

1 **PLAN DE BÉNÉFICES POUR LES EMPLOYÉS DE L'ÉGLISE ADVENTISTE DU**
2 **SEPTIÈME JOUR DANS LE TERRITOIRE DE LA DIVISION INTERAMÉRICAINNE**
3

4 **Z 05 05 Introduction**
5

6 1. Les règlements suivants concernent le plan de bénéfices des organisations adhérentes
7 des adventistes du septième jour, plan bénéficiant des employés d'âge avancé qui qualifient pour une
8 assistance. De tels employés doivent avoir fourni un service continu à l'Église adventiste du
9 septième jour dans le territoire de l'une des organisations contributrices ou ont été envoyés comme
10 missionnaires avec le statut officiel de employé Inter-Division et ont atteint l'âge auquel ils sont
11 qualifiés pour recevoir des bénéfices.
12

13 2. Le plan est administré à partir des soldes de fonds de chaque organisation détentrice
14 d'un solde de Fonds par la *commission de Vérification et de Contrôle*.
15

16 3. La *commission de Vérification et de Contrôle* : Cette commission est nommée par le
17 Conseil des organisations détentrices de solde de Fonds au début de chaque quinquennat.

18 a. Elle interprète les règlements du plan en vigueur.

19 b. Elle agit de façon à administrer les bénéfices correspondants selon les
20 recommandations des différentes organisations détentrices d'un solde de fonds et selon le règlement
21 en vigueur ;
22

23 c. Elle tient les registres les relevés comptables et des recommandations faites
24 par les organisations détentrices d'un solde de fonds, et mesure l'impact de ces recommandations sur
25 les soldes du Fonds de ces propriétaires.
26

27 d. Elle soumet des recommandations aux détenteurs de solde de fonds pour tout
28 changement des règlements.
29

30 Aucun précédent ne sera établi par un vote de cette commission.

1
2 4. Avec l'approbation du comité exécutif du propriétaire de solde de fonds, toute
3 organisation employeur adhérente qui fait partie du territoire d'une organisation détentrice d'un solde
4 de Fonds, qui, pour des raisons politiques, ne peut contribuer au fonds dont il est question, devra
5 assumer la responsabilité de créer son propre fonds.
6

7 **Z 10 Organisation**

8

9 **Z 10 05 Définitions.** Les mots et les termes suivants utilisés dans le plan, seront définis
10 comme suit, à moins que le contexte indique clairement un sens différent.
11

12 1. *Participant.* Personne qui reçoit les bénéfices prévus par le plan

13 2. *Enfant à charge.*

14 a. Enfant célibataire d'un participant de moins de 24 ans ou qui n'a pas
15 terminé ses études universitaires au niveau de la licence, quel que soit ce qui se produit en
16 premier.

17 b. Enfant qui est né ou devient handicapé physiquement ou mentalement ou qui
18 l'est devenu avant l'âge de 18 ans, et qui est incapable de se prendre en charge.
19

20 3. *Bénéficiaire.* Le conjoint survivant ou l'enfant à charge (selon la définition 2b) d'un
21 participant décédé.
22

23 4. *Candidat.* L'employé qui a accumulé le minimum requis de crédit de service.
24

25 5. *Ayant droit.* L'employé qui a atteint l'âge et le nombre d'années de service requis pour
26 obtenir le statut de candidat.
27

- 1 6. *Organisation adhérente* : L'employeur qui contribue de manière régulière et suivie à
2 un fonds permettant de financer des bénéfices à ses participants, candidats et employés y ayant droit.
3
- 4 7. *Solde de fonds* : La différence entre le total des contributions accumulées par les
5 organisations adhérentes et les bénéfices versés aux participants.
6
- 7 8. *Service actif*. Un employé est en service actif quand il est présentement employé et
8 qu'il reçoit une rémunération d'une organisation contribuant au plan.
9
- 10 9. *Emploi*. La période pendant laquelle une organisation adhérente emploie une personne.
11
- 12 10. *Employé à plein temps*. Personne employée par une organisation adhérente, qui
13 travaille régulièrement 38 heures par semaine au moins.
14
- 15 11. *Heures de service*. Le total des heures pour lesquelles un employé reçoit une
16 rémunération.
17
- 18 12. *Rémunération de base*. Le salaire mensuel ou la rémunération horaire selon la
19 structure salariale en vigueur.
20
- 21 13. *Crédit de service*. Période de service exprimée en années et portions d'année, utilisée
22 pour calculer les bénéfices d'un participant.
23
- 24 14. *Années de service*. Période de 12 mois pendant laquelle un employé est crédité
25 d'au moins 50 pour cent de service de crédit pendant l'année.
26
- 27 15. *Catégories d'employés*. Les catégories d'après lesquelles est basée la structure
salariale officielle de la Division Interaméricaine.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27

16. *Coefficient de pourcentage salarial.* La moyenne du pourcentage du salaire des 10 années de service durant lesquelles l'employé a reçu les pourcentages les plus élevés de sa carrière.

17. *Barème de salaires de l'organisation.* Barème de salaires des employés des organisations participantes, tel qu'il est autorisé par l'organisation détentrice du solde de Fonds.

18. *Principal soutien de famille.* Le conjoint qui a reçu la rémunération la plus élevée durant sa vie active.

19. *Allocation du conjoint.* L'allocation accordée par famille dans le cas d'un couple marié.

20 *Prime de fidélité au service.* Somme d'argent versée en une seule fois, calculée d'après les années de service, que l'organisation détentrice de Solde de Fonds accorde aux employés quand ils retirent du service actif dans le territoire de toute organisation participante.

21 *Coefficient de pension.* Chiffre constant qui définit la base des bénéfices des participants, établie par une organisation qui détient un solde de fonds et qui est révisée au moins une fois chaque cinq an.

22 *Pension.* Somme mensuelle congelée.

23 « *Fédération* ». L'organisation du champ local qui comprend aussi les missions, champs et régions du territoire où sont situées les organisations participantes.

24 *Pays de bénéfices.* Lieu qui détermine la base de calcul des bénéfices des participants.

1 25 *Interamérique*. Territoire comprenant le Mexique, l'Amérique centrale, la Colombie,
2 le Venezuela, les îles des Caraïbes, Guyana, la Guyane française et le Surinam.

3
4 26 *Institutions privées n'appartenant pas à l'Église*. Institutions privées, qui soutiennent
5 le programme de l'Église et qui sont approuvées par les comités de l'organisation correspondante
6 détentrices de solde de fonds.

7
8 27. *Plan*. Le système financier qui prévoit les bénéfices aux employés qui ont atteint l'âge
9 et les années de service pour recevoir les bénéfices accordés à ceux qui viennent du service actif de
10 l'Église adventiste du septième jour dans le territoire interaméricain.

11
12 28. *Date de début du versement des bénéfices*. Le premier jour de la première période que
13 les bénéfices doivent être versés après l'approbation de la commission de vérification et de contrôle.

14
15 29. *Cessation du versement des bénéfices*. Le versement des bénéfices cessera à la mort du
16 participant ou du bénéficiaire.

17
18 30. *Commission de Vérification et de Contrôle*. Commission nommée par le conseil
19 d'administration des organisations détentrices d'un solde de Fonds.

20
21 31. *Salaires de base de l'Église*. Somme de base définie par un environnement économique
22 et financier spécifique du territoire d'une organisation adhérente et autorisée par l'organisation
23 correspondante détentrice d'un solde de Fonds, afin d'indexer dans ce barème le salaire et les
24 prestations sociales accumulées d'un employé actif de ladite organisation.

25
26 32. *Genre* : toutes les expressions du genre masculin s'appliquent tant au masculin qu'au
27 féminin suivant le cas.

