



Association d'Églises
Baptistes Évangéliques
au Québec

GUIDE DE RÉFÉRENCE POUR LA RÉMUNÉRATION DES PASTEURS POUR 2019

Déterminer le salaire d'un ouvrier d'une Église locale n'est pas une science exacte. Les chiffres et les références contenues dans ce document sont inspirés du guide « *Church Board Handbook, FEBC, Revised June 2007* » (que vous pouvez vous procurer auprès du Fellowship), ainsi que d'une analyse de ce qui se fait dans plusieurs de nos Églises locales et dans les autres Associations d'Églises au Québec.

Ce document révisé pour 2019 ne constitue pas une norme obligatoire à laquelle les Églises doivent se conformer, mais plutôt un indicateur à viser. Ce document est un guide afin d'y arriver graduellement en échelonnant la progression sur le nombre d'années que choisiront les membres d'un Conseil d'Église.

Le but est d'informer les membres des Conseils d'Églises sur les différents paramètres à considérer pour établir une enveloppe budgétaire adéquate pour le salaire de leur(s) ouvrier(s) ainsi que les coûts afférents au ministère pastoral. L'intention n'est pas d'imposer un minimum ou un maximum à la rémunération qu'une Église peut accorder à son ou ses pasteurs. La capacité budgétaire d'une Église doit toujours demeurer le paramètre de base.

La Bible enseigne que l'ouvrier mérite son salaire (*Luc 10.7 et 1 Ti 5.18*). Le soldat ne va pas à la guerre en défrayant le coût de son billet d'avion, de son fusil ou de son uniforme. On lui fournit tout ce dont il a besoin pour accomplir son travail efficacement et ainsi bien défendre sa nation.

L'Église, qui rémunère adéquatement son ou ses pasteurs diminuera du stress financier chez le couple pastoral. Les tensions financières dans la vie d'un couple sont, non seulement une grande source de conflit, mais aussi une grande source de découragement. Une rémunération adéquate est non seulement une marque de reconnaissance envers le ministère accompli, mais aussi une marque d'appréciation de l'engagement du ou des pasteurs envers les croyants de l'Église et la croissance de l'œuvre dans leur communauté.

Afin d'établir un traitement salarial adéquat, voici certains facteurs que le Conseil de l'Église devrait tenir compte:

- Les revenus de l'Église, l'assistance régulière et le nombre de membres;
- Les années d'expérience dans le ministère pastoral;
- Le niveau de formation théologique;
- La localisation de l'Église : rurale, banlieue ou urbaine (incidence sur le coût de la vie et la valeur des maisons);
- Le nombre d'années d'existence de l'Église et la quantité de responsabilités confiées au pasteur;
- Le niveau économique de la plupart des gens dans l'Église;
- Certains avantages fiscaux, qui ajoutent sensiblement à sa condition salariale :
 - Exemption d'impôt pour la valeur locative de la résidence du pasteur;
 - Exemption de taxes municipale et scolaire de la résidence du pasteur lorsque l'Église possède un bâtiment.

Nous pouvons comparer le salaire d'un pasteur à un professionnel ayant un diplôme universitaire de premier cycle (baccalauréat). Habituellement, un pasteur à plein temps détient un baccalauréat en théologie (ou son équivalent). On peut ainsi comparer la rémunération d'un pasteur, lorsqu'il est le seul salarié, à celui d'un enseignant.

En 2018, le salaire annuel **médian** d'un enseignant québécois au primaire, était estimé à 59 065 \$. (neuvoo.ca)

Il faut toutefois tenir compte que les pasteurs sont payés par les membres de l'Église locale et non par un service gouvernemental, ce qui limite la comparaison. La mise à jour de la rémunération de votre (vos) ouvrier(s) salarié(s) doit être croissante sans mettre pas en péril la stabilité financière et la mission de l'Église locale.

ÉCHELLE SALARIALE

L'allocation logement **est incluse** dans les montants qui suivent. Ceux-ci sont établis en tenant compte d'une augmentation de 3 % pour l'année 2019, ce qui permet un rattrapage, compte tenu le bas taux des salaires des pasteurs au Québec. Ce pourcentage comprend l'augmentation du coût de la vie et une augmentation de salaire.

