

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 29 | JANVIER 2012

Dans ce
numéro

Proposition concernant la supervision des relations pastorales
• Mise à jour sur la rémunération • Mises à jour sur les politiques
de Ministères et emplois pour 2012 • Xtra : Avantages imposables

Transition vers Aon Hewitt :

**Le pasteur Alan Hall, Ministères
et emplois, vous dit merci**

Le projet le plus considérable et le plus important auquel j'ai participé depuis que je suis devenu membre du personnel de Ministères et emplois est la transition vers Aon Hewitt en tant qu'administrateur de nos pensions et de nos avantages sociaux. Nous avons dû changer notre fournisseur de services afin d'améliorer l'administration des régimes de retraite et d'avantages sociaux et de mieux servir nos membres.

Ce changement a été une opération de grande envergure pour notre personnel hautement dévoué et compétent qui travaille au Bureau du Conseil général. Cela s'est également avéré une opération de grande envergure pour Aon Hewitt. Bien que cette société ait l'expérience des régimes interentreprises — dont la plupart concernent des dizaines ou des centaines d'employeurs, chacun d'entre eux ayant des centaines ou des milliers d'employés —, notre régime est unique. Nous avons des milliers d'employeurs, mais la plupart d'entre eux ont moins de cinq employés-es. Nos régimes sont complexes, et plusieurs situations de travail non traditionnelles les rendent encore plus compliqués. Nous relevons aussi de plusieurs autorités

gouvernementales; nous avons des charges pastorales et des lieux de ministère dans chaque province et chaque territoire du Canada, ainsi qu'aux Bermudes.

Aon Hewitt a beaucoup à apprendre. Notre personnel travaille en étroite collaboration avec cette société depuis 15 mois à élaborer des systèmes, des protocoles et des pratiques. De plus, un gestionnaire de projet principal chez Aon Hewitt travaille à l'Unité Ministères et emplois au Bureau du Conseil général depuis six mois et apprend, sur place, à connaître notre culture ainsi que les besoins de nos membres et de nos charges pastorales. Malgré tout, ce n'est que le jour où le nouveau système entre en vigueur que l'apprentissage commence vraiment.

Depuis le 1^{er} juillet, une bonne partie de notre planification et de notre conception s'est avérée à la hauteur des efforts intenses que nous avons consentis. Toutefois, plusieurs défis se sont présentés, et il y en aura sans doute plusieurs autres. La conception a été modifiée et les modèles de service ont été reconfigurés. Aon Hewitt continue à engager l'ensemble de ses ressources pour s'assurer de bien faire les choses. Je suis toujours persuadé que leurs

systèmes peuvent répondre, et répondront, à nos besoins.

Je présente personnellement mes excuses aux membres qui ont dû faire face aux lacunes de ce processus d'apprentissage et qui ont été contrariés par des incohérences, des erreurs ou des retards en matière de service. Je vous suis reconnaissant de votre patience. Vos évaluations nous ont permis de prendre des mesures concernant les situations que vous avez rencontrées et d'aborder les problèmes systémiques sous-jacents afin que ceux-ci ne causent pas d'ennuis aux autres personnes qui utiliseront le système.

Le Conseil de retraite et le Comité permanent des Politiques et services concernant le ministère et l'emploi surveillent tous les deux la transition avec attention et, de même que le personnel de l'Unité Ministères et emplois et d'Aon Hewitt, tiennent à faire en sorte que les normes et les valeurs en matière de services soient du plus haut niveau possible.

Encore une fois, merci de votre patience. Nous prévoyons entretenir des relations solides et à long terme avec Aon Hewitt.

