respecter les engagements de notre Église en matière d’équité ?

Cette proposition concerne l’équité salariale, indépendamment de l’employeur au sein de l’Église. Elle respecte les déclarations et les politiques énoncées ainsi que l’esprit dans lequel elles ont été incarnées jusqu’à présent.

La proposition a été rédigée par l’exécutif du Conseil régional Pacific Mountain et transmise en son nom.

Pour l’instance transmettant cette proposition au Conseil général :
Veuillez sélectionner l’option appropriée et fournir les principaux points de discussion concernant les enjeux transmis au Conseil général :

- ☐ En accord
- ☐ En désaccord, sans transmission de la proposition au Conseil général
- ☐ En désaccord, avec transmission de la proposition au Conseil général

Si vous avez des questions concernant cette proposition, veuillez les transmettre à GCinfo@united-church.ca

Type de document: Proposition

General Council: GC45

Organisme d'origine: Pacific Mountain Regional Council