Pasteur d'une Église financièrement non autonome : 45 583 \$ à 50 127 \$

Pasteur d'une Église financièrement autonome : 45 583 \$ à 68 377 \$

Échelle salariale basée sur une augmentation de 3 % pour 2019

Année	Salaire de base	Salaire médian	Salaire maximum
2013	38 000 \$	47 500 \$	57 000 \$
2014	38 950 \$	48 687 \$	58 425 \$
2015	39 923 \$	49 904 \$	59 885 \$
2016	40 921 \$	51 152 \$	61 382 \$
2017	42 967 \$	53 710 \$	64 450 \$
2018	44 256 \$	55 321 \$	66 385 \$
2019	45 584 \$	56 980 \$	68 377 \$

Indicateurs pour établir le salaire en tenant compte du budget de l'Église

Église dont le budget est entre :		% du salaire médian
30 000 \$	60 000 \$	80 % (45 584 \$)
60 000 \$	75 000 \$	83 % (47 294 \$)
75 000 \$	100 000 \$	86 % (49 003 \$)
100 000 \$	125 000 \$	89 % (50 712 \$)
125 000 \$	150 000 \$	92 % (52 422 \$)
150 000 \$	175 000 \$	96 % (54 701 \$)
175 000 \$	200 000 \$	100 % (56 980 \$)
200 000 \$	225 000 \$	104 % (57 534 \$)
225 000 \$	250 000 \$	108 % (61 539 \$)
250 000 \$	300 000 \$	112 % (63 818 \$)
300 000 \$	350 000 \$	116 % (66 097 \$)
350 000 \$... et plus	120 % (68 377 \$)

Ouvriers autres que le pasteur principal : 80 % du salaire du pasteur principal

Ouvriers en formation : 70 % du salaire du pasteur principal

Afin de tenir compte de la réalité du coût de la vie, de la situation géographique de l'Église et de la densité urbaine, un montant supplémentaire d'environ 5 % peut être ajouté au salaire, tout en tenant compte, bien sûr, de la capacité de payer de l'Église.

AUTRES FRAIS RELATIFS AU TRAITEMENT SALARIAL D'UN PASTEUR

Les éléments suivants s'ajoutent au salaire de base.

Régime de retraite : 5 % du salaire

Peu parmi nos pasteurs sont inscrits à un régime de retraite. Il est possible de verser un tel avantage en parts égales : employé (5 %) et employeur (5 %). Pour y parvenir, le pourcentage peut être augmenté de 1% sur une période de cinq (5) ans.

Assurance - Usuellement 50 % de la prime est payée par l'employeur.

- Assurance vie de base : 50 000 \$;
- Assurance médicale et assurance invalidité longue durée;
- Assurance décès et mutilation accidentels et plan dentaire (optionnel).

Vacances :

- De 1 à 2 ans d'expérience : Trois (3) semaines de vacances par année;
- De 3 à 15 ans d'expérience : Quatre (4) semaines par année;
- Plus de 15 ans d'expérience : Cinq (5) semaines par année;

Dans tous les cas, l'Église locale devrait octroyer à leur pasteur une semaine par année pour un ministère dans un camp ou une campagne d'évangélisation en dehors de son Église locale.

Allocation pour l'utilisation d'une voiture personnelle lors de déplacements professionnels :

Selon le site de Revenu Québec (Allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur) le taux accepté par kilomètre en 2018 au Québec était de 0,55 \$ pour les 5 000 premiers km, et 0,49 \$ pour les km suivants, pour un véhicule d'un particulier au cours d'un déplacement pour son travail.

Ces montants sont indicatifs et représentent ce que le gouvernement accepte. C'est toutefois en fonction de la capacité financière de l'Église locale que la décision doit être prise quant au montant à octroyer. **Un montant acceptable ne devrait pas être en dessous de 0,43 \$ du kilomètre.**

Fonds de développement pastoral (cours, livres et conférences)

Le *Fellowship* suggère 2,5 % à 3 % du salaire de l'ouvrier. Ces montants servent à rembourser le coût des cours et/ou conférences ainsi que les livres nécessaires aux études bibliques et/ou aux cours.

Outils de communication

Lorsque l'Église ne possède pas de bâtiment et n'offre pas la possibilité d'avoir un bureau autre que la résidence privée du pasteur, nous suggérons de rembourser 50 % des coûts de téléphone et/ou cellulaire ainsi que 50 % des frais pour l'Internet. Même lorsque l'Église a un bâtiment et met un bureau à la disposition du pasteur, elle peut choisir de continuer de défrayer l'un ou l'autre de ces montants.

Frais de représentation

Pour les rencontres pastorales qui ont lieu dans un restaurant : 250 \$ par année.

Pour la Pastorale provinciale, prévoir un minimum de 450 \$ pour les frais d'inscription.

