

# Salaires minimums et remboursements pour le personnel ministériel (2023)

---

The United Church of Canada/L'Église Unie du Canada

## Nouveau et important

- Salaires minimums : **augmentation de 3,4 % des salaires minimums de 2022**
- Ressources de formation permanente et d'apprentissage : **1 543 \$ par année**
- Déplacements : **0,55 \$ le kilomètre**
- Personnel ministériel invité : **tarif journalier de 232 \$**
- Allocation pour presbytère en région éloignée : **2 781 \$**
- Coûts de chauffage à payer par le personnel ministériel : jusqu'à **800 \$ par année**
- Le réexamen triennal des groupes régionaux liés au coût de la vie est maintenant terminé. Un modèle intégrant les données du gouvernement fédéral sur les coûts des biens et services, sur les taxes et les impôts, sur l'épargne et sur le coût du logement a été élaboré en collaboration avec des spécialistes de la rémunération de la société de conseil Mercer afin de mesurer le coût de la vie dans les différentes régions. Les modifications apportées à l'attribution d'un groupe régional lié au coût de la vie à chaque charge pastorale entreront en vigueur le 1er juillet 2023 et s'appliqueront pour le reste de l'année. Les données sur l'affectation révisée des groupes liés au coût de la vie peuvent être consultées ici : <https://egliseunie.ca/wp-content/uploads/Salaires-minimums-et-remboursements-pour-le-personnel-ministériel-2023.pdf>.

## Table des matières

Rémunération du personnel ministériel.....	3
Réexamen triennal des groupes régionaux liés au coût de la vie.....	3
Ajustements salariaux annuels.....	4
Salaires minimums des membres du clergé demeurant dans un presbytère.....	5
Allocation pour presbytère en région éloignée.....	6
Chauffage du presbytère.....	6
Rémunération globale minimum du personnel ministériel.....	8
Avancement d'échelon dans la grille des salaires minimums.....	9
Déduction pour la résidence d'un membre du clergé (DRMC).....	10
Remboursements.....	11
Personnel ministériel invité.....	11

## Rémunération du personnel ministériel

Les politiques adoptées par le Conseil général et son exécutif établissent les salaires minimums annuels et les montants de remboursement pour le personnel ministériel œuvrant à un ministère responsable et rémunéré dans une charge pastorale, une mission et un autre ministère (ci-après nommé communauté de foi). Bien que les salaires minimums annuels soient fixés, il faut tenir compte des qualifications que possède une pasteure ou un pasteur (c.-à-d. ses compétences particulières, son expérience et sa démarche de formation continue) et des responsabilités qui lui incombent (c.-à-d. la taille et le nombre de paroisses, les tâches de direction et de supervision).

En 2006, le Conseil général a soutenu le principe de la rémunération globale minimum fondée sur le coût de la vie locale. Ce principe a été mis en application en 2015 avec les charges pastorales qui étaient affectées aux groupes liés au coût de la vie reposant sur la valeur moyenne des maisons. Il a été révisé en 2018 et les affectations ont été modifiées en 2019, puis il a été de nouveau révisé en 2022 et les affectations modifiées entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Lorsqu'un presbytère n'est pas fourni, le salaire minimum attribué à chaque groupe régional lié au coût de la vie (CDLV) est établi en fonction de données du gouvernement fédéral tenant compte des coûts du logement, de l'entretien, de l'impôt foncier, des services publics, des taxes provinciales et des biens et services. Les indices des catégories sont pondérés en fonction du profil de dépenses d'une famille canadienne type, d'après les données gouvernementales, dans la ville, le village ou la zone rurale où est située la communauté de foi. Pour plus d'information, consultez le document sur le site Web de l'Église Unie intitulé [Salaires minimums et remboursements pour le personnel ministériel](#).

Les groupes sont publiés en ligne. Si le coût de la vie dans cette ville, ce village ou cette zone rurale se trouve dans une fourchette supérieure, ou si la pasteure ou le pasteur doit louer un appartement et le coût des loyers dans le lieu de la communauté de foi est particulièrement élevé, une allocation excédant le montant minimum doit être envisageable.