28

5

1 33. *Primes conditionnelles mensuelles*: bénéfiques pour le participant du Plan qui vient du
2 service actif d'une organisation adhérente, en harmonie avec le facteur de pension. Ils se composent
3 d'une prime mensuelle, de l'assistance de loyer et l'allocation de conjoint.
4

5 **Z 10 10 Choix du Solde de Fonds en vue de définir les bénéfices**

6

7 Quand un employé remplit les conditions pour être un participant du plan, il pourra choisir
8 entre plusieurs options, sachant que cette décision est irrévocable, selon les paramètres suivants :
9

10 **1. Venant d'un service actif dans un pays du territoire d'une organisation** 11 **adhérente :**

12 a. Pays où l'employé était né, à condition qu'il ait un état de service dans ce pays,
13 et que ce pays fasse partie du territoire où sont situées les organisations adhérentes détentrices d'un
14 solde de Fonds de retraite, ou
15

16 b. Pays d'adoption déterminé par l'Église, dans le territoire d'une des
17 organisations adhérentes détentrices d'un solde de Fonds, à condition que l'employé y ait travaillé 10
18 ans au moins, ou
19

20 c. Le dernier pays d'emploi dans le territoire d'une des organisations adhérentes,
21 ou
22

23 d. . Là où il existe plus d'une organisation détentrice de Solde de Fonds dans un
24 même pays, seulement le Solde de Fonds auquel appartient son dernier lieu d'emploi.
25

26 **2. Candidats qui ne sont pas en service actif.** Quand un ancien employé qui n'est pas
27 en service actif remplit les conditions d'âge pour recevoir les bénéfices de ce plan, il doit soumettre

1 sa demande dans son pays d'origine dans le territoire d'une organisation détentrice d'un Solde de
2 Fonds et il recevra les bénéfices se basant sur le pays où il est né, si celui-ci est situé dans le territoire
3 d'une organisation détentrice d'un Solde de Fonds.

4
5 3. Un participant qui est admis au plan puis qui déménage dans un autre pays après la
6 retraite, recevra les prestations en fonction des bénéfices et dans la monnaie du pays où il a choisi de
7 recevoir ses bénéfices au début. Sous aucun prétexte il ne recevra les bénéfices en fonction du salaire
8 de base et des conditions du pays où il s'est transféré après avoir été admis dans le plan.

9
10 **Z 10 15 Conditions à remplir permettant de recevoir les bénéfices prévus par ce plan**

11
12 1. Âge et années de service venant du service actif dans le territoire d'une des
13 organisations adhérentes

14
15 a. Quand un candidat a servi au moins trente (30) années comme un employé actif
16 de service dans le territoire d'une des organisations adhérentes, et/ou en tant que missionnaire
17 envoyé par l'organisation adhérente, il peut recevoir les bénéfices que le plan offre, s'il a 60
18 (soixante) ans et si la demande est faite alors qu'il est en service actif. (cf. Z 10 60 #4)

19 b. Tout employé qui, après avoir servi sans interruption 15 (quinze) ans dans le
20 territoire d'une organisation adhérente, et/ou en combinaison des années de service en tant que
21 missionnaire envoyé par cette organisation, peut solliciter les bénéfices que ce plan offre quand il
22 arrive à l'âge de **63** ans.

23
24 2. *Cas spéciaux.*

25
26 a. Quand, à la suite d'un arrangement administratif de l'organisation adhérente,
27 en cas de situations financières particulières, les employés travaillent à plein temps mais sont payés à
28 temps partiel, leurs états de service seront considérés comme un emploi à plein temps uniquement

1 pour le calcul des bénéfiques. L'administrateur responsable de la mise à jour des états de service
2 joindra une note explicative sur l'accord susmentionné.

3 b. Les termes des conditions exprimées ci-après sous-entendent que l'employé
4 vient du service actif.

5 (1) En cas d'interruption de service due à l'absence d'emploi dans le
6 nouveau territoire où le conjoint a accepté un emploi ou bien où il a été affecté, ou si le conjoint
7 reçoit les prestations du plan et déménage dans un autre territoire.

8
9 (2) Il reste sans emploi après une assemblée générale.

10
11 (3) Il reste sans emploi à la suite d'une restructuration de l'organisation et
12 n'a reçu aucune offre d'emploi.

13
14 (4) Il n'a pas été réemployé pour des raisons financières dans
15 l'organisation qui l'employait, à condition qu'il ait sollicité un emploi par écrit avant dix ans.

16
17 (5) À la suite d'une interruption de service due au besoin de s'occuper
18 d'un parent, conjoint ou enfant.

19
20 (6) Si l'employé est frappé d'incapacité et ne peut servir dans aucune
21 position offerte par l'organisation.

22 (7) Si l'employé a reçu une offre d'emploi mais ne l'a pas accepté, ces
23 provisions ne seront plus prises en compte, et l'employé sera considéré comme venant d'une
24 interruption permanente de service.

25
26 3. *Âge et années de service quand l'employé vient d'une interruption permanente de*
27 *service.*

1 Tout transfert indépendant sera considéré comme une interruption permanente de
2 service.

3 a. *Employé avec moins de 30 (trente) années de service.* Tout candidat qui est
4 éligible, qui a servi sans interruption 15 ans au moins dans le territoire d'une
5 des organisations adhérentes, et qui a atteint l'âge de **65 (soixante-cinq)** ans,
6 pourra solliciter les bénéfices que le plan prévoit pour ces cas, par l'entremise
7 de l'organisation adhérente de son pays d'origine.

8 b. *Employé avec plus de 30 (trente) ans de service.* L'ex-employé ayant accumulé
9 30 ou plus années de services dans le territoire de l'une des organisations
10 adhérentes et qui n'est pas en service actif dans aucune des organisations
11 adhérentes, peut solliciter les bénéfices de ce plan dans son pays d'origine,
12 quand il atteint 65 (soixante-cinq) ans.

13
14
15 **4. Réemploi d'un ex-employé dans le but d'être considéré comme venant du**
16 **service actif.**

17 **a. Un ex-employé qui n'a pas servi un minimum de 15 ans dans le territoire d'une**
18 **organisation adhérente :**

19 1) Le réemploi d'un tel individu sera possible seulement après
20 l'approbation du conseil de l'organisation propriétaire d'un Solde de Fonds.

21 2) Un tel individu doit servir deux fois le nombre d'années manquant
22 pour devenir candidat (15 ans). Exemple : si l'ex-employé est parti avec 12
23 années de service et qu'il lui manque trois ans pour être qualifié, il doit servir
24 six (6) ans additionnels (2 x 3) pour être qualifié et recevoir les bénéfices
25 comme s'il venait du service actif.

1 3) Tous les bénéfices seront figés au même niveau qu’au moment où il
2 est devenu un participant du plan

3 4) Les bénéfices d’un tel employé ne peuvent pas être hérités par un
4 bénéficiaire.

5 b. Un ex-employé avec plus de 15 ans de service.

6 1) Son registre de service doit être ratifié par son organisation
7 propriétaire de Solde de Fonds

8 2) Il doit servir au moins trois ans avant d’être en mesure de réclamer les
9 bénéfices de ce plan.

10 3) Ces trois ans n’entrent pas en considération des conditions des
11 bénéfices prématurés (60 ans d’âge et 30 années de service)

12 4) Les bénéfices d’un tel employé ne peuvent pas hérités par un
13 bénéficiaire.

14

15 **Z 10 20 Employés exclus des bénéfices de ce plan**

16

17 Les organisations détentrices d’un solde de Fonds pourront, à la suite d’un vote de leur
18 comité, prendre des dispositions visant à accorder des bénéfices provenant de sources distinctes de
19 celles qu’offre le plan. Ces sources peuvent être patronnées par l’État, les systèmes de sécurité
20 sociale, des caisses de retraite privées, ou toute autre forme d’aide sociale.

21

22 1. Les employés ayant plus de 15 ans de service et moins de 30 ans, au moment où leur
23 organisation les a mis dans un système de bénéfices différent de ce que ce plan prévoit, et continue
24 de servir dans l’une des organisations adhérentes, auront leurs années de service figées et recevront

1 les bénéfices de ce Plan pour les années de service avant d’être mis dans l’une ou l’autre des autres
2 sources susmentionnées.

