

Politique concernant la rémunération et les avantages sociaux pour les employés membres du clergé et membres du laïcat de l'Archidiocèse du Canada

Cette politique a pour but d'assurer une rémunération et des avantages sociaux justes aux prêtres de paroisse et aux employés laïques de notre Archidiocèse et d'établir une norme minimale dans les paroisses quant à cette rémunération et ces avantages sociaux.

1.0 Raison d'être et principes directeurs

1.1 But

Le but de cette Politique est de fournir des directives et une aide aux paroisses, aux doyens, à l'évêque et à l'administration centrale de l'Archidiocèse en ce qui a trait aux conditions des prêtres affectés aux paroisses de notre Archidiocèse. De même, elle fournit des directives quant à la rémunération et aux avantages sociaux pour les employés laïques de l'Archidiocèse.

1.2 Portée

Cette Politique s'applique aux prêtres et membres du clergé à plein temps, à savoir ceux qui sont affectés à un poste considéré comme à mi-temps ou plus. Elle s'applique également aux employés laïques qui travaillent au moins 24 heures par semaine. Elle ne s'applique pas aux prêtres suppléants. Elle n'a pas trait aux tâches et responsabilités du prêtre de paroisse, ces dernières dépassant la portée de cette Politique.

Il est entendu que l'usage des termes « employeur » et « employé(e) » dans cette Politique fait référence à la rémunération et aux conditions de travail quotidiennes. Ces termes sont assujettis à la relation spirituelle et ecclésiastique entre l'évêque/le prêtre/le diacre et la paroisse/la structure hiérarchique générale de l'Église orthodoxe, laquelle reçoit son orientation des canons de l'Église orthodoxe, des Statuts de l'Église orthodoxe en Amérique et des Règlements administratifs de l'Archidiocèse du Canada.

2.0 Définitions

2.1 **Le prêtre à plein temps** est celui dont le ministère sacerdotal est l'emploi principal. Sa rémunération rend compte de ce que son évêque, sa paroisse et son doyen estiment son poste comme en étant un à plein temps.

2.2 **Le prêtre à mi-temps (ou plus)** est celui dont la paroisse, le doyen et l'évêque estiment que le service ecclésial est à mi-temps ou plus. Pour pouvoir participer au Régime d'assurance collective, le prêtre doit travailler l'équivalent de 24 heures par semaine.

- 2.3 **L'employé(e) laïque à plein temps** est celui/celle qui travaille à plein temps (35 heures par semaine ou plus) pour l'Archidiocèse. Il/elle peut participer au Régime d'assurance collective.
- 2.4 **L'employé(e) laïque à mi-temps (ou plus)** est celui/celle qui travaille 24 heures par semaine ou plus pour l'Archidiocèse. Il/elle peut participer au Régime d'assurance collective.
- 2.5 **Le prêtre suppléant** est celui qui travaille pour l'Archidiocèse de temps à autre et qui est rémunéré pour une affectation déterminée ou à l'acte. Il n'a pas le droit de participer au régime d'avantages sociaux.
- 2.6 **L'employeur** est la paroisse, l'Archidiocèse ou un autre organisme archidiocésain responsable en matière de rémunération et d'avantages sociaux.
- 3.0 Rémunération et avantages sociaux pour les prêtres de paroisse
- 3.1 Rémunération annuelle
- 3.1.2 Toutes les directives ayant trait à la rémunération annuelle seront revues et mises à jour tous les trois ans par le Conseil archidiocésain. Le Conseil fera ses recommandations à ce sujet à l'Assemblée archidiocésaine.
- 3.1.3 Tous les prêtres à plein temps recevront un salaire minimal de 3 000\$ par mois. Cette rémunération de base n'inclut pas les primes du Régime d'assurance collective payées par la paroisse. Advenant qu'une paroisse veuille obtenir une dispense en vue d'offrir une rémunération minimale inférieure à ce seuil initial, elle doit présenter une demande écrite à l'évêque, en lui mentionnant les raisons de sa demande.
- 3.1.4 La rémunération annuelle devant être versée à un prêtre à plein temps ou à mi-temps doit faire l'objet de discussions entre le Conseil paroissial et l'évêque, ou son représentant, en vue d'en arriver à un accord. Autrement dit, toutes les ententes de rémunération doivent être approuvées par l'évêque.
- 3.2 Allocation de frais de déplacement

Les prêtres ont droit à une allocation de frais de déplacement raisonnable. Le taux raisonnable par kilomètre de l'allocation de frais de déplacement sera le taux établi par le gouvernement de la province/du territoire où l'institution ecclésiastique est située.

Il a deux méthodes possibles pour déterminer le montant de l'allocation des frais de déplacement :

Méthode recommandée

Le prêtre et sa paroisse peuvent convenir qu'une indemnisation soit versée pour les frais de déplacement à compter d'un rapport de dépenses vérifiables soumis mensuellement à la paroisse. Ces paiements de frais de déplacement peuvent varier d'un mois à l'autre. En utilisant cette méthode de paiement, la paroisse n'a pas à payer d'impôt sur le montant versé et elle peut réclamer un remboursement de TPS de 0.0124\$ du kilomètre payé.

Autre méthode

Le paiement doit être établi à compter de la moyenne approximative mensuelle du nombre de kilomètres parcourus. Ce type de paiement est vu comme étant un avantage imposable.