## Réexamen triennal des groupes régionaux liés au coût de la vie

Le modèle de rémunération du personnel ministériel comprend un réexamen triennal des groupes régionaux liés au coût de la vie (CDLV) et de l'affectation de chaque communauté de foi à un groupe régional CDLV aux fins de l'établissement des salaires minimums ainsi que des conditions des appels et des nominations, lesquelles sont définies en fonction d'un pourcentage qui s'ajoute au minimum fixé pour le groupe régional CDLV attribué. Lorsque cet examen a été entrepris il y a trois ans, les variations concernant l'évaluation des coûts du logement étaient beaucoup plus importantes et plus répandues que prévu lors de l'élaboration du modèle. Le personnel a donc limité les changements à un seul groupe régional CDLV afin de modérer les répercussions sur les communautés de foi. Au moment d'entreprendre le travail préliminaire pour le présent examen triennal, il est devenu évident que les valeurs sont encore plus volatiles qu'en 2018.

Quand la décision de lier les groupes régionaux CDLV au coût du logement a été prise, cet indicateur semblait être raisonnable, stable et fondé sur une source de données fiable. Il apparaissait également pertinent que les gens puissent observer qu'une composante rattachée

au logement était présente dans la transition touchant l'allocation de logement. Il s'avère toutefois que cet indicateur, lorsqu'il est plus seul, n'est pas aussi raisonnable, stable ou durable qu'on le souhaiterait.

Le réexamen triennal de 2021 a été reporté afin d'effectuer une révision du modèle (instauré en 2015), étant donné la volatilité du coût du logement. Des experts externes de la rémunération locale ont participé à cet examen afin de concevoir un modèle permettant « une reconnaissance modeste des différences régionales quant au coût de la vie » [traduction] (Compte rendu des délibérations du 41<sup>e</sup> Conseil général 2012, p. 516 [en anglais]), à partir de données économiques indépendantes vérifiables et aisément ajustables aux trois ans.

### Ajustements salariaux annuels

À compter du 1<sup>er</sup> janvier, les salaires minimums augmentent d'un pourcentage équivalent au pourcentage moyen de l'augmentation du coût de la vie au Canada selon la mesure de l'inflation IPC-comm pour l'année qui prend fin le 31 décembre précédant la date d'entrée en vigueur des nouveaux salaires. Ainsi, les taux de rémunération qui s'appliquent au 1<sup>er</sup> janvier 2023 tiennent compte de la hausse du coût de la vie au pays en date du 31 décembre 2021. Pour 2023, l'ajustement des salaires sera de 3,4 %. Il s'agit du taux de la mesure de l'inflation IPC-comm de la Banque du Canada publié le 1<sup>er</sup> octobre 2022, pour l'année se terminant le 31 décembre 2021.

Dans les cas où l'entente de relation pastorale prévoit un salaire qui est d'un pourcentage ou d'un montant supérieur au traitement minimum, il faudra conserver, pour les prochains ajustements salariaux annuels et les augmentations relatives aux années de service, le montant minimum en vigueur auquel vient s'ajouter le pourcentage ou le montant déjà convenu qui est supérieur au montant minimum. S'il n'existe aucune entente formelle, les charges pastorales ne sont pas tenues de fournir un ajustement annuel du salaire tant que celui-ci est supérieur au nouveau traitement minimum.

Si l'affectation à un groupe régional lié au coût de la vie d'une charge pastorale est modifiée à la hausse, le nouveau salaire doit correspondre au minimum établi pour le nouveau groupe régional lié au coût de la vie, plus tout autre montant au-delà de ce minimum stipulé dans l'entente de l'appel ou de la nomination. Parce qu'un employeur ne peut désavantager un employé en changeant unilatéralement les modalités de son emploi, si l'affectation à un groupe régional lié au coût de la vie d'une charge pastorale est modifiée à la baisse, le salaire d'une pasteure ou d'un pasteur avant la modification ne pourra être réduit. Les modalités de rémunération initiales stipulées dans l'entente de l'appel ou de la nomination doivent être maintenues, ce qui comprend les ajustements salariaux annuels et liés aux années de service. Cela s'applique également aux renouvellements de nomination. Le personnel ministériel servant dans des lieux dont le groupe régional lié au coût de la vie a été ajusté à la hausse recevra son salaire ajusté à partir de juillet 2023, conformément aux montants indiqués dans le document [Salaires minimums et remboursements pour le personnel ministériel \(2023\)](#).

