



connex

NOUVELLES IMPORTANTES DE PC-MEPS

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 du consistoire ✓ au conseil de paroisse/bureau de l'église

DANS CE NUMÉRO

- Activités de mobilisation des actionnaires par l'entremise de SHARE
- UNE DISCUSSION FRANCHE sur notre régime de retraite
- LifeSpeak
- Primes 2018 pour les avantages sociaux

Une vision globale

Taylor Croissant

Je siège au Comité permanent des politiques et services concernant le ministère et l'emploi (PC-MEPS) depuis janvier 2017. Auparavant, j'ai été pasteur suppléant en Corée du Sud auprès de notre partenaire international, l'Église presbytérienne de la République de Corée. J'étais en poste à l'Église presbytérienne de Kangnam, une paroisse de 2 200 membres située à l'ouest de Séoul. J'ai assuré un ministère d'éducation chrétienne en anglais pour les enfants, les jeunes et les adultes qui souhaitaient améliorer leurs compétences

dans cette langue. J'ai eu l'honneur de me trouver en Corée du Sud en même temps que la pasteur Catherine Christie, qui servait au nom de l'Église Unie du Canada auprès de l'Église presbytérienne de la République de Corée. J'ai eu ainsi la chance de pouvoir m'appuyer énormément sur le mentorat d'une collègue de l'Église unie dans mon rôle au service d'une paroisse coréenne.

Mon épouse, MiYeon, est pasteur de cette église, et elle en est aux dernières étapes du processus d'admission au sein

de l'Église Unie du Canada. Passer par le processus avec elle a été très utile pour les fonctions que j'assure aujourd'hui au sein du PC-MEPS.

Plus tôt cet automne, nous avons vécu une situation qui m'a bien éclairé sur l'utilité de mon travail au PC-MEPS. MiYeon a eu très mal aux dents, douleur pour laquelle on l'a dirigée vers un spécialiste à Edmonton. La facture de cette visite nous a presque coupé le souffle. Nous avons été très heureux d'avoir notre couverture pour soins dentaires de Green Shield, qui nous a aidés à diminuer les frais à déboursier nous-mêmes. Les membres du PC-MEPS s'efforcent de concilier les besoins de protection des membres et la nécessité de maintenir les primes à des niveaux abordables pour les membres et les charges pastorales.

Que Dieu bénisse chacun de vos ministères tandis qu'ensemble, nous nous préparons à l'Avent et à Noël.

—Taylor Croissant est membre du PC-MEPS et il sert comme pasteur la charge pastorale Kitscoty-Marwayne, Synode de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest.



À Panmunjom dans la zone coréenne démilitarisée à la frontière de la Corée du Nord et de la Corée du Sud.



LE RÉGIME DE RETRAITE

Activités de mobilisation des actionnaires par l'entremise de SHARE

Le Régime de retraite s'est associé à 100 autres investisseurs pour interroger les cinq plus grandes banques canadiennes à propos de leur manière de gérer les questions touchant le climat et de divulguer l'information à cet égard. Une lettre soulignant que les banques sont exposées à divers risques liés au climat a été envoyée. D'autres renseignements ont été demandés, à chaque banque, sur la gouvernance et l'évaluation des risques, la stratégie et la mise en œuvre, les produits à faible teneur en carbone, ainsi que sur la mobilisation et la collaboration stratégiques.

Le Régime de retraite a également participé au dialogue mené par SHARE auprès de la société CES Energy Solutions pour l'inciter la société à diversifier son conseil d'administration (C.A.). La société a adopté une politique à ce sujet qui, contrairement à un grand nombre des politiques actuelles, intègre notre suggestion d'inclure l'héritage autochtone dans les critères de la diversité d'un conseil d'administration. En outre, la société a ajouté pour la première fois une femme au sein de son C.A.

Examen de la gouvernance du Régime de retraite

L'Exécutif du Conseil général a autorisé un examen indépendant des documents constitutifs et des structures organisationnelles du Régime de retraite.

Dans le cadre de cet examen, un sondage auprès des membres du Régime a été effectué, et des groupes de consultation ont été organisés. Les commentaires et les entrevues avec des membres actuels du conseil et des comités aideront à cerner les recommandations d'améliorations à la gouvernance. Surveillez dans *Connex* les articles qui analyseront certains des commentaires et questions des participants.



L'ÉQUIPE DIRIGEANTE

Étude « Flourishing in Ministry » (« S'épanouir dans un ministère »)

Nous sommes heureux d'annoncer que le personnel ministériel de l'Église Unie sera bientôt invité à participer au projet « Flourishing in Ministry » (« S'épanouir dans un ministère »), une étude sur le bien-être des membres du clergé. Conçue et réalisée par le professeur Matthew Bloom de l'Université de Notre Dame en Indiana, l'étude est financée par la Lilly Endowment (pour plus ample information, veuillez consulter la page wellbeing.nd.edu/flourishing-in-ministry).

L'étude a pour principal objectif de dégager les données empiriques mettant en lumière les conditions les plus propices au bien-être des membres du clergé et de leur famille. Qu'est-ce qui distingue une vie professionnelle épanouissante, enrichissante et essentielle au sein de l'Église d'une expérience moins satisfaisante?