3 2. Ils recevront la prime pour la fidélité de service pour les années servies, comprenant
4 à la fois les années antérieures à l’inscription dans un autre plan et les années servies pour recevoir
5 les bénéfices de ce plan.

6
7 3. Les employés ayant moins de 15 ans de service au moment de l’inscription à un
8 système de bénéfice différent de celui spécifié par ce plan, et qui ont continué à servir dans l’une ou
9 l’autre des organisations adhérentes, auront leurs années figées, et recevront les bénéfices pour les
10 années servies avant d’être inscrit dans l’une ou l’autre des sources susmentionnées. Une fois qu’ils
11 ont l’âge requis, ils pourront recevoir les bénéfices définis par ce plan pour les années figées. Ils
12 recevront également leur prime pour leur service dévoué.

13 4. Quand une organisation qui emploie et/ou une organisation propriétaire d’un solde de
14 Fond, décide d’inscrire un groupe d’employés dans un autre système de bénéfices, mais que certains
15 employés à cause de leur âge avancé, ne peuvent pas être admis dans un nouveau plan, ces employés
16 resteront automatiquement couverts par ce plan.

17 **Z 10 25 Ce Plan n'est pas un fonds de charité**

18
19 Le but de ce Plan de Bénéfices de l’Église adventiste du septième jour du territoire
20 d’Interamérique, est d’assurer une assistance aux employés qui ont consacré leur vie à travailler dans
21 le territoire des organisations adhérentes, et d’aider leurs bénéficiaires, mais ce plan ne pourvoit pas
22 d’assistance les autres membres de la famille. Par conséquent, les parents, frères, sœurs, enfants
23 adultes et/ou mariés, et autres parentés qui ne sont pas candidats à recevoir des bénéfices que ce plan
24 prévoit, bien qu’ils puissent totalement ou partiellement être à charge des participants du plan, ne
25 seront pas considérés dépendants et aucune allocation supplémentaire ou augmentation de taux ne
26 sera accordée aux participants pour assister ces membres de la famille.

27

1 **Z 10 30 Limitation de responsabilité**

2
3 Concernant l'administration du plan, ni la *commission de Vérification et de Contrôle*, ni tout
4 autre commission intervenant dans le procédé de prise de décision, ni toute personne à qui on a
5 délégué officiellement des responsabilités relatives à la gestion du plan, ne seront tenues
6 responsables pour toute décision ou absence de décision, si cette commission et les personnes à qui
7 on a délégué ces responsabilités, ont agi avec vigilance, compétence, prudence et diligence dans les
8 circonstances existant alors, et ont exercé un bon jugement comme une personne prévoyante agissant
9 dans cette capacité et familiarisée avec de telles questions, l'aurait fait dans la conduite d'une affaire
10 d'un tel caractère.

11
12 **Z 10 35 Règlement définitif**

13
14 Quand un employé, par décision de l'organisation adhérente qui l'emploie, est licencié, les
15 conditions suivantes seront appliquées :

16
17 1. L'organisation adhérente qui l'employait élaborera, après avoir consulté
18 l'organisation détentriche du solde de fonds, un document légal par lequel l'employé pourra recevoir
19 un règlement définitif, si la législation du pays détermine qu'il soit mis à exécution, et rédigera un
20 document légal le démontrant.

- 21 a. Dans ce cas, l'employé perd ses droits à recevoir des bénéfices que prévoit ce
22 plan et son état de service est annulé. L'organisation qui l'employait et toute autre
23 organisation ne sont plus tenues à assumer toute autre responsabilité future à son
24 égard.

25
26 **Z 10 40 Continuité de service**

27
28 Quand des employés interrompent leur service dans le territoire de l'une des organisations
29 adhérentes, les dispositions suivantes seront appliquées :

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29

1. **Personnel médical.** Quand un membre de la profession médicale est invité à servir dans un pays et qu'il lui est demandé de servir pour le gouvernement afin d'obtenir cette licence, un crédit de service lui sera accordé pendant cette période de travail requise, avant d'exercer sa profession dans le pays assigné.

2. **Service militaire.** Les employés à plein temps qui sont appelés à faire leur service militaire alors qu'ils travaillent dans l'organisation, recevront un crédit de service pour la période durant laquelle ils ont effectué ce service, si les conditions suivantes sont remplies :

a. **Service minimum** — La période de service correspond à la période minimum requise.

b. **Réemploi dans l'organisation** — L'employé retourne travailler dans l'organisation moins d'un an après avoir été rendu à la vie civile ou continue sa formation pour servir dans l'organisation, puis reprend un emploi à temps plein dans l'organisation dans une période d'un an après une telle formation.

3. **Service dans les institutions privées n'appartenant pas à l'organisation.** Un employé de l'organisation qui a été appelé par une organisation adhérente à prêter ses services à une institution adventiste dans le territoire de la Division Interaméricaine, mais dont l'institution n'est pas administrée par l'œuvre, peut continuer d'accumuler un crédit d'années de service pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

a. **Feuille salariale de l'organisation adhérente** — Le nom de l'employé figure sur la feuille de paie de l'organisation adhérente et cet employé est rémunéré sur la même base que les autres employés de l'organisation adhérente. L'institution privée peut assigner des fonds ou verser une contribution à l'organisation adhérente pour couvrir une portion ou la totalité de la rémunération de l'employé.

1 b. *Type d'institution* — Le service de l'employé sera limité aux organisations
2 qui fonctionnent sur la base de programmes éducateurs, médicaux ou évangéliques dont les objectifs
3 sont semblables à ceux d'organisations comparables à celles de l'Église adventiste.

4
5 c. *Catégories de service* — L'employé sera limité à une des catégories de service
6 énumérées ci-dessous ; il est entendu que l'organisation adhérente ne pourra pas assigner
7 simultanément plus de trois employés à une seule organisation.

8 (1) Ministre de l'Évangile, servant en tant que pasteur, aumônier ou
9 professeur de Bible

10 (2) Administrateur en chef d'une institution ou d'un de ses services

11 (3) Enseignant ou éducateur

12 (4) Médecin

13 (5) Autres employés — Une couverture sera accordée aux employés
14 similaires à ceux des catégories A et B, conformément à ce qui est spécifié dans ce règlement.

15
16 d. *Justification du besoin* — L'organisation doit pouvoir justifier le besoin de
17 recevoir des services d'un employé qui a une certaine expérience dans l'organisation.

18
19 e. *Procédure* — L'affectation d'un employé à servir dans une organisation
20 privée, est recommandée par le comité de l'organisation détentrice du fonds.

21
22 f. *Contributions* — Un crédit de service sera accordé à cet employé à condition
23 que l'organisation non participante de qui vient l'appel, verse les contributions au Solde de Fonds
24 respectif selon les stipulations de ce règlement.

25 26 **Z 10 45 Études universitaires du troisième cycle**

27
28 1. On accordera un crédit de service aux employés qui interrompent leur service actif
29 pendant la durée nécessaire à l'obtention d'un diplôme du troisième cycle ou s'il s'agit de médecins

1 ou de dentistes, poursuivant des études de spécialisation ou de recherche, conformément aux
2 dispositions suivantes :

3

4 a. *Rémunération complète* — Quand l'employeur continue de verser une
5 rémunération complète pendant la période des études supérieures.

6

7 b. *Rémunération partielle* — Quand une personne obtient un diplôme d'études
8 supérieures après la licence, reçoit une rémunération partielle ou n'en reçoit aucune, puis retourne à
9 un emploi à plein temps dans l'organisation dans les deux années suivant l'obtention du diplôme en
10 question.

11

12 2. *Crédit de service pour le temps nécessaire à l'obtention du diplôme*

13 a. Diplôme de doctorat — Quand l'employé étudie sans aucune assistance
14 financière de la part d'une organisation adhérente au plan, un crédit de service
15 sera accordé jusqu'à un maximum de quatre ans ou le temps réel requis pour
16 obtenir le diplôme, la période la moins longue étant retenue lorsqu'il obtient un
17 doctorat.