Pour le personnel ministériel qui n'est pas activement au travail (invalidité de longue durée, Programme de soutien au rétablissement, congé de maternité ou parental), **les augmentations entrent en vigueur le premier jour où la personne retourne au travail.**

## Salaires minimums et remboursements pour le personnel

**Pour le service à temps partiel**, les salaires sont calculés au prorata. Par exemple, si la personne ne travaille que 75 % du temps, elle recevra 75 % du salaire à temps plein. **Les membres du personnel ministériel sont tenus de participer aux régimes de retraite et d'assurance collective de l'Église Unie** s'ils sont rémunérés pour 14 heures de travail ou plus (en moyenne) par semaine.

### Salaires minimums des membres du clergé demeurant dans un presbytère

<b>Personnel ministériel</b> (sont inclus les diacres, les pasteures et les pasteurs)					
Catégorie d'augmentation – Années de service admissible					
<b>A 1 à 2</b>	<b>B 3 à 4</b>	<b>C 5 à 7</b>	<b>D 8 à 10</b>	<b>E 11 à 13</b>	<b>F 14 +</b>
40 108	41 912	43 718	45 524	47 328	49 133
<b>Agentes pastorales et agents pastoraux laïques reconnus</b>					
Catégorie d'augmentation – Années de service admissible					
<b>A 1 à 2</b>	<b>B 3 à 4</b>	<b>C 5 à 7</b>	<b>D 8 à 10</b>	<b>E 11 à 13</b>	<b>F 14 +</b>
38 818	40 562	42 312	44 056	45 802	47 547
<b>Candidates et candidats</b> (sont inclus toutes les candidates et tous les candidats en affectation)					
<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>				
<b>1 à 2 ans</b>	<b>3 ans et plus</b>				
37 959	38 337				

## Allocation pour presbytère en région éloignée

Le personnel ministériel qui vit dans un presbytère situé dans un endroit éloigné a droit à une allocation pour presbytère en région éloignée. **Pour l'année 2023, cette allocation est de 2 781 \$.**

Le 39e Conseil général 2006 a demandé qu'une méthode soit mise en place pour accorder une compensation au personnel ministériel œuvrant dans des régions éloignées et où le coût de la vie est élevé.

Pour le personnel ministériel vivant dans un presbytère, la politique suivante a été approuvée :

- À compter du 1er janvier 2019, une allocation pour presbytère en région éloignée sera versée au personnel ministériel vivant dans un presbytère et servant dans les endroits désignés éloignés;
- Le calcul de cette allocation correspond à la différence entre le groupe lié au coût de la vie 1 et le groupe lié au coût de la vie 2 de la catégorie d'augmentation A d'une année donnée;
- Les fonds pour cette allocation seront d'abord gérés par la charge pastorale de la pasteure résidente ou du pasteur résident, ou encore par le conseil régional ou le Conseil général;
- Si la charge pastorale de la pasteure résidente ou du pasteur résident, et le conseil général ou le Conseil général n'est pas en mesure de verser la totalité de l'allocation, une demande peut être faite au Fonds d'aide de sollicitude pour la somme qui reste à payer.

Un lieu est considéré comme éloigné si au moins l'un des critères suivants s'applique :

- aucune voie d'accès praticable en tout temps, et pas ou peu de services aériens ou ferroviaires de transport de passagers;
- des voies d'accès praticables en tout temps, toutefois à plus de 250 km (ou à 2,5 heures et demie de voiture selon Google Maps) d'une agglomération de plus de 5 000 personnes;
- le lieu se situe au nord du 60e parallèle;
- le lieu se situe au Labrador.

## Chauffage du presbytère

Si le personnel ministériel paie pour des services d'utilité publique pour le presbytère, le montant alloué aux coûts de chauffage normaux est passé en 2019 à 800 \$ par année. Les frais excédant ce montant incomberont à la charge pastorale.

En 1956 (au 17e Conseil général), il avait été décidé que lorsque les coûts de chauffage pour un presbytère étaient supérieurs à ce qui était considéré comme des dépenses de chauffage normales (200 \$ à cette époque), la charge pastorale fournissait la différence. Ce montant a été majoré à l'occasion et dans les années 1980, le montant pour les coûts de chauffage normaux est passé à 500 \$. Depuis ce temps-là, il n'y a eu aucune autre augmentation. Cette politique avait été instituée afin que le personnel ministériel vivant dans un presbytère n'ait pas à payer de factures de chauffage exorbitantes en raison de systèmes de chauffage vétustes ou inefficaces,