Pasteur Alan Hall, directeur
Ministères et emplois, Bureau du
Conseil général

PC-MEPS et Ministères et emplois :

Présentation d'une proposition concernant la supervision des relations pastorales

Lors de sa réunion du 12-14 novembre, l'Exécutif du Conseil général a commencé à examiner des propositions qui, si elles étaient adoptées par le Conseil général l'été prochain, changeraient considérablement la façon dont nous établissons, soutenons et concluons les relations pastorales, de même que la façon dont nous soutenons le personnel ministériel de manière continue. Le Comité permanent des Politiques et services concernant le ministère et l'emploi a présenté *Leadership efficace et relations pastorales saines*, une proposition intégrée fondée sur les recherches et les études approfondies menées par :

- le Comité directeur sur l'isolement dans le ministère et le sondage portant sur ce sujet (2005);
- le Groupe de travail sur l'isolement dans le ministère (2008);
- le Groupe de travail sur les caractéristiques démographiques du personnel ministériel (2008);
- le Comité directeur sur la supervision et la discipline du personnel ministériel (2008);
- le Comité directeur sur l'examen des politiques portant sur les relations pastorales (2009).

Quand le Groupe de travail sur l'intégration, qui fait partie du Comité permanent, a commencé son travail à l'été 2011, il a rassemblé toutes les conclusions et toutes les recommandations des comités directeurs et groupes de travail indépendants pour en faire une proposition cohérente et complémentaire. La proposition *Leadership efficace et relations pastorales saines* a recommandé que :

- la responsabilité de déterminer la mission de l'Église et les exigences en matière de leadership ministériel revienne essentiellement à la charge pastorale;
- la responsabilité de mettre en œuvre les politiques en matière de relations pastorales concernant la mission, la collégialité et les soins pastoraux offerts aux membres du personnel ministériel revienne au consistoire;
- la responsabilité de mettre en œuvre les politiques en matière de relations pastorales concernant les titres de compétences du personnel ministériel, les normes d'emploi et l'établissement ou la fin des relations pastorales revienne au synode;
- les processus relatifs aux relations pastorales ainsi qu'à la supervision et à la discipline du personnel ministériel soient gérés par des membres du personnel du synode;
- les processus destinés à favoriser un leadership efficace et des relations pastorales saines soient simplifiés et conçus de façon à leur permettre de répondre aux caractéristiques géographiques, culturelles et linguistiques uniques des ministères locaux.

On peut voir le rapport intégré ainsi que les rapports individuels de chacun des comités directeurs et groupes de travail à l'adresse suivante : http://gc40.united-church.ca/files/gce_1111_workbook.pdf.

L'Exécutif du Conseil général a reçu le rapport et a demandé à la secrétaire générale d'entamer une consultation dans l'Église entière concernant la pertinence et la viabilité des propositions. Cette consultation éclairera l'Exécutif lors de sa réunion de mars 2012 alors qu'il préparera des propositions pour le 41^e Conseil général, qui aura lieu à Ottawa en août 2012.

Pour faire part de vos commentaires et de vos opinions portant sur ces propositions et sur d'autres propositions, alors que nous approchons du 41^e Conseil général, visitez le site <http://churchleadership.united-church.ca/page/leadership>.

Projet de directives en matière de rémunération

Le Groupe de travail sur la rémunération du ministère réalise des progrès considérables et développe une orientation claire concernant des propositions en matière de rémunération. Lors de sa réunion de novembre 2011, l'Exécutif du Conseil général a fourni d'autres renseignements sur les propositions suivantes, qui sont en cours d'élaboration :

- Que nous passions de six à trois grilles de salaires minimums : 1) ordre ministériel, 2) ministère laïque désigné reconnu, 3) personnel non encore reconnu, ordonné ou consacré;
- Que l'on maintienne l'écart salarial de 3,3 pour cent qui existe entre l'ordre ministériel et le ministère laïque désigné reconnu;
- Que les membres du personnel ministériel commencent à accumuler des états de service en progressant à travers les catégories A-F d'augmentation salariale seulement lorsqu'ils et elles sont reconnus-es, consacrés-es ou ordonnés-es;
- Qu'on ne stipule aucun salaire maximum pour aucune des catégories.

La question des allocations de logement et la déduction pour résidence des membres du clergé continuent à faire partie des responsabilités du groupe de travail. Un rapport final contenant des recommandations sera envoyé au Comité permanent en janvier 2012, suivi de propositions qui seront envoyées à la réunion de mars de l'Exécutif du Conseil général.



Mises à jour sur les politiques de Ministères et emplois pour 2012

Le Comité permanent des Politiques et services concernant le ministère et l'emploi (PC-MEPS) avait un ordre du jour chargé lors de sa dernière réunion. En matière de régimes d'avantages sociaux, le comité a pris trois décisions importantes.

