

## Veillez transmettre ce bulletin

- à votre trésorier
- à votre comité M&P
- à votre personnel ministériel / vos employés laïques
- au représentant du personnel / comité de formation des candidats du consistoire
- au conseil de paroisse / bureau de l'église



# connex

NOUVELLES IMPORTANTES DE PC-MEPS

NUMÉRO 25 | DÉCEMBRE 2010

Dans ce  
numéro

Renseignements fiscaux ■ Grand sondage ■ Rémunération : principes directeurs

## Message de la rédaction

Mes vœux vont vers vous, mes frères et sœurs, en cette saison d'anticipation et de préparatifs. Tandis que j'écris cela, l'Avent est encore à plusieurs semaines, pourtant je suis pleinement consciente d'aspirer à ces messages d'espoir, de paix, de joie et d'amour que l'Avent apporte.

Mais où est l'espoir lorsqu'une famille qui avait commencé à fréquenter l'Église en septembre cesse brusquement de venir, sans aucune explication ? Quelle paix peut-on ressentir lorsque la situation financière se dégrade ? Où est la joie lorsque l'on ressent la perte, perte d'un travail, rupture d'un couple ou deuil ? Qui peut célébrer l'amour lorsque les nouvelles sont pleines de suicides d'adolescents confrontés au harcèlement ? La tentation du désespoir, de l'apathie, du repli sur soi est bien réelle.

La saison de l'Avent vient nous rappeler que nous sommes un peuple « en chemin » parcourant les moments qui séparent la promesse de sa réalisation. Et pourtant, nous sommes également ce peuple qui est témoin chaque jour de l'intervention de Dieu dans nos vies. En tant que peuple de la résurrection, nous recherchons le visage de Jésus chez notre voisin, chez tout étranger, du premier jusqu'au dernier. Nous cherchons l'espoir, la joie, l'amour, et nous les proclamons lorsque nous les trouvons, enseignant aux autres l'attente dans l'espérance.

L'Esprit circule, apportant sagesse et foi à nos comités et projets, et se révélant de surprenantes façons. Jésus, comme toujours, marche avec nous, partageant nos blessures et nos défis, montrant le lys, l'enfant, le pain et la coupe. Et il y a Dieu, cherchant ceux qui sont perdus, ce qui – également – est perdu en nous, pour nous mener tous vers la reconnaissance, la délivrance et l'amour.

Je vous souhaite un Avent plein d'espoir, je me réjouirai avec vous de l'intervention de Dieu et de la naissance du Christ. *Shalom !*

—Erin Sterling

## Informations de fin d'année 2010 pour les trésoriers et trésorières

Les informations de fin d'année concernant la paye ont été envoyées à tous les trésoriers à la fin octobre.

Si vous n'avez pas reçu ce dossier envoyé par ADP, envoyez un courriel à [HumanResources@united-church.ca](mailto:HumanResources@united-church.ca) (intitulé : « Fin d'année ») ou appelez 1-800-268-3781 poste 3161.

Les formulaires de fin d'année et autres informations utiles peuvent être obtenus sur le Réseau des Leaders de l'Église : <http://churchleadership.united-church.ca>.

En ce qui concerne les charges pastorales hors-ADP, le Centre de retraite et d'avantages sociaux de l'Église Unie a envoyé les dossiers de fin d'année début novembre. Si vous n'avez pas reçu ce dossier, veuillez contacter le centre au 1-888-657-4607.



Pour recevoir un courriel vous informant qu'un nouveau numéro de Connex est disponible en ligne (plutôt que recevoir une copie papier), contactez-nous au 1-800-268-3781, poste 3161, ou écrivez à [PC-MEPS@united-church.ca](mailto:PC-MEPS@united-church.ca).

# PC-MEPS: Nouvelles et Ressources

## Projet de recherche commun 2011

### « Leadership efficace et relations saines » : Plus qu'un simple questionnaire

Un grand projet de recherche commun plutôt que plusieurs petits projets spécifiques, voilà la dernière entreprise de collecte d'information lancée par le Comité permanent des Politiques et services concernant le ministère et l'emploi (PC-MEPS). Le projet s'intègre dans la mission qui lui est confiée d'analyser efficacement les besoins des groupes de direction et de travail. Cette approche de la recherche permettra de :

- concentrer les projets autour d'une vision centrale du leadership efficace et des relations saines;
- permettre un meilleur niveau de communication et de transparence entre les travaux du Comité permanent et ceux du personnel ministériel;
- minimiser le nombre de questionnaires qui arrivent sur votre bureau;
- permettre aux groupes de direction et de travail du Comité permanent d'obtenir un retour d'information de toute l'Église, tout en assurant une bonne gestion du temps et des finances;
- servir de modèle de simplification et de collaboration pour les travaux dans chaque triennat.

Une grande partie de la tâche effectuée par les groupes directeurs et les groupes de travail du Comité permanent concerne les politiques et les processus de l'Église Unie, qui vise à soutenir le personnel ministériel et à réduire l'isolement. Les réponses de toutes les personnes impliquées dans les relations pastorales guideront ce travail.

