



CG45 WF08: GCE02 Propositions sur l'examen de la rémunération globale pour l'été 2025

Date réelle du document: août 11, 2025

WF08 : GCE02 Propositions sur l'examen de la rémunération globale (été 2025)

Les groupes de discussion ont largement soutenu l'adoption de cette proposition.

Les participantes et participants ont reconnu que les processus et la structure actuels pour les comités du ministère et du personnel et que les processus de ressources humaines posent des embûches et sont, dans de nombreux cas, difficiles à maintenir.

Certains groupes ont fait part de leurs préoccupations concernant le point iii), que d'autres ont interprété comme une intention ou une directive visant à limiter la création de postes à temps partiel. Les groupes ont affirmé qu'il existe des situations où le ministère à temps partiel est approprié à la fois pour la communauté de foi et pour le personnel ministériel.

De nombreux commentaires ont été formulés sur la nécessité de revoir les salaires minimums, compte tenu des données relatives au pourcentage du personnel ministériel dont la rémunération est actuellement supérieure au salaire minimum. Cela témoigne d'un vif intérêt pour la recommandation visant à garantir la réalisation d'une étude plus approfondie sur le niveau des salaires minimums. Certains groupes souhaitaient que la recommandation vii) soit plus directive. Dans l'ensemble, le libellé actuel de la proposition répond déjà à leurs préoccupations et prévoit un éventuel plan de mise en œuvre à cet égard.

L'étude de la faisabilité et de l'acceptation d'un système de paie centralisé a fait l'objet d'un soutien de la part des participantes et participants aux discussions, mais certaines personnes

ont exprimé des inquiétudes quant à l'efficacité d'un tel système et aux incidences financières et opérationnelles potentielles de sa mise en œuvre.

Les groupes ont approuvé la recommandation xiii) de poursuivre l'analyse de l'équité salariale, tout en souhaitant que cette analyse intègre également une évaluation des implications pour le personnel ministériel employé dans les ministères incorporés et les ministères œcuméniques partagés.

Par conséquent, l'équipe de la Voie à suivre propose :

Que le 45e Conseil général de 2025 :

- i. **reçoive le rapport du groupe de travail sur la rémunération globale;**
- ii. **ajoute à l'article I.2.1.1 a) du *Manuel* les mots « juste » et « équitable »;**
- iii. **encourage les conseils régionaux à exercer une surveillance pour que soit favorisée l'offre de possibilités d'emplois équivalents à du temps plein dans la mesure du possible ~~pour limiter la création de postes à temps partiel afin que les paroisses soient tenues~~ afin que les membres du personnel ministériel n'aient pas à se « bricoler » des équivalents temps plein, tout en reconnaissant qu'il existe des situations où le ministère à temps partiel est approprié à la fois pour la communauté de foi et pour le personnel du ministère.**

Que le 45e Conseil général 2025 demande 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 base de participation au sondage sur l'équité Compter sur le leadership afin que l'équité puisse être évaluée de façon plus approfondie.**

Quel le 45e Conseil général 2025 transmette les notes des groupes de discussion au secrétaire général et au personnel du Bureau du Conseil général pour qu'ils les examinent et intègrent, s'il y a lieu, les commentaires de l'assemblée du Conseil général aux plans de mise en œuvre.

Type de document: [Way Forward](#)

General Council: [GC45](#)

Organisme d'origine: [Comité sur les voies à suivre](#)

Status: [Adopté avec modifications](#)