Aucun changement au modèle du régime de soins médicaux et dentaires pour retraités

Une proposition soumise au Bureau du Conseil général demandait d'ajouter des avantages sociaux supplémentaires au régime de soins médicaux et dentaires pour retraités. On a décidé de maintenir le modèle actuel du régime, à cause de la situation fortement déficitaire du régime pour retraités; on prévoit que ce régime générera un déficit d'environ 900 000 \$ rien qu'en 2012. Actuellement, les réserves existantes et les paiements provenant de la prime de soutien pour retraités couvrent ce déficit. Bien qu'il soit important d'améliorer les avantages sociaux qui sont à la disposition des retraités, on doit mettre en balance cet élément et notre responsabilité financière.



Ajustement des primes pour 2012 : Augmentation limitée pour les employeurs et les retraités

Parmi tous les avantages sociaux qu'offre l'Église Unie, les prestations d'invalidité à court terme et le régime de soins médicaux et dentaires pour retraités ont connu les plus fortes augmentations quant au nombre de personnes qui y ont recours. Pour cette raison, PC-MEPS a approuvé ce qui suit :

- **Une augmentation de 5 pour cent de la prime pour les prestations d'invalidité de courte durée (STD).**

Ce programme fournit des prestations de congé de maladie aux membres laïques du régime d'avantages sociaux qui répondent aux conditions requises. Pour un membre dont les gains admissibles sont de 30 000 \$, la retenue annuelle est passée de 138 \$ à 144,90 \$, une différence de 6,90 \$ par an.

- **Une augmentation de 2 pour cent des primes du régime de soins médicaux et dentaires pour retraités.** Cette augmentation modifie les primes mensuelles comme suit :

- pour la couverture accordée aux personnes seules, la prime passe de 58,50 \$ à 59,67 \$, une augmentation de 1,17 \$ par mois;
- pour la couverture familiale, la prime passe de 118,00 \$ à 120,36 \$, une augmentation de 2,36 \$ par mois.

Au Québec et en Ontario, les primes sont taxables. Une fois les taxes ajoutées, les primes dans ces deux provinces sont comme suit :

- personne seule : Québec 65,04 \$
(taxe de 9 pour cent)
Ontario 64,44 \$
(taxe de 8 pour cent)
- famille : Québec 131,19 \$
(taxe de 9 pour cent)
Ontario 129,99 \$
(taxe de 8 pour cent)

Les prestations d'invalidité à long terme augmenteront

L'Unité Ministères et emplois a recommandé, et PC-MEPS a approuvé, une augmentation de 1,8 pour cent des prestations accordées aux bénéficiaires de prestations d'invalidité à long terme (LTD), qui coïncidera avec les ajustements de salaire en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2012.

On peut voir en ligne, dans le site Web du Réseau des leaders de l'Église, une liste complète des retenues à la source pour employeurs et employé-es des régimes de l'Église Unie (l'adresse du site apparaît à la section « Gardez le contact » de l'Xtra).





... à tous ceux qui... sont bien-aimés de Dieu, appelés à être saints :
Que la grâce et la paix vous soient données de la part de Dieu notre Père et du Seigneur Jésus-Christ! (Romains 1,7)

Au moment où j'écris ces lignes, nous en sommes presque au deuxième dimanche de l'aveug, où nous méditons sur le don de la paix. Quand vous lirez ce message, l'Épiphanie sera juste derrière nous, avec son récit où Dieu envoie une étoile pour attirer des étrangers afin qu'ils entendent la bonne nouvelle de Jésus. Je me demande où en est la « paix » dans vos âmes en ce moment. Êtes-vous ouverts-es aux nouvelles façons au moyen desquelles Dieu attire peut-être les personnes qui sont au-delà des murs de nos églises, en leur murmurant des paroles d'amour et de courage? Ou êtes-vous épuisés-es par les exigences de l'Aveug et de Noël, après avoir utilisé vos derniers vestiges d'énergie pour essayer de créer un spectacle de Noël parfait, un culte de la veille de Noël parfait, un cadeau parfait, une réunion de famille parfaite? J'espère que ce temps d'attente et de célébration ne vous a pas laissés-es à bout de souffle, mais vous a nourris-es, en vous rappelant que la bonne nouvelle est aussi pour vous, pas seulement pour les personnes que vous servez.