Le projet sera coordonné par un comité consultatif, composé de membres des groupes directeurs et des groupes de travail du Comité permanent, et présidé par Tracy Murton, présidente du PC-MEPS. Les membres du personnel de l'Unité des Ressources humaines qui assisteront le comité consultatif, ainsi que le projet dans son ensemble, sont Joe Ramsay, directeur des politiques et programmes pour le personnel ministériel, et Wendy Cranston, coordonnatrice de la gestion du personnel ministériel.

La firme Meyers-Norris Penny, basée à Winnipeg, a été sélectionnée pour réaliser le projet de recherche, qui sera basé sur un questionnaire, en insistant sur un retour d'information de la communauté le plus large possible. Le questionnaire sera administré électroniquement, sur papier, par téléphone ainsi qu'à travers des groupes de discussion, préférence étant donnée à la voie électronique pour des raisons de coût.

### Un mot d'Erin Sterling

*Votre participation à ce projet est très importante, nous vous prions donc d'y collaborer. Il est essentiel à notre tâche d'entendre les besoins, les perspectives, les expériences et les opinions du plus grand nombre de celles et ceux qui constituent le corps du Christ en notre Église Unie. Vos réponses aideront à orienter le travail du PC-MEPS et de l'Église Unie pour les années à venir. Merci !*

Le personnel ministériel et les leaders laïques devraient recevoir leur questionnaire en janvier 2011.

Contactez l'unité des RH au 1-800-268-3781 poste 3161 ou [HumanResources@united-church.ca](mailto:HumanResources@united-church.ca) pour information. Mentionnez « Grand sondage » dans votre message vocal ou courriel.

### Cercle de soutien

Y a-t-il quelqu'un qui vous ait soutenu, qui ait cru en vous, qui ait toujours été là pour vous ?

Le groupe des relations pastorales aux Ressources humaines a créé le Cercle de soutien, un programme qui reconnaît ces individus sur qui on peut compter, vous soutenant dans votre ministère dans l'Église Unie du Canada.

En tant que pasteur-e, diacre, agente pastorale-laïque, ou personnel outre-mer, vous êtes invité-e à désigner une telle personne pour le Cercle de soutien. Un certificat au nom de la personne vous sera envoyé afin que vous le lui présentiez. Une copie du certificat sera placée dans le livre du Cercle de soutien au bureau du Conseil Général.

Pour plus de détails, ou pour désigner quelqu'un, contactez l'Unité des Ressources humaines au 1-800-268-3781 poste 3161, ou [HumanResources@united-church.ca](mailto:HumanResources@united-church.ca) pour information. Mentionnez "Cercle de soutien" dans votre message vocal ou courriel.

## Le congé sabbatique étendu aux ministres intérimaires

Le congé sabbatique est possible pour le personnel ministériel en relation pastorale depuis un certain temps mais, parce que les détails du financement d'un congé sabbatique pour les ministres intérimaires étaient complexes, ceux-ci n'ont pu avoir accès à cette opportunité d'étudier, de réfléchir et se ressourcer.

Cela est dû aux différences des relations pastorales entre les ministres intérimaires et le personnel ministériel régulier. Le congé sabbatique d'un membre du personnel ministériel admissible est financé par la charge pastorale servie par cette personne. Lorsque la demande de congé sabbatique de cette dernière est approuvée par le consistoire, la charge pastorale doit gérer son absence ainsi que les coûts associés.

Les ministres intérimaires remplissent en général des missions de courte durée et sont de ce fait rarement admissibles pour un congé sabbatique au service d'une seule charge pastorale. A partir du 1er décembre 2010, une nouvelle stratégie de financement permettant de combler ce manque a été mise en place : le financement proviendra des contributions reçues de l'ensemble des charges pastorales utilisant les services de ministres intérimaires. Le formulaire PR433AP inclut maintenant une demande correspondant à deux semaines de salaire plus les charges de l'employeur par période de 12 mois de ministère intérimaire (ou un montant au pro-rata basé sur cette formule).

Les contributions sont regroupées dans le Fonds de Congé sabbatique du ministère intérimaire, administré par le Comité d'Assistance financière du Bureau du Conseil Général. Chaque année, ce fonds permet à trois ministres intérimaires admissibles de prendre un congé sabbatique. Comme tous les demandeurs de congé sabbatique, les ministres intérimaires doivent développer un plan de congé sabbatique et le soumettre pour approbation. Ils soumettent leur demande au synode plutôt qu'au consistoire. Les ministres intérimaires sont admissibles pour un congé sabbatique après 60 mois de ministère intérimaire. Tous les détails ainsi que le formulaire d'application sont disponibles à : [www.united-church.ca](http://www.united-church.ca) (recherchez : "sabbatical"). Vous pouvez également contacter directement l'Unité des Ressources humaines.



## Le Groupe de travail sur la Rémunération développe des principes directeurs

Lorsque le Groupe de travail sur la Rémunération a commencé son travail en 2009, il était conscient que la modification des pratiques en matière de rémunération afin de les rendre plus viables, plus justes et plus équitables aurait un impact d'une énorme portée sur le personnel ministériel, les charges pastorales et les unités ministérielles.