18 b. Maîtrise - Un crédit de service allant jusqu'à deux ans au maximum ou pour
19 la période réelle requise à l'obtention du diplôme, sera accordé pour une maîtrise.

20 c. L'employé doit obtenir son diplôme avant que le crédit ne lui soit accordé

21 d. ce crédit ne comptera pas pour le nombre minimum d'années de service lui
22 permettant de recevoir des bénéfices

23 e. Ce crédit de service ne sera ajouté au calcul des bénéfices seulement au
24 moment de calculer les bénéfices et seulement s'il vient du service actif dans le
25 territoire d'un des détenteurs de Soldes de Fonds.

1 f. Ce crédit de service est seulement pour les employés qui terminent leur
2 service actif dans le territoire de l'une des détenteurs de Solde de Fonds

3
4 **Z 10 50 Études universitaires de premier cycle**

5
6 1. Les employés qui interrompent leur service, recevront un crédit de service pour la
7 période passée à obtenir un diplôme universitaire de premier cycle en fonction des dispositions
8 suivantes :

9
10 a. *Rémunération complète* — Quand l'employeur continue de verser une
11 rémunération complète pendant les études universitaires de premier cycle.

12
13 b. *Rémunération partielle* — Quand l'employeur verse une rémunération
14 partielle ou n'assiste pas financièrement l'employé ; puis celui-ci reprend ses services à plein temps
15 dans les deux ans après l'obtention du diplôme du premier cycle.

16 c. *Crédit de service* — On accordera le crédit de service équivalent au temps
17 minimum requis à l'obtention du diplôme.

18 d. L'employé doit obtenir son diplôme avant que le crédit ne lui soit accordé.

19 e. On ne tiendra pas compte de ce crédit pour atteindre le service minimum de 15
20 ans, permettant d'avoir droit aux bénéfices que ce plan prévoit.

21 f. Ce crédit de service sera ajouté seulement au moment où le crédit de service
22 est calculé pour octroyer les bénéfices, et seulement si l'employé vient du service actif dans le
23 territoire de l'un des détenteurs de Soldes de Fonds.

24
25 **Z 10 55 Vérification du service**

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26

Chaque inscription portée sur l'état de service d'un employé sera vérifiée et portera la signature d'un administrateur ou du chef du personnel de l'employeur. Cette signature ne garantit pas qu'un tel service soit compté pour permettre à cet employé d'avoir droit aux bénéfices que ce plan prévoit. Elle certifie que cette personne fut employée pendant la période indiquée. L'état de service devra répondre aux normes du règlement du plan et la décision finale est celle de la *Commission de Vérification et de Contrôle*.

Z 10 60 Conditions d'âge et de service

1. Pour être qualifié comme un candidat pour recevoir les bénéfices de ce Plan, un employé doit avoir accumulé 15 années complètes de service dans une des organisations adhérentes ou dans plusieurs d'entre elles, et satisfaire les conditions d'âge. (être âgé de 63 ans)

2. ***Âge normal permettant de recevoir des bénéfices*** —

a. L'âge normal permettant de recevoir des bénéfices est 63 ans. Un employé qui prend se retire à l'âge normal, aura droit de recevoir des bénéfices à partir du premier jour du mois où il a 63 ans, s'il a fait la demande et s'il est qualifié pour être un candidat.

3. ***Bénéfices anticipés à la demande de l'employé*** —

a. L'employé en service actif, qui a atteint l'âge de 60 - 62 ans et qui a servi 30 ans au moins ou plus, peut demander de recevoir les bénéfices que prévoit le plan.

b. Dans ce cas, tous les bénéfices seront réduits de 25%

c. Quand le participant atteint l'âge de 63 ans, il peut faire la demande de recevoir les bénéfices réguliers pour le total des années de service.

1 4. Pour qu'un employé ayant enregistré 30 années de crédit de service et ne venant pas
2 de service actif, puisse recevoir les bénéfices que ce plan prévoit, il doit être âgé au moins de
3 65 ans.

4 a. Dans ce cas, un tel participant recevra les bénéfices complets selon le nombre des
5 années de service.

6
7 **5. *Bénéfices anticipés offerts par l'employeur***

8
9 c. Une organisation adhérente peut aussi décider de recommander au plan un
10 employé qui a 60 ans et qui a accumulé un crédit de 30 ans de service pour qu'il
11 reçoive les bénéfices que ce plan prévoit.

12 d. Dans ce cas-là, l'employé recevra les bénéfices comme s'il venait du service
13 actif en ayant un crédit de 33 années de service.

14 e. L'organisation adhérente qui a ainsi fait la demande absorbera de ses
15 dépenses d'opérations le paiement des 25% du total des bénéfices qui ont été
16 pourvu jusqu'à ce que l'employé ait atteint 63 ans d'âge et que le solde de fonds
17 correspondant assume la responsabilité. L'équivalent des 25% sera versé à
18 l'organisation détentrice de solde de fonds comme une contribution additionnelle.

19 f. La prime de fidélité au service sera de la responsabilité du solde de fonds.
20

21 **6. Bénéfices anticipés offerts aux enseignants**

22 a. Au cas où les organisations adhérentes ont déterminé que les enseignants
23 peuvent recevoir les bénéfices de ce plan, un enseignant qui a servi 30 années au
24 moins et qui a 58 ans, pourra demander de recevoir les bénéfices de ce plan.

25 b. Les bénéfices accordés seront de 60 % de ce qu'il aurait reçu à l'âge de 60
26 ans. (voir ci-dessus 3b)

1 c. Les bénéfices et les années de service seront figés, et quand il aura 63 ans
2 il pourra demander les bénéfices prévus par le plan en fonction de ses années de
3 service

4
5 **Z 10 65 Prestations au conjoint survivant**
6 **des employés décédés pendant leur service actif.**
7

8 **Droit aux prestations**
9

10 1. Les bénéficiaires d'employés des organisations adhérentes qui sont des candidats aux
11 prestations du plan, (avec un minimum de 15 années de service) auront droit de recevoir, en cas de
12 décès du candidat, les prestations du survivant de ce plan.
13

14 2. Le bénéficiaire survivant, qui est aussi un employé et un candidat aux bénéfices de ce
15 plan, recevra ses propres bénéfices lorsqu'il atteint l'âge réglementaire. Les bénéfices du conjoint
16 décédé continueront d'être versés, mais seront figés au montant versé à ce moment.
17

18 3. *Enfants handicapés.*

19 En cas de décès du participant et de son bénéficiaire, les enfants handicapés
20 (conformément à la définition de Z 10 05 2a et 2b) recevront les prestations de ce
21 plan.
22
23

24 **Z 10 70 Bénéfices aux veuves et/ou remariage**
25

26 **1. En cas de décès**
27

1 a. Décès du participant. Les bénéfices du participant décédé continueront après
2 sa mort. Le conjoint survivant, aura droit de recevoir tous les bénéfices du participant décédé s'il ou
3 elle a été marié(e) avec le participant pendant plus de 10 ans. Si non, les bénéfices seront calculés sur
4 10% du total des bénéfices pour chaque année qu'il ou elle a été marié(e) au participant. (les
5 bénéfices incluent le bénéfice individuel et en plus l'allocation de conjoint et l'allocation de loyer.)

6 (1) Cette prestation sera congelée au montant que le participant recevait au
7 moment de sa mort

8 (2) Cette prestation ne peut être transmise à une autre personne.

9

10 b. *Décès du conjoint du participant.* Le survivant continuera à recevoir les
11 bénéfices complets après la mort de son conjoint, que le décédé soit un participant ou un
12 bénéficiaire.

13 c. *Décès d'un employé qui a effectué une interruption permanente de service.*
14 Quand un employé a effectué une interruption permanente de service, et qu'il meurt avant de
15 recevoir les bénéfices que ce plan prévoit, son conjoint survivant ne pourra recevoir aucun bénéfice
16 de ce plan.