## Salaires minimums et remboursements pour le personnel

ou d'une mauvaise isolation. Pour poursuivre la politique instaurée en 1956, la proposition suivante a été approuvée par l'exécutif du Conseil général en mars 2018 :

- À partir du 1er janvier 2019, le montant alloué aux coûts de chauffage normaux passera de 500 \$ à 800 \$ par année, tous les frais excédant ce montant incomberont à la charge pastorale;
- Pour déterminer le montant pour les coûts de chauffage normaux, le calcul se fait à partir de ce qu'il en coûterait pour chauffer une maison unifamiliale (d'environ 600 mètres carrés) qui a entre 40 et 50 ans et qui est dotée d'une fournaise au gaz de moyenne efficacité.
- De temps à autre, le personnel reverra le montant des coûts de chauffage normaux et fera une recommandation au Comité permanent des politiques et procédures concernant le ministère et l'emploi lorsqu'un ajustement s'impose.

Selon les exigences fédérales en matière d'impôt sur le revenu et de cotisations de retraite, la juste valeur locative (JVL) du presbytère (y compris les services d'utilité publique payés par la communauté de foi) doit être égale ou supérieure à 20 % du salaire de la pasteure ou du pasteur. Si ce n'est pas le cas, le salaire doit être ajusté ou un supplément accordé. Un nouveau calcul doit être fait lorsqu'un changement est apporté au salaire de la pasteure ou du pasteur. Par exemple :

	<b>Salaires annuels</b>	<b>Allocation annuelle pour le presbytère et services d'utilité publique</b>	<b>Exigences fédérales minimales en matière de logement (20 % du salaire)</b>	<b>Montant minimal pour l'allocation de logement (SUPPLÉMENT POUR PRESBYTÈRE)</b>
Pasteure ou pasteur vivant dans un presbytère	40 000 \$	La JVL du presbytère (y compris les services d'utilité payés par la communauté de foi) s'élève à 7 000 \$.	L'exigence fédérale pour le logement est de 8 000 \$.	Un supplément annuel de 1 000 \$ doit être accordé à la pasteure ou au pasteur.

**Remarque :** Si une pasteure ou un pasteur œuvre à temps partiel et qu'un presbytère lui est fourni, il pourra y résider à temps plein.

## Rémunération globale minimum du personnel ministériel

Groupe lié au coût de la vie	Années de service admissibles (catégories d'augmentation)					
	A 1 à 2	B 3 à 4	C 5 à 7	D 8 à 10	E 11 à 13	F 14 +
	<b>Personnel ministériel</b> (sont inclus les diacres, les pasteurs et pasteures)					
<b>1</b>	51 233	53 036	54 842	56 647	58 452	60 255
<b>2</b>	54 014	55 818	57 624	59 429	61 235	63 038
<b>3</b>	57 607	59 412	61 217	63 022	64 828	66 631
<b>4</b>	61 894	63 699	65 504	67 308	69 115	70 917
<b>5</b>	66 763	68 567	70 372	72 177	73 983	75 787
<b>6</b>	72 558	74 362	76 167	77 973	79 778	81 583
	<b>Agentes et agents pastoraux laïques reconnus</b>					
<b>1</b>	49 941	51 686	53 436	55 180	56 928	58 672
<b>2</b>	52 723	54 468	56 219	57 961	59 709	61 455
<b>3</b>	56 316	58 062	59 811	61 564	63 303	65 047
<b>4</b>	60 602	62 348	64 099	65 841	67 589	69 335
<b>5</b>	65 473	67 216	68 967	70 710	72 458	74 203
<b>6</b>	71 267	73 013	74 762	76 506	78 253	79 997
	<b>Candidates et candidats</b> (sont inclus toutes les candidates et tous les candidats en affectation)					
	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>				
	<b>1 à 2 ans</b>	<b>3 ans et plus</b>				
<b>1</b>	49 084	49 462				
<b>2</b>	51 865	52 243				
<b>3</b>	55 459	55 837				
<b>4</b>	59 746	60 123				
<b>5</b>	64 614	64 992				
<b>6</b>	70 409	70 788				



## Avancement d'échelon dans la grille des salaires minimums

Pour le calcul des années de service admissible, sont incluses toutes les périodes de service consacrées à des postes ministériels responsables et rémunérés résultant d'un appel ou d'une nomination d'un conseil général ou du conseil régional. Les congés (vacances, études, congé sabbