



**L'Église Unie
du Canada
Conseil général**

CG45 GCE02 Propositions sur l'examen de la rémunération globale pour l'été 2025

Date réelle du document: juin 28, 2025

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

1. Quel est l'enjeu?

Le 44e Conseil général a demandé la tenue d'un examen de la rémunération globale pour le personnel ministériel dans le système de gestion des relations pastorales ainsi que pour le personnel ministériel et laïque dans les systèmes de gestion du personnel du Conseil général et des conseils régionaux, ainsi que la présentation des résultats de cet exercice au 45e Conseil général. En novembre 2023, l'exécutif du Conseil général a mis sur pied le Groupe de travail sur l'examen de la rémunération globale afin qu'il étudie les pratiques de rémunération sous l'angle de l'équité, de la justesse et de la durabilité.

2. Pourquoi cet enjeu est-il important?

Le ministère est une vocation unique et sacrée au sein d'une communauté de croyants et croyantes remplis d'espoir. Dans une relation pastorale, le ministère exige beaucoup des personnes à qui il est confié sur les plans spirituel, physique, psychologique et émotif. Quand l'Église affirme un appel au ministère pastoral et nomme ou appelle une personne à un poste responsable et rémunéré, elle s'engage dans une alliance qui garantit à cette personne une rémunération qui soutient son appel, reconnaît ses dons et lui permet d'honorer ses obligations financières et de subvenir à ses besoins et à ceux des personnes dont elle a la charge.

Au sein du système du Conseil général et des conseils régionaux, laïques et personnel ordonné travaillent côte à côte. La vocation s'y exerce davantage dans le cadre d'une relation de travail traditionnelle que dans celui d'une relation pastorale.

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. Passer en revue nos politiques et pratiques pour qu'elles soient justes, équitables et durables est une forme de diligence orientée par la foi.

3. De quelle manière le Conseil général peut-il répondre à cet enjeu?

Le Conseil général pourrait accepter de :

- i. recevoir le rapport du Groupe de travail sur l'examen de la rémunération globale;
- ii. ajouter à l'article I.2.1.1 a) du *Manuel* les mots « juste, équitable et égalitaire »;
- iii. encourager les conseils régionaux à exercer une surveillance pour limiter la création de postes à temps partiel afin que les paroisses soient tenues, dans la mesure du possible, d'offrir des possibilités d'emploi équivalent temps plein. Ainsi, le personnel ministériel n'aurait pas à « bricoler » lui-même des équivalents temps plein.

De plus, le Conseil général pourrait enjoindre au secrétaire général de :

- iv. recommander, lors de l'assemblée annuelle du 45e Conseil général en 2026, l'élimination ou la révision de certains statuts qui compliquent le recours aux ministères coopératifs ou collaboratifs ou créent de la confusion à cet égard;
- v. fournir, chaque année, des données salariales agrégées par groupe lié au coût de la vie aux conseils régionaux afin de les aider à garantir des conditions de rémunération justes et équitables au moment de la nomination et de l'appel et à veiller au respect des normes salariales minimales;
- vi. appliquer les différentiels régionaux de coût de la vie aux communautés de foi qui fournissent un presbytère au personnel ministériel;
- vii. étudier la parité relative des salaires minimums de l'Église Unie par rapport à ceux offerts par les Églises presbytérienne, évangélique, luthérienne et anglicane, ainsi qu'un plan de mise en œuvre possible;

- viii. faire appel au leadership et à la sagesse du Conseil national autochtone pour élaborer un modèle de rémunération adapté aux réalités des communautés de foi autochtones éloignées et en déterminer le financement;
- ix. explorer, avec le leadership autochtone, d'autres ressources et mesures de soutien pour le personnel ministériel au service de communautés de foi autochtones, qui sont adaptées au contexte des ministères autochtones en région éloignée;
- x. rajuster, chaque année, les salaires minimums en fonction de l'Indice des prix à la consommation (IPC) annualisé s'il est inférieur ou égal à 3 %. Si l'IPC dépasse 3 %, le personnel recueille des données sur les prévisions salariales, les conventions collectives dans les secteurs à but non lucratif et des services sociaux et les rajustements proposés par d'autres confessions, afin d'aider l'exécutif du Conseil général à déterminer le rajustement, en tenant compte des enjeux d'abordabilité;
- xi. collaborer avec l'Église autochtone dans sa réflexion pour établir des modèles de rémunération plus appropriés, et s'engager à supprimer tout obstacle, dans les politiques, qui empêchent la souplesse du financement;
- xii. étudier si la centralisation de la gestion des salaires serait un projet réaliste et accepté. Elle permettrait de soulager les communautés de foi de ce fardeau complexe, mais les trésoriers et trésorières resteraient la source des données relatives à l'emploi et aux salaires pour les personnes chargées de la gestion de la paie;
- xiii. élargir la participation à l'étude Compter sur le leadership, pour que l'équité soit évaluée plus en profondeur.

4. Pour l'instance transmettant cette proposition au Conseil général :

Y a-t-il des commentaires, des réflexions ou des suggestions que vous souhaiteriez faire au sujet de cette proposition?

5. Si cette proposition est une réponse à une demande de travail formulée par le Conseil général ou lors d'une précédente réunion de l'exécutif du Conseil général,

veuillez préciser le numéro de proposition ou de motion.

- Propositions du 44e Conseil général :
 - Way Forward 36 : PM03 et SW07 Équité salariale du personnel ministériel et pour les personnes participant au régime de retraite de l'ÉUC
- Réunion de l'exécutif du Conseil général des 12 et 13 mai 2023 :
 - GS 08 Mandat du Groupe de travail sur l'examen de la rémunération globale
- Réunion de l'exécutif du Conseil général des 22 et 23 novembre 2024 :
 - ébauche du rapport d'étape du Groupe de travail sur l'examen de la rémunération globale à l'exécutif du Conseil général

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, sans transmission de la proposition au Conseil général
- ☐ Ne prendre aucune action en ce moment

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: [l'exécutif du Conseil général](#)