Une nouvelle année civile vient de commencer, accompagnée d'un grand nombre de nouvelles exigences : un renvoi qui doit faire l'objet d'un vote, une assemblée du Conseil général à préparer, des transitions dans l'Église au niveau mondial et aussi, sans doute, dans votre vie. Les thèmes de l'Aveug, de Noël et de l'Épiphanie continuent d'avoir du sens pour moi alors que nous vivons dans la tension qui existe entre les promesses de Dieu et les réalités d'un monde brisé.

En tant que saints-es de l'Église, nous sommes appelés-es à être des agents-es de ce Dieu, partageant autour de nous la paix du Christ et l'incarnant par des actions simples : nourrir les personnes qui ont faim, défendre celles qui sont impuissantes et offrir de l'amour à celles qui sont rejetées. Que la grâce et la paix soient avec vous, bien-aimés-es; que vos efforts pour rechercher la paix de Dieu soient récompensés, et puissions-nous continuer de prier pour le bien-être de notre Église.

Shalom,
Erin

■ Erin Sterling, Communications, PC-MEPS ■

Retards dans la facturation : Membres et employeurs participants facturés directement

Nous comprenons à quel point il est important pour les trésoriers-ères, les administrateurs-trices de la paye et les membres de recevoir des factures exactes. Vous nous avez fait part des difficultés et de la frustration que des factures inexactes vous ont causées dans le passé.

La plupart des employeurs et des membres qui ont besoin d'une facture ont dû en recevoir une à la fin d'août, représentant trois mois de primes facturées pour juin, juillet et août. Les paiements relatifs aux primes ont été reçus, et nous sommes en train de faire en sorte que ces paiements soient affectés de façon appropriée (par charge pastorale, par membre et par type d'avantages sociaux). À cause des

nombreuses vérifications nécessaires pour s'assurer que les paiements soient affectés correctement et que toutes les factures produites ultérieurement soient exactes, la facturation a connu des retards.

À la fin de 2011, on a envoyé des factures ou des relevés mensuels aux personnes touchées par ces retards afin de rectifier la somme due pour la fin de l'année. Veuillez lire attentivement les détails relatifs au versement et envoyer le paiement à l'adresse indiquée. Le fait d'envoyer les paiements à la mauvaise adresse causera d'autres retards quant à la rectification des comptes.

Veuillez noter que le retard concernant la facturation n'a eu aucun effet sur les avantages sociaux ni sur le taux d'accumulation des prestations de retraite d'aucun membre.

Shepell.fgi : Les programmes d'aide aux employés peuvent vous aider

Tous les membres actifs des régimes d'avantages sociaux de l'Église Unie ont accès au Programme d'aide aux employés. On peut avoir recours à ce service confidentiel en tout temps à l'adresse www.shepellfgi.com ou au numéro 1 800 387-4765.

Shepell.fgi offre différents services aux membres, dont : gestion du stress, consultations sur la nutrition, gestion du poids et aide aux personnes qui dispensent des soins.

Obtenez une estimation! Détermination préalable de la protection offerte

On doit demander à Green Shield de déterminer à l'avance la protection offerte pour les coûts dont on prévoit qu'ils dépasseront 300 \$. Le remboursement des frais médicaux élevés peut varier; appelez au 1 888 711-1111 pour plus de renseignements sur la protection offerte afin d'éviter de devoir payer des frais inattendus.

Trésoriers-ères : Grille de salaires et d'allocations 2012

On peut se procurer la grille de salaires minimums 2012 à ces deux endroits :

- site Web de l'Église Unie : www.united-church.ca/minstaff/pastoral/salary/schedule
- Réseau des leaders de l'Église : <http://churchleadership.united-church.ca/forum/topics/2012-salary-and-allowances-schedule-for-ministry-personnel>

Dans l'un et l'autre site, vous pouvez également chercher l'expression « salaires et allocations ».

Contactez Ministères et emplois si vous désirez un exemplaire imprimé.