17 2. Cas de remariage ou de mort d'une veuve participant

18 a. Remariage d'un participant dans le Plan. Dans le cas d'un remariage d'un
19 participant veuve/veuf, les dispositions suivantes s'appliquent :

20 (1) Si la nouveau conjoint n'est pas un participant du Plan, il/elle
21 continuera de recevoir tous les bénéfices que le Plan offre et qu'il ou elle recevait dans le premier
22 mariage.

23 (2) Si le nouveau conjoint est un participant du Plan, les bénéfices du
24 premier conjoint cesseront dès le premier jour du mois suivant le mariage.

1 a. À moins qu'un jugement n'ait été prononcé, chaque participant continuera de
2 recevoir les bénéfices individuels. L'allocation de conjoint cessera et ne pourra être réactivée même
3 après le remariage des participants.

4 b. . Si le conjoint n'est pas éligible pour recevoir les bénéfices de ce plan, il/elle
5 recevra 5% des bénéfices du participant pour chaque année de mariage avec le participant, jusqu'à
6 50% des bénéfices individuels

7 c. Si le participant meurt, tous les bénéfices au conjoint divorce qui n'a pas de
8 droit termineront.

9
10 **Z 10 80 Responsabilité de l'employé Inter-division**

11
12 1. La Division de Base est responsable. La division de base de l'employé inter-division
13 devra assumer la responsabilité des bénéfices de retraite de l'employé susmentionné,
14 sauf quand l'employé inter division a accepté de participer dans les fonds d'une
15 organisation détentrice de Solde de Fonds pour le service dans le territoire de la Division
16 Interaméricaine.

17 2. La Division Interaméricaine n'a aucune provision de réciprocité avec une quelconque
18 Division et ne reconnaît pas le crédit de service pour les contributions qui ont pu être
19 faites à un fond de détentrice de solde de Fonds dans le territoire de la Division
20 Interaméricaine.

21 3. Les employés Inter-division qui n'ont pas été sur la feuille de paie d'une organisation
22 adhérente et pour lesquels la Conférence Générale a fait des contributions au fonds d'une
23 détentrice de Solde de Fonds, ne recevra pas les prestations selon les règlements du plan
24 de bénéfices de la Division Interaméricaine.

25 a. On doit comprendre qu'un employé inter-division peut choisir de participer dans un
26 plan de bénéfices offert par le gouvernement d'un pays différent du pays pour lequel

1 il obtient son assurance nationale ou la sécurité sociale, toute les fois que les lois du
2 pays permet cette option de recevoir des prestations sans avoir fait des contributions.
3

4 **Z 10 90 Privilège de recevoir de prestations d'un des fonds des détenteurs de Solde de Fonds**

5 1. Ce règlement prévoit la possibilité de réciprocité avec d'autres divisions pour acquérir
6 le droit aux bénéfices pour ceux qui n'ont pas apporté des contributions.

7 2. Cette option de demander à être admis dans le plan de bénéfices de la Division Inter
8 Américaine ne peut être retardée jusqu'au moment de la retraite dans l'espoir de
9 bénéficier du régime de bénéfices de la Division Inter Américaine.

10 a. Pour qu'un employé inter-Division basé dans une autre division se qualifie pour recevoir des
11 bénéfices du Plan de la interaméricaine Division, il doit satisfaire aux exigences suivantes:

12 1) L'employé inter-division doit demander à être admis au plan. Cette demande
13 doit être faite par l'intermédiaire de son organisation employeur et soumise a
14 l'organisation détentrice de Solde de Fonds correspondante, au plus tard cinq ans
15 après être arrivé sur le territoire de la Division Interaméricaine.

16
17 2) L'employé inter-division doit servir sans interruption pendant au moins 15 ans
18 sur le territoire de la Division Interaméricaine.

19
20 3) L'employé inter-division ne doit pas être âgé de plus de 45 ans au moment où
21 la demande est faite.

22
23 b. Le crédit de service d'un employé inter-division doit être reconnu pour un maximum de 40
24 années de service effectives dans la Division Interaméricaine.
25

- 1 c. L'employé inter-division qui désire faire une demande pour être admis présentera sa demande
2 aux propriétaires du solde du fonds de son organisation qui l'emploie. Après approbation, la
3 demande doit être transmise à la commission de Vérification et de contrôle de la Division
4 Interaméricaine, puis au comité de mission ou tout autre comité pertinent de la Conférence
5 générale, où il sera enregistré.
6
- 7 d. L'employé inter-division peut recevoir des prestations selon le plan de bénéfices de la
8 Division Interaméricaine seulement s'il vient du service actif dans le territoire de la Division
9 Interaméricaine.
10
- 11 e. Le service rendu avant l'arrivée dans la Division Interaméricaine, ou après avoir quitté la
12 Division Interaméricaine, ne sera pas reconnu par aucune des organisations détentrices de
13 soldes de fonds.
14
15
16

1 **REGLEMENTS ADMINISTRATIFS DU PLAN DE BENEFICES DE L'ÉGLISE**
2 **ADVENTISTE DU 7EME JOUR DANS LE TERRITOIRE DE LA DIVISION**
3 **INTERAMÉRICAINNE**

4
5
6 **Z 20 05 Mécanismes de prise de décisions**
7

8 1. L'administration de chaque organisation adhérente entreprendra chaque année une
9 étude des prochains candidats aux bénéfices du plan durant les cinq années suivantes.

10
11 2. Le candidat qui décide de solliciter les bénéfices en cours d'année, demandera à
12 l'administration de son organisation adhérente de traiter sa requête.

13
14 3. L'administration de l'organisation adhérente notifie le trésorier de l'organisation
15 détentrice d'un solde de Fonds de l'intention du candidat. Le trésorier de l'organisation détentrice
16 vérifie que ce cas est inclus dans le budget des bénéfices décrit auparavant, et que le formulaire de
17 demande respectif est bien rempli.

18
19 4. Le conseil de l'organisation adhérente qui emploie la personne en question, vote la
20 demande et l'envoie à l'organisation détentrice du solde de Fonds de retraite correspondant.

21
22 5. L'administration de l'organisation détentrice du solde de Fonds analyse la demande,
23 vérifie qu'elle est conforme au règlement actuel du plan, vérifie l'impact de ce vote sur la projection
24 budgétaire des bénéfices et sur le solde du fonds. Si cette action n'est pas incluse dans la projection
25 budgétaire, il faudra qu'elle soit alors prise en compte.

| | | |
|----|--|-------------|
| 1 | a. Bureaux de la Division Interaméricaine et IADPA | 3.5907 fois |
| 2 | b. Union de l'Atlantique Caribéenne | 4.6525 |
| 3 | c. Union du Sud de l'Amérique Centrale | 4.3631 |
| 4 | d. Union fédération du Nord de la Colombie | 3.5362 |
| 5 | e. Union mission du Sud de la Colombie | 3.8886 |
| 6 | f. Union fédération de Cuba | 3.0000 |
| 7 | g. Union d'églises mission de Belize | 6.7935 |
| 8 | h. Union mission du Honduras | 3.7940 |
| 9 | i. Union mission du Guatemala | 3.7876 |
| 10 | j. Union fédération de la Jamaïque | 5.1970 |
| 11 | k. Union fédération des Antilles et Guyane françaises | 3.9326 |
| 12 | l. Union fédération de Porto Rico | 3.7363 |
| 13 | m. Union fédération des Caraïbes | 5.2735 |
| 14 | n. Union Mission du Chiapas du Mexique | 6.0983 |
| 15 | o. Union mission du Sud Est du Mexique | 4.6690 |
| 16 | p. Union mission de la République dominicaine | 5.4094 |
| 17 | q. Union mission d'Haïti | 5.4116 |
| 18 | r. Union Mission de Honduras | 5.5806 |
| 19 | s. Union mission mexicaine interocéanique | 4.5479 |
| 20 | t. Union mission du centre du Mexique | 5.3012 |
| 21 | u. Union fédération du Nord du Mexique | 4.0452 |
| 22 | v. Union mission du Salvador | 5.7454 |
| 23 | w. Union mission du Venezuela Occidentale | 3.8409 |
| 24 | x. Union mission du Venezuela Orientale | 3.5074 |
| 25 | y. Université de Montemorelos | 4.5537 |
| 26 | z. Iles Néerlandaises | 5.7991 |
| 27 | | |
| 28 | 2. Si le fonds en question est inférieur aux niveaux minimums requis tels qu'ils ont été | |