ATTENTION : Pour les frais relatifs aux **congrès provincial et pancanadien**, ces dépenses sont la responsabilité de l'Église locale envers son Association régionale et le

Fellowship. Ces montants devraient être intégrés dans un poste budgétaire autre que celui réservé à la rémunération pastorale. L'Église est responsable d'envoyer des délégués. Dans l'invitation à ces congrès, il est spécifié que le pasteur ne fait pas automatiquement partie des délégués et qu'il doit être voté comme tous les autres. Les frais pour y assister varieront en fonction de l'endroit où ils se tiennent et la nature de l'hébergement que les délégués choisissent. Un montant d'environ 1 500 \$ par année pourrait être nécessaire pour ces deux événements (frais de délégués, de transport et d'hébergement).

Congé sabbatique

Un congé sabbatique est une période de congé payé pour des fins de formation, de développement pastoral, de ressourcement spirituel ou de revitalisation du corps, de l'âme et de l'esprit. Les modalités de paiement seront établies entre l'ouvrier et le Conseil de l'Église. Il peut être payé en entier par l'Église, ou à partir de prélèvements d'un pourcentage prédéfini sur chaque période de paie du pasteur pendant un à deux ans avant et/ou après le congé sabbatique. Ce congé peut aussi être aux frais de l'ouvrier. L'Église peut allouer un congé sabbatique de trois (3) mois (excluant les vacances annuelles) après une période de service variant entre sept (7) et dix (10) ans.

Un congé sabbatique peut être accordé pour les fins suivantes :

- exprimer la valeur et la gratitude envers le ministère accompli;
- investir dans la personne de l'ouvrier et lui permettre de continuer son ministère efficacement;
- prendre une période de réflexion;
- travailler sur un projet spécifique;
- compléter ou se garder à jour dans sa formation théologique ou encore acquérir de nouvelles compétences ou de nouvelles formations;
- renouveler son engagement envers l'Église locale;
- refaire le plein d'énergie, augmenter la vitalité spirituelle et redécouvrir un zèle nouveau;
- croître dans son développement personnel.

Les prédicateurs invités ou de remplacement (incluant un missionnaire visitant)

La rémunération raisonnable pour un prédicateur invité est convenue en fonction de la capacité financière de l'Église qui le reçoit. Toutefois, outre les honoraires, il est important de considérer certains frais à rembourser, tels que :

- La distance parcourue et/ou les frais de transport encourus et les frais d'hôtel, s'il y a lieu;
- Les repas au restaurant durant le transport;
- Le nombre de prédications adressées à l'Église;

La rémunération minimum pour un prédicateur invité peut correspondre à la valeur d'une demi-journée du salaire du pasteur principal (incluant l'allocation maison). Une rémunération raisonnable, lorsqu'il n'y a aucuns autres frais encourus, devrait se situer

entre 75 \$ et 100 \$ pour un message le dimanche matin. S'il doit prêcher plus d'une fois, ce montant peut être augmenté de 75 % pour le second message et de 50 % pour le troisième message. À ce montant s'ajouteront les autres frais encourus de transport.

Les frais pour un prédicateur invité lors d'une conférence de fin de semaine devraient faire l'objet d'une entente avant la conférence. Lorsqu'un prédicateur doit voyager sur une longue distance pour prêcher dans une Église éloignée, cette dernière devra convenir avec lui dans quelle proportion ses frais de déplacement seront remboursés.

Dans le cas où le prédicateur invité reçoit déjà une pleine rémunération de son Église locale, il serait bien que celui-ci remette à son Église locale les honoraires reçus, puisque celle-ci a accepté de prêter son ouvrier pour un dimanche matin ou une fin de semaine. Le prédicateur invité peut toutefois conserver pour lui le remboursement des frais de transports et d'hébergement, pour autant qu'il ne réclame pas de frais de kilométrage à sa propre Église.

Le pasteur intérimaire

Le traitement salarial du pasteur intérimaire devrait être calculé en fonction du salaire versé normalement au pasteur principal (incluant l'allocation maison). Le calcul devrait considérer le nombre de jours/semaines pour lequel la présence de ce dernier est requise. Une considération devrait être apportée au temps alloué à la préparation des sermons.

Les frais de déplacement et de représentation devraient être remboursés lorsqu'on demande à un ouvrier de servir comme pasteur intérimaire. Lorsqu'il est requis à plus de 50 % de son temps, les autres éléments constituant les frais pastoraux devraient être négociés entre lui et l'Église qui réclame ses services.

Ce document a été mis à jour le 1^{er} novembre 2018.

Gilles Lapierre
Adjoint au directeur général de l'AÉBÉQ