Grâce à votre participation, nous saisissons mieux ce qui constitue le bien-être des membres du clergé. Les renseignements obtenus serviront à orienter l'élaboration de politiques et de programmes permettant au personnel ministériel de s'épanouir dans notre église. Nous comptons sur une participation optimale de votre paroisse. Ne laissez pas passer cette occasion de nous aider à comprendre comment prendre soin au mieux de notre personnel ministériel.

La participation s'étalera entre le 1er février 2018 et le 10 février 2018. Le personnel ministériel recevra avant le 1er février un courriel l'invitant à répondre au sondage. Les réponses individuelles seront confidentielles, et seuls les résultats globaux seront analysés par les cadres de l'Église.

Si vous avez besoin d'autres renseignements, veuillez communiquer avec le pasteur Adam Hanley, coordonnateur de programme —Vitalité du personnel ministériel, au 1-800-268-3781 ou au 416-231-5931, poste 3147, ou lui écrire à <mailto:mahanley@united-church.ca>.



UNE DISCUSSION FRANCHE sur notre régime de retraite

On a beaucoup parlé de notre régime de retraite ces derniers temps. Nous voudrions fournir aux membres un portrait plus clair de la manière dont il fonctionne à l'égard de trois éléments clés.

Notre régime est et demeure un régime à prestations déterminées et fondé sur la moyenne du salaire qui est enregistré en vertu de la Loi sur les régimes de retraite de l'Ontario.

La Loi permet expressément de modifier des régimes interentreprises comme le nôtre dans le but de diminuer les prestations pour services passés. Sans cette capacité, peu de solutions permettent de combler un déficit éventuel. Bien que notre régime ait été confronté à une conjoncture très difficile ces dernières années, **les prestations pour services passés n'ont jamais été réduites**. Nous avons plutôt fait appel à un éventail de stratégies pour maintenir la viabilité du Régime dans une période où de nombreux autres régimes canadiens à prestation déterminées ont accumulé des déficits importants.

Les membres bénévoles du Conseil de retraite et ses comités font tout ce qui est en leur pouvoir, au nom de tous les membres, pour que le Régime honore les promesses qui ont été faites au sujet des pensions. On investit les actifs de la caisse en intégrant un niveau de risque raisonnable de façon à rendre possible des améliorations futures des prestations; en même temps, on s'efforce de minimiser le risque d'un déficit qu'employeurs et employés n'ont guère ou n'ont pas la capacité de financer.

Les autres stratégies possibles sont l'augmentation des cotisations et la réduction des prestations acquises sur les services futurs, stratégies qui ont été utilisées en 2013. La bonne nouvelle est qu'à la fin de 2016, lorsqu'une évaluation actuarielle en bonne et due forme a été effectuée, le Régime était pleinement capitalisé. Cela signifie qu'il dispose de fonds suffisants pour nous permettre d'honorer nos engagements actuels envers les retraités. Il n'est pas prévu de réduire les prestations.

Photo : © Ocskay Bence | Dreamstime.com



Pourquoi les pensions n'ont-elles pas augmenté depuis 2009?

Comme nous l'avons expliqué dans *Connex* et dans *le Rapport annuel du Régime de retraite*, cette situation s'explique par la conjoncture économique difficile et la faiblesse relative de nos taux de cotisation. Même si des hausses ont été accordées par le passé, le **Régime n'est pas et n'a jamais été indexé à l'inflation**. Pour pouvoir indexer les prestations du Régime à l'inflation, il faudrait appliquer des taux de cotisation nettement plus élevés, ce que les membres du Régime ou nos paroisses n'auraient pas les moyens de faire durablement. Pourquoi l'Église n'injecte-t-elle pas d'argent dans le Régime, peut-être celui tiré de la vente d'actifs immobiliers? Du fait des changements apportés il y a plusieurs années aux règles relatives aux régimes de retraite enregistrés, les cotisations forfaitaires importantes ne sont pas autorisées.

Qui est responsable des politiques relatives au Régime de retraite et des stratégies d'investissement?

L'Exécutif du Conseil général (ECG) est l'administrateur légal du Régime. À ce titre, sa première responsabilité est d'agir systématiquement dans l'intérêt supérieur des membres du Régime. Il s'agit de l'obligation fiduciaire de l'ECG. Conscient que la plupart de ses membres (comme la plupart des gens, en fait) ne sont pas des spécialistes des pensions, l'ECG délègue à des experts la majeure partie de ses responsabilités concernant le Régime, à savoir au Conseil de retraite et à ses comités. Cette délégation, qui est prudente et conforme aux obligations juridiques de l'ECG, permet une bonne supervision du Régime. S'il est important de tenir compte des valeurs de l'Église, l'ECG et le Conseil de retraite doivent avoir une indépendance et un pouvoir discrétionnaire suffisants pour prendre des décisions dans l'intérêt supérieur des membres et ce, sans recevoir d'instructions du Conseil général.