1 fixés par ce règlement, l'organisation détentrice d'un solde de Fonds de présentera un plan financier
2 à la *commission de Vérification et de Contrôle* visant à reconstituer le fonds à un niveau adéquat. Il
3 est entendu qu'au cas où un des fonds précédemment identifié devenait insolvable, ce sera à
4 l'organisation adhérente détentrice du Fonds qu'incombera la responsabilité financière de la situation
5 et qui sera tenue de prendre les mesures nécessaires pour corriger ce type de situations indésirables.
6

7 3. *Niveau des contributions*

8 a. La *commission de Vérification et de Contrôle* apportera des changements au
9 niveau des contributions, en se basant sur des études actuarielles, dans le but de maintenir solvables
10 les différents soldes de Fonds.
11

12 b. *Possibilités de contribution.* Chaque organisation adhérente à un solde de Fonds
13 peut verser ses contributions de l'une des manières suivantes :
14

15 1) Taux de contribution d'après un pourcentage de la feuille de paie. Ce montant
16 sera spécifié par l'organisation détentrice d'un solde de Fonds. Le pourcentage est calculé en
17 utilisant le salaire de base en vigueur des territoires où est située l'organisation détentrice d'un solde
18 de Fonds en question.
19

20 2) Un pourcentage du total des dîmes recueillies dans le territoire de chaque
21 organisation adhérente.
22

23 3) Une combinaison des deux méthodes susmentionnées, définie en fonction
24 de ce qui convient le mieux à l'organisation détentrice d'un solde de fonds ;
25

26 4) Toute autre forme de contribution spécifiée par l'organisation détentrice
27 d'un solde de fonds, à condition qu'elle satisfasse les minimums requis indispensables au maintien
28 de la liquidité réglementaire de ce fonds.

1
2 c. Chaque organisation détentrice d'un solde de Fonds établira le niveau de
3 contribution de ses organisations adhérentes conformément aux méthodes établies par ce règlement
4 en se basant sur le budget des participants actuels, projeté sur les cinq années suivantes, ainsi que des
5 employés qui rempliront les conditions requises pour leur donner droit au cours des cinq années
6 suivantes. Cette projection sera révisée chaque année et votée, en même temps que le budget de
7 fonctionnement, par le conseil de l'organisation détentrice d'un solde de Fonds.

8
9 4. La liquidité du fonds en question est mesurée de la façon suivante :

10
11 a. Le solde du Fonds actuel est divisé par le montant actuel des prestations
12 versées. Ce résultat donne le nombre d'années durant lequel le solde du Fonds a la capacité de les
13 payer. Par exemple, le solde actuel du Fonds de l'organisation X détentrice d'un solde de fonds, est
14 de 2 350 000 US \$; de plus les bénéfices versés aux participants s'élèvent à 450 000 US\$. La
15 liquidité de ce fonds sera donc mesurée suivant ce qui précède : $2\,350\,000 : 450\,000 = 5,22$ ans.

16
17 b. Le résultat précédent est divisé par la solvabilité minimale de ce fonds en
18 question, requise par le règlement. Le résultat obtenu est en pourcentage. Par exemple, dans le cas
19 précédemment cité (4.a), supposons que la solvabilité minimale du fonds de l'organisation X soit de
20 4.6400, nous diviserons alors $5,22$ par $4,64 = 112,54$ %.

21
22 c. Chaque organisation détentrice d'un solde de Fonds informera la *Commission*
23 *de vérification et de contrôle* du montant des contributions fixées pour l'année suivante, de façon à
24 établir les ajustements comptables correspondants. Ce rapport sera délivré au plus tard le 31
25 décembre de l'année en cours.

1 **Z 20 15 Versement des fonds**

2 1. Les contributions au Fonds s'effectueront comme suit :

3
4 a. Toutes les organisations détentrices d'un solde de Fonds, soumettront, chaque
5 mois, par les voies régulières de l'organisation, à l'administrateur du plan leur contribution à la
6 commission de contrôle, accompagnée d'un rapport mensuel, conformément aux montants et aux
7 formes de contribution décrites dans ce règlement. Les versements de fonds seront envoyés
8 séparément des autres fonds.

9
10 b. Les soldes dus seront gérés en tant que comptes de créances à recevoir des
11 organisations détentrices du solde de fonds, à partir du 1^e janvier 2008. Le système comptable du
12 plan vérifiera le respect des niveaux minimums de contributions de chaque organisation détentrice
13 d'un solde de Fonds de retraite et tiendra un registre des comptes à recevoir des différents Fonds de
14 retraite. Le Service de Vérification de la Conférence Générale corroborera que le niveau de ces
15 comptes de créances à recevoir sont dûment pris en compte dans ces organisations.

16
17 c. L'organisation détentrice du solde de Fonds sera chargée de s'assurer que les
18 comptes de créances à recevoir sont à jour. Les comptes dus à la fin de l'année, seront gérés sous
19 forme d'emprunt, à établir par la *commission de Vérification et de Contrôle*.

20
21 d. Compte tenu de la diversité des monnaies qui sont utilisées dans les territoires
22 des organisations adhérentes, les contributions au solde de Fonds seront exécutées en dollars
23 américains là où la *Commission de Vérification et de Contrôle* le décide et quand elle le décide.
24 L'organisation détentrice d'un solde de Fonds facilitera le procédé de conversion de ces fonds en
25 dollars américains en faisant preuve de toute la promptitude nécessaire.

26
27 2. **Totalité du paiement** — Toutes les organisations adhérentes sont tenues de verser les
28 contributions requises dans leur totalité. Elles ont la responsabilité de veiller aux niveaux de

1 contribution fixés par le conseil de l'organisation détentrice du solde de Fonds. Si ces contributions
2 ne sont pas remises dans leur totalité, les montants dus seront considérés dettes à payer et traités dans
3 les comptes des effets à recevoir dans les états financiers des organisations en question.

4
5 3. Les organisations détentrices d'un solde de Fonds seront responsables des
6 contributions de leurs organisations adhérentes et garantiront le versement de leurs contributions au
7 plan.

8
9 4. Des vérifications périodiques permettront de vérifier et réviser le fonds pour s'assurer
10 que les contributions des organisations participantes sont versées.

11
12 5. **Conformité au plan** - Aucun conseil d'administration d'organisation adhérente n'aura
13 l'autorité de changer les montants des contributions aussi longtemps que ces organisations doivent
14 contribuer au plan par l'intermédiaire de l'organisation détentrice du solde de Fonds, ni de changer la
15 date à laquelle ces versements doivent être effectués.

16 **Z 20 17 Investissement des soldes de fonds de retraite**

17
18
19 Le solde du Fonds de retraite peut être investi selon les possibilités établies par décision du
20 comité de l'organisation détentrice d'un Solde de Fonds, et le niveau de liquidité à court terme tel
21 qu'il est décrit dans Z 20 10.

22 **Z 20 20 Calcul des prestations**

23
24
25 1. Après avoir rempli les conditions décrites dans ce Plan, le participant aura le privilège
26 de recevoir les bénéfices décrits ci-après. Le comité de l'organisation, la détentrice du Solde de
27 Fonds peut suggérer à la commission de vérification et de contrôle des modifications aux bénéfices
28 de ce plan.

1 2. Les bénéfices de ce Plan seront accordés si et quand le candidat a servi l'Église
2 Adventiste du Septième Jour de façon continue dans le territoire de l'une ou l'autres des
3 organisations détentrices d'un Solde de Fonds, ou a servi comme un missionnaire inter-division
4 envoyé par l'une des détentrices de Solde de Fonds.

5 3. Les bénéfices de ce Plan peuvent être hérités par les bénéficiaires selon les provisions
6 de ce Plan

7 4. Les bénéfices hérités seront toujours figés - congelés.