3.3 Logement

Il y a trois options possibles en ce qui a trait aux allocations de logement pour un membre du clergé à plein temps. Il est recommandé que les paroisses se rendent sur le site Web de l'Agence du revenu du Canada et consultent la section relative aux déductions applicables au logement des membres du clergé pour avoir une idée des répercussions fiscales liées à chacun des scénarios :

<http://www.cra-arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/brd/hsng/clrgy-eng.html>

3.3.1 Lorsque le membre du clergé est propriétaire de sa résidence, la paroisse devrait néanmoins lui verser une allocation de logement pour couvrir, au moins en partie, l'hypothèque, les taxes foncières et les services publics.

3.3.2 Lorsque le membre du clergé loue un logement, la paroisse devrait lui verser une allocation de logement équivalente à une juste valeur marchande, y compris le coût des services publics du lieu où se trouve la paroisse. Cette allocation est un avantage imposable classé en tant que revenu d'emploi selon les dispositions générales de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

3.3.3 Lorsque le membre du clergé demeure dans une résidence fournie par la paroisse, ladite résidence doit être maintenue en bon état par la paroisse et cette dernière doit couvrir les coûts des services publics de base.

3.4 Congé de maladie et congé de maladie prolongé

3.4.1 Le congé de maladie est offert pour garantir un revenu que les prêtres et autres employés pourraient perdre suite à une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine reconnue pouvant les empêcher de vaquer à leurs tâches régulières, lorsqu'ils ne sont pas couverts par une autre forme de protection du revenu telles une assurance-invalidité de longue durée et une assurance-emploi.

3.4.2 Les prêtres et les employés laïques travaillant à plein temps ont droit à dix jours de congé de maladie payés par année.

3.4.3 Les prêtres à mi-temps (voir définition en 2.2.4) ont droit à cinq jours de congé de maladie payés par année.

3.5 Jours de vacances acquis

Les employés laïques et les prêtres à plein temps se verront accordés une augmentation des jours de vacances selon la classification ci-dessous. Il est à noter que le nombre d'années de service complétées dans l'Archidiocèse est considéré sans égard au temps passé dans une paroisse particulière.

3.5.1 Jusqu'à la fin de la cinquième année de service dans l'Archidiocèse – trois semaines par année.

3.5.2 À partir du début de la sixième année de service dans l'Archidiocèse – quatre semaines par année.

3.5.3 À partir du début de la onzième année de service dans l'Archidiocèse – cinq semaines par année.

3.5.4 La paye de vacances ne doit pas être pour plus de cinq semaines.

3.5.5 Les employés ne peuvent reporter leurs jours de vacances d'une année à l'autre.

3.5.6 Les prêtres ne peuvent pas prendre plus de quatre dimanches par année en jours de vacances.

3.5.7 Les prêtres ou les employés laïques doivent avoir complété une année complète de travail dans une paroisse donnée avant d'avoir droit à des vacances.

3.5.8 Les employés laïques et les prêtres n'ayant pas une affectation à plein temps auront droit à des vacances proportionnelles à la durée de l'emploi. Cette règle ne s'applique pas aux prêtres suppléants ni aux employés qui travaillent moins de 24 heures par semaine.

3.5.9 Les prêtres et les employés laïques à plein temps peuvent prendre les vacances auxquelles ils ont droit à un moment qui leur convient et qui convient également à leur Conseil paroissial et à leur évêque.

3.5.10 Les temps de perfectionnement professionnel ou dévolus aux réunions des membres du clergé ne sont pas considérés comme étant des jours de vacances.

3.6 « Jours de repos »

Autant que possible, les prêtres devraient avoir deux jours « de repos » par semaine. Selon ce qui lui convient le mieux, un prêtre peut décider de prendre quatre demi-journées ou deux demi-journées et une journée complète « de repos ». Si le prêtre désire

avoir deux journées spécifiques « de repos » par semaine, il devrait le laisser savoir au Conseil paroissial. Si les services du prêtre sont requis un jour où il est d'ordinaire « en repos », il a le droit de prendre sa journée de repos un autre jour de la même semaine. Les jours « de repos » qui n'ont pas été pris ne sont pas cumulatifs et ne peuvent être ajoutés aux jours de vacances.

4.0 Régime d'assurance collective pour les employés membres du clergé et membres du laïcat

Pour tous les employés y ayant droit, la participation à des programmes régis par la loi, y compris l'assurance-emploi et le Régime de pension du Canada, est une condition d'embauche. Chaque paroisse versera sa part de participation exigée par la loi pour ces programmes.

Le programme d'avantages sociaux ci-dessous doit être offert aux employés laïques et aux membres de clergé (tel que défini en 2.2.1 et 2.2.2) de l'Archidiocèse. Ce régime d'assurance sera administré par l'Archidiocèse et chaque paroisse versera une part de la prime tel qu'indiqué ci-dessous. Les paroisses devraient se renseigner auprès de professionnels au sujet des répercussions fiscales liées à ces avantages sociaux, certains d'entre eux étant imposables et d'autres ne l'étant pas.

- 4.1 Régime provincial de soins de santé – lorsqu'admissible. Il est recommandé que la paroisse paie le montant total de la prime.
- 4.2 Couverture dentaire : L'employeur paie le montant total de la prime.
- 4.3 Couverture complémentaire d'assurance-maladie : L'employeur paie le montant total de la prime.
- 4.4 Assurance-vie de l'employé(e): L'employé(e) paie le montant total de la prime.
- 4.5 Assurance-invalidité de longue durée : L'employé(e) paie le montant total de la prime.