*(suite à la page 4)*

## Politiques et procédures relatives à l'invalidité

### Révision en cours

Le PC-MEPS a récemment créé un groupe de travail sur la politique et les procédures relatives à l'invalidité. Les membres en sont M. John Keddy, le pasteur Don Linkletter (président), et le pasteur Jack Spencer. Voici leur mandat :

- réviser la politique actuelle de l'Église Unie en ce qui concerne les congés d'invalidité telle que décrite dans la section 037 du Manuel;
- clarifier les rôles et les obligations du personnel ministériel et des charges pastorales lorsqu'un membre du personnel ministériel reçoit une prestation d'assurance au titre du Programme de Soutien au rétablissement, de l'invalidité de longue durée ou de l'invalidité totale et permanente;
- recommander, le cas échéant, de supprimer du Manuel la procédure concernant l'invalidité pour en faire un nouveau document sur les congés d'invalidité et les droits à prestation.

Le groupe de travail doit rendre son rapport au Comité permanent en juin 2011. Les membres du personnel ministériel et leurs familles, les comités du personnel et du ministère, et les représentants des autres charges pastorales peuvent faire des suggestions ou recommandations au groupe de travail par courriel intitulé « Politique d'invalidité » à l'adresse [HumanResources@united-church.ca](mailto:HumanResources@united-church.ca).

# PC-MEPS: Nouvelles et Ressources

## Le Groupe de travail sur la Rémunération développe des principes directeurs

(suite de la page 3)

Afin de s'assurer que les réformes remplissent les nouveaux critères, le groupe de travail a développé les principes directeurs suivants :

La structure des salaires doit être cohérente avec les priorités actuelles de l'Église Unie du Canada.

La structure des salaires doit inciter le personnel ministériel ainsi que les charges pastorales à des pratiques justes, équitables, honnêtes, viables et cohérentes.

Une structure des salaires doit être facile à comprendre ainsi qu'à gérer, et doit autoriser la supervision appropriée.

La structure des salaires doit être complète et éliminer la notion d'indemnité.

La responsabilité du soutien financier du personnel ministériel incombe à la charge pastorale ou autre unité ministérielle, et des standards minimaux doivent être respectés.

Le personnel ministériel doit être rémunéré en proportion du coût de la vie dans la région dans laquelle il travaille.

La structure des salaires doit permettre de reconnaître un surcroît de qualifications, d'expérience, de formation, de responsabilité, etc.

Ces principes seront testés à l'occasion du projet de recherche commun (voir page 2).

« Nouvelles du Conseil général », émanant du 39e CG, a apporté les premières nouvelles à propos du renvoi sur la rémunération et du travail qui s'est ensuivi. L'Unité des Ressources humaines, ainsi que d'autres programmes du Bureau du Conseil général, ont développé et réalisé divers éléments du renvoi original depuis 2006. Voir [www.united-church.ca/files/organization/gc39/gcnews\\_08.pdf](http://www.united-church.ca/files/organization/gc39/gcnews_08.pdf).

## Rémunération : Dernières nouvelles du service de paye

Lors de sa réunion de mai 2010, l'Exécutif du Conseil général a confirmé que toutes les charges pastorales devaient participer au service de paye commun des charges pastorales. À la fin octobre 2010, 85 pour-cent de toutes les charges pastorales étaient inscrites.

L'Unité des Ressources humaines travaille également en étroite relation avec le consistoire sur les questions liées aux relations pastorales et au service de paye. Parce que seules les charges pastorales qui sont enregistrées auprès du service de paye peuvent déclarer un poste vacant, les consistoires ont été vigilants dans l'identification de barrières possibles à l'établissement d'une relation pastorale lorsqu'une charge n'est pas encore enregistrée.

L'adhésion ne coûte rien à la charge pastorale tant qu'aucun ministre n'est en place, et n'est donc pas un obstacle à une nomination ou à un appel.

Afin de soutenir les 15 pour-cent restant ainsi que les charges pastorales qui ont décidé de payer leurs employés laïques en dehors du service de paye, l'Unité des Ressources humaines a dû mettre en place des moyens à hauteur de presque \$100,000 par an. Nous espérons que les améliorations du service de paye, notamment la ligne téléphonique dédiée par ADP à l'Église Unie (1-877-377-4784), encouragera tous les trésoriers à payer le personnel en utilisant le système de paye des charges pastorales.



**connex**  
à votre service

Connex est le bulletin du Comité permanent des Politiques et services concernant le ministère et l'emploi du Conseil général, et de l'Unité des Ressources humaines.

Désirez-vous obtenir d'autres exemplaires de **Connex** pour les distribuer à votre comité M&P, à votre conseil de paroisse, aux membres de votre paroisse, et aux représentants au consistoire?

Désirez-vous faire des commentaires ou des suggestions pour les numéros à venir de **Connex**? Contactez la rédactrice, Erin Sterling :

a/s PC-MEPS / L'Église Unie du Canada  
3250 rue Bloor ouest, Bureau 300  
Toronto, ON M8X 2Y4  
Courriel : [PC-MEPS@united-church.ca](mailto:PC-MEPS@united-church.ca)

100254