8 5. De tels bénéfices ne peuvent pas être hérités par un tiers. Les bénéfices qui peuvent
9 être hérités sont les suivants : a. Pension, b. la Prime Conditionnelle, c. l'allocation de logement, d.
10 l'allocation du conjoint.

11 6. L'âge et les années de service du candidat en service actif dans le territoire d'une des
12 organisations adhérentes.

13
14 a. ***Participant anticipé.*** Quand un candidat atteint l'âge de 60 ans et a rendu au
15 minimum trente (30) ans de service, en tant qu'employé actif dans le territoire de l'une des
16 organisations adhérentes, et/ou en combinaison avec des années de service en tant que missionnaire
17 envoyé par l'une des organisations adhérentes, il a droit de bénéficier des prestations et peut donc les
18 solliciter de l'organisation qui l'emploie pendant qu'il est encore en service actif.

19
20 b. ***Participant régulier*** — Tout employé qui y a droit, après avoir servi sans
21 interruption pendant quinze (15) ans dans le territoire d'une organisation participante et/ou en
22 combinaison avec des années de service en tant que missionnaire envoyé par l'organisation
23 adhérente, peut solliciter de recevoir ces prestations prévues par le plan quand il a 63 ans.

24
25 7. Les prestations prévues par ce plan pour ces participants sont les suivantes :

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

a. **Prime de fidélité au service ou prime de Service dévoué.** Tout employé qui, à cause de son âge avancé, ne peut continuer à servir et qui est en service actif dans le territoire d'une organisation adhérente au moment de sa demande de retraite, recevra de son employeur une prime de fidélité au service ou prime de Service dévoué de son employeur au moment où il cesse son service actif à cause de son âge avancé. L'organisation détentrice du Solde de Fonds a la responsabilité de veiller à l'application de cette mesure qu'elle paiera de son Fonds.

1) Cette prime de fidélité sera calculée selon le barème appliqué par la *commission de Vérification et de Contrôle*, de façon à ce que l'employé bénéficie des années de service actif passées dans un des territoires des organisations adhérentes jusqu'à un maximum de 40 années de service. Ce bénéfice est reçu individuellement, pour les propres mérites des époux, qu'ils soient ou non participants au plan.

2) Cette prime de fidélité est basée d'après les années de service de l'employé et est accordée dans le pays et la monnaie locale du dernier employeur adhérent, ou de son pays d'origine si ce dernier est un participant; la prime la plus élevée sera utilisée.

3) Cette prime de fidélité dans le service sera proportionnellement répartie entre le solde de Fonds des organisations adhérentes du territoire où l'employé a servi pendant les cinq dernières années avant de soumettre sa demande de bénéficier de ce plan, et est versée en une somme globale à l'employé au moment où il cesse son service actif.

4) Si la dernière organisation qui emploie ou l'organisation adhérente où l'employé prêtait ses services avant de faire la demande des bénéfices du Plan ne se trouve pas dans le territoire de la Division Interaméricaine, la Prime de fidélité ne sera pas de la responsabilité d'aucun Solde de Fonds de ce Plan. Ce sera la responsabilité de la dernière organisation qui a employé suivant les instructions établies par ce Plan.

1 5). *Montant de la Prime de fidélité au service.* Les employés qui ont 40
2 ans de crédit de service ou plus, recevront le maximum qui sera de six mois de salaire de base plus
3 les prestations du pays de son choix au moment d'être un participant au plan (à l'exclusion de
4 l'assistance scolaire, de l'aide médicale, et des frais de voyage). Pour les employés qui comptent
5 moins de 40 ans de service, la prime de fidélité se calculera sur la base de la quantité maximum à
6 recevoir multipliée par les années de crédit de service divisée par 40. Le résultat sera le même si on
7 multiplie les années de crédit de service par 0,15.

8
9 6) *Prime de fidélité pour missionnaires.* Les employés et leurs conjoints
10 qui remplissent les conditions pour participer au plan et qui viennent directement du service
11 missionnaire, recevront la prime de fidélité au service sur la base du salaire de base de l'Église de
12 leur pays d'origine, plus les prestations (à l'exclusion de l'assistance scolaire, de l'aide médicale, et
13 des frais de voyage) dans la monnaie locale de ce pays, provenant du solde du Fonds de
14 l'organisation détentrice du solde de Fonds correspondant.

15
16 b. ***Pension.*** Prestation fixe (congelée) durant le reste de la vie du participant au
17 plan, sans rapport avec le salaire d'un employé actif ou le facteur de pension.

18
19 1) Cette prestation sera calculée sur la base du « Facteur de
20 pension » approuvé par l'organisation de Solde de Fonds, et résulte de l'application « Facteur de
21 Pension » ou coefficient de Pension appliqué dans le territoire de la détentrice du Solde de Fonds,
22 selon le tableau figurant dans le programme électronique préparé par l'administrateur du plan.

23 2) Cette prestation sera versée dans la monnaie nationale et dans
24 le pays d'origine, s'il s'agit d'un participant du plan.

25
26 c. **Prime mensuelle**, sous forme de prestation calculée d'après le facteur de
27 pension, fixé par l'organisation détentrice d'un solde de Fonds, en vigueur au moment de son entrée

1 comme participant du plan, et selon le tableau figurant dans le programme électronique préparé par
2 l'administrateur du plan.

3 1) Cette prime mensuelle est versée uniquement à ceux qui viennent du service
4 actif dans le territoire de l'une ou l'autre des organisations détentrices de Solde de Fonds, o d'un
5 service missionnaire comme un employé inter-division.

6
7 d. **Allocation logement**, calculée d'après les années de service de l'employé, et
8 fonction du facteur de pension. En aucun cas, une famille ne devra recevoir plus qu'une allocation
9 logement.

10
11 (1) A partir du 1^{er} Janvier 2013, le pourcentage maximum de l'allocation
12 logement est de 25% du facteur de pension.

13 (2) Cette allocation sera de 10 % pendant les 15 premières années de
14 service, plus 15/25 % pour chaque année de service additionnelle
15 jusqu'à un maximum de 40 ans de service.

16 (3) *En cas de décès*. Si le bénéficiaire/candidat continue en service actif
17 et reçoit une allocation logement conformément aux règlements, il ne
18 recevra pas l'allocation logement du conjoint décédé. Au moment de
19 participer au plan, il recevra l'allocation logement en fonction de ses
20 propres prestations ou celles du conjoint décédé, la plus élevée sera
21 utilisée. En aucun cas, on n'accordera deux allocations logement.

22
23 e. *Allocation au conjoint*. Si le participant au plan est marié, il recevra une allocation au
24 conjoint qui sera calculée d'après le facteur de pension, conformément au même tableau
25 auparavant mentionné.

- 1 1) Cette allocation au conjoint demeure gelée
- 2 2) On accordera une seule allocation de conjoint par famille.

3

4 d. *Bénéfices médicaux.* Le Plan de la Division Interaméricaine ne couvre pas de frais

5 médicaux (voir Plan de Bénéfice pour les Employés)

6

7 **8. Interruption permanente de service.**

8 a. Tout candidat qui ne travaille plus dans une organisation adventiste devra solliciter

9 par l'intermédiaire de son organisation d'origine pour les bénéfices offerts par ce

10 Plan.

11 i. Ces bénéfices seront :

12 a) Une pension qui sera gelée ~~pour le reste de la vie du~~

13 ~~participant~~ et qui ne sera pas calculée sur le salaire de

14 l'employé actif ni sur le facteur de pension.

15 b) La pension sera calculée sur la base du facteur de pension

16 approuvé par l'organisation détentrice d'un solde de Fonds.

17 a. Cette prestation résulte de l'application du facteur de

18 pension utilisé spécifiquement dans le territoire de

19 l'organisation adhérente, en tenant compte du tableau

20 figurant dans le programme électronique préparé par

21 l'administrateur du plan.

22 b. Ce bénéfice sera dans la monnaie nationale et dans le

23 pays d'origine du participant du plan.

1 c. Cette prestation ne pourra être héritée par son
2 bénéficiaire.