Gérer un régime de retraite demande un équilibre complexe entre plusieurs intérêts, la première priorité étant la capacité du régime à verser aux membres leur pension de retraite. Surveillez la rubrique « Une discussion franche » dans les prochains numéros de *Connex*.

Lancement du nouveau service LifeSpeak le 1^{er} janvier 2018

LifeSpeak est un nouveau service destiné à enrichir votre Programme d'aide aux employés et aux familles (PAEF).

LifeSpeak est une plateforme de santé, de bien-être et de perfectionnement professionnel qui vous donne, à vous et aux membres de votre famille, un accès instantané à des conseils spécialisés sur toutes sortes de sujets. Elle peut également aider les membres du Comité du personnel et du ministère pour les questions touchant le bien-être et les ressources humaines. Le personnel ministériel peut même utiliser la plateforme comme source de documentation d'appui à partager avec les membres de leur paroisse lorsque les ministres assurent les soins pastoraux.

Tous les sujets sont traités : santé physique ou mentale, finances, relations ou perfectionnement professionnel. Vous pouvez, de même que les membres de votre famille, visionner des vidéos, télécharger des plans d'action et interagir avec des spécialistes de niveau mondial en temps réel.



Le service LifeSpeak est disponible partout, n'importe quand et il est totalement confidentiel. Vous trouverez tous les renseignements dont vous avez besoin pour pouvoir faire ce que vous voulez faire. La bibliothèque de LifeSpeak contient 100 vidéos sur les sujets qui influent sur votre vie quotidienne tels que les suivants :

- la retraite
- les relations de couple;
- les finances pour tous;
- les conversations difficiles en toute confidentialité;
- s'épanouir dans le changement;
- les maladies cardiaques;
- la gestion du poids;
- la gestion de l'anxiété;
- la gestion des conflits;
- la bonne nutrition des enfants et de la famille;
- les compétences clés en communication pour les gestionnaires;
- un changement d'état d'esprit à l'égard de la richesse.

Visitez united-church.lifespeak.com et saisissez l'ID organisationnelle : **wellness**.



COMMUNIQUEZ AVEC NOUS

Connex est le bulletin du Comité permanent des politiques et services concernant le ministère et l'emploi (PC-MEPS), de l'Unité Ministères et emplois du Bureau du Conseil général et du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada.

Centre d'avantages sociaux de l'Église Unie : 1 855-647-8222
(mise à jour des renseignements personnels; départ à la retraite)

Green Shield Canada: 1-888-711-1119 greenshield.ca
(questions relatives à l'assurance pour soins médicaux et dentaires; outils en ligne; rappels)

Services de paye des charges pastorales : 1-800-268-3781, poste 3132 ou 2757 payroll@united-church.ca

Programmes d'aide aux employés et aux familles (PAEF) : un service confidentiel, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7
1-800-387-4765 (anglais), 1-800-361-5676 (français) shepell.com

Unité Ministères et emplois au BCG : 1-800-268-3781
MinistryandEmployment@united-church.ca



PRIMES POUR AVANTAGES SOCIAUX EN 2018

Grâce à une gestion prudente des coûts de nos avantages sociaux, ces trois dernières années, nous avons pu puiser dans les réserves de façon à réduire les primes de 20 pour cent. Cependant, à présent, nous devons recommencer à tenir compte des coûts réels du Régime.

En 2018, les taux de toutes les couvertures, sauf l'assurance-vie facultative et l'assurance décès et mutilation accidentels (DMA), augmenteront de 6,5 pour cent.

Catégorie d'avantage	Taux de 2017	Nouveau taux de 2018
Programme de soutien au rétablissement (à la charge de l'employeur) : EN22	0,89 %	0,95 %
Indemnité de l'employeur (à la charge de l'employeur) : EN23	0,096 %	0,10 %
Cotisations de retraite (à la charge de l'employeur) : EN26	9,0 %	Aucun changement
Couverture de BASE, dont soins médicaux et dentaires, assurance-vie (à la charge de l'employeur) : EN27	4,30 %	4,59 %
Cotisations de retraite (à la charge de l'employé) : DN02	6,0 %	Aucun changement
Invalidité de longue durée (à la charge de l'employé) : DN19	2,503 %	2,666 %
Assurance-vie facultative (à la charge de l'employé) : DN22	Selon le tableau des taux	Aucun changement
Assurance-vie facultative, conjoint (à la charge de l'employé) : DN23	Selon le tableau des taux	Aucun changement
Assurance DMA facultative (à la charge de l'employé) : DN24		
Célibataire : pour chaque volume de 10 000	0,30 \$	Aucun changement
Famille : pour chaque volume de 10 000	0,50 \$	Aucun changement
Assurance facultative pour soins médicaux et dentaires (à la charge de l'employé) : DN25	Mensuel	Mensuel
Célibataire	36,02 \$	38,36 \$
Famille	102,59 \$	109,26 \$
Assurance soins médicaux et dentaires pour retraités (à la charge du retraité, sur la pension)	Mensuel	Mensuel
Célibataire	\$47,74 \$	50,84 \$
Famille	96,29 \$	102,55 \$