3
4 b. Exceptions

5 1) Interruption de service avec 30 années ou plus de service

6 a) Les bénéfices seront accordés comme si le candidat venait du
7 service actif, mais ils resteront gelés (montant fixe)

8 b) Le participant ne recevra pas l'allocation pour la fidélité au
9 service.

10
11
12 **9. Perdre le statut de candidat**

13 a. Les organisations adhérentes peuvent licencier un employé en cas de
14 mauvaise conduite, incompétence professionnelle, et si la législation locale
15 l'exige. Elles peuvent procéder à un règlement définitif à son compte, action qui
16 sera consignée dans un document légal porté à la connaissance des autorités
17 chargées de l'emploi du pays.

18 b. Dans ce cas, le candidat perd son droit de recevoir les prestations de ce plan.
19

20 **Z 20 23 Calcul des bénéfices**

21
22 1. *Coefficient de calcul du pourcentage salarial.* Le coefficient de calcul du
23 pourcentage salarial d'un employé correspond à la moyenne du pourcentage salarial des dix années
24 de service, durant lesquelles il a reçu le pourcentage de salaire le plus élevé, et sera arrondi au chiffre

1 le plus proche.

2

3 2 ***Date de commencement du versement des prestations.*** Les prestations de ce plan
4 seront versées dès que la *commission de Vérification et de Contrôle* aura certifié que le vote pris par
5 l'organisation détentrice du solde du Fonds requérant les bénéficiaires s'accorde aux règlements en
6 vigueur.

7

8 3.. ***Cas des médecins et des dentistes des territoires d'organisations adhérentes.*** Chaque
9 organisation détentrice d'un solde de Fonds devra fixer un salaire de base de l'Église pour les
10 médecins et les dentistes parmi leurs organisations adhérentes. Ce facteur de pension sera fixé entre
11 110-180 % du salaire de base régulier du pays appliqué au reste du personnel.

12

13 **Z 20 25 Répartition des charges entre les divers fonds existants**

14

15 1. Le traitement calculé au prorata des prestations de ce plan pour le cas des participants
16 qui ont travaillé dans plus d'une organisation détentrice de solde de fonds, se fera comme suit :

17

18 a. Les prestations calculées au prorata le seront proportionnellement au nombre
19 d'années que le participant passa à servir chaque organisation.

20

21 b. Le versement des prestations versées au participant sera fonction du facteur
22 de pension correspondant. Elles seront portées au compte de chaque organisation détentrice d'un
23 solde de fonds et dans laquelle l'employé a travaillé, et calculées proportionnellement au nombre
24 d'années de service et en tenant compte du facteur de pension correspondant.

25

26 c. Les cas spéciaux qui se présentent au moment d'appliquer ce prorata, seront
27 traités par la *commission de Vérification et de Contrôle*.

28

1
2 **Z 20 27 Employés dont les salaires de base diffèrent de ceux des pasteurs**
3

- 4 1. L'organisation détentrice de Solde de Fonds établira un facteur de Pension qui sera utilisé
5 pour calculer les bénéfices du participant.
- 6 2. Le personnel médical y celui des institutions universitaires dont le rang académique le
7 prévoit, pourront recevoir des bénéfices comme participant du Plan selon un Facteur de Pension
8 différent du reste des participants, toutes les fois que l'organisation détentrice d'un solde de
9 Fonds l'établit de cette manière.

10
11 **Z 20 28 Conditions légales au retrait des bénéfices par une troisième partie**
12

13 Les bénéfices que ce plan assure, ne seront versés qu'au participant en personne ou, en cas de
14 décès, à ses bénéficiaires en personne, dont la liste correspondante doit être signée et préparée
15 auparavant par l'organisation adhérente. Sinon, le participant doit mener à bien une procédure légale
16 devant un notaire public légalement établi, indiquant aux individus qu'il a indiqués les autorisant de
17 retirer ses prestations. Un nouveau document doit être présenté tous les trois mois. Les cas
18 particuliers seront traités par l'organisation adhérente. Les organisations adhérentes doivent garantir
19 que le retrait des bénéfices est effectué conformément aux stipulations du plan.

20
21 **Z 20 35 Prolongation de la rémunération —**
22

23 1. **Retour de missionnaires.** Si un candidat dont le pays de base est en Inter-Amérique
24 retourne d'un service missionnaire pour participer au plan, il reçoit de la dernière division qui l'a
25 employé un soutien financier pendant un mois à partir de la date où il quitta cette division. Il pourra
26 ensuite être admis au plan et recevoir les prestations provenant d'un service actif.

27
28 2. **Missionnaires atteints d'incapacité--** Quand un employé interaméricain est atteint

1 d'incapacité en service missionnaire et que son retour est causé par un problème de santé, il peut
2 recevoir les prestations du plan correspondant. La division où il a servi, continuera de lui verser une
3 rémunération complète pendant trois mois, et son organisation d'origine adhérente qui l'avait
4 employé fera de même pendant trois autres mois supplémentaires.

5
6 3. Les personnes dont la rémunération se repose, en tout ou en partie, sur des
7 commissions, n'ont pas droit à la continuation du versement de six mois de rémunération.

8
9 4. En cas d'employés inter union, on appliquera les mêmes concepts des alinéas 1 à 3,
10 mentionnés antérieurement, sous forme de sous paragraphe.

11 12 **Z 20 40 Emploi des participants du plan**

13
14 Quand un participant du plan reçoit une rémunération d'un employeur adhérent au plan, on
15 appliquera les dispositions suivantes :

16
17 1. **Rémunération maximale.** Les employeurs adhérents qui utilisent les services des
18 participants, peuvent les rémunérer selon ce que permet la législation locale.

19
20 a. Le kilométrage et autres frais de voyage doivent être remboursés.

21
22 2. Les participants qui ont moins de 40 ans de crédit de service et qui sont employés par
23 des organisations adhérentes, peuvent obtenir le crédit d'une année de service pour chaque groupe de
24 deux années d'emploi subventionné. Dans les cas où il est avisé de faire un ajustement de crédit de
25 service, la procédure suivante sera suivie :

26
27 a. L'employeur commencera le procédé visant à certifier que les conditions
28 requises spécifiques ont bien été remplies et que les années supplémentaires ont bien été des années

1 d'emploi effectif.

2
3 b. Le comité de l'organisation détentrice du solde de fonds correspondant,
4 considérera la requête et si celle-ci est jugée acceptable, prendra un vote qu'il transmettra à la
5 *commission de Vérification et de Contrôle* qui fera l'ajustement nécessaire.

6
7 a. La *commission de Vérification et de Contrôle* considérera la requête et prendra la décision
8 finale.

9
10
11 **Z 30 15 Une organisation détentrice des soldes des fonds qui accepte un employé inter-**
12 **division comme participant du plan**

13
14 Lorsque le détenteur d'un solde du Fonds accepte un employé inter-division de recevoir un crédit de
15 service dans le fonds, une telle organisation sera responsable de toutes les contributions, y compris
16 celles des employés inter-division avec les codes 1, 2, 3, 4,5 et 6.

17
18 **Z 30 20 Personnes déplacées**

19
20 La Division de base sera responsable des bénéfices du Plan des employés déplacés inter-Division
21 ayant droit à la retraite. La Division Interaméricaine fera des consultations avec la Conférence
22 Générale en ce qui concerne les cas des employés déplacés inter-division qui ne sont pas sur le
23 territoire de la Division Interaméricaine et pour qui cette Division n'a aucune responsabilité.

24
25
26 **Z 40 Amendements**

27
28 Le conseil d'administration des organisations détentrices de solde de fonds, se réserve le

1 droit d'amender ce règlement sans être obligé d'en notifier les employés qui y ont droit, les
2 candidats, les participants et les bénéficiaires du plan.

3

4 Tous les amendements votés par les organisations qui sont propriétaires des soldes des fonds,
5 à moins d'indication contraire, seront effectifs au moment où ils sont votés, et ils annulent tous les
6 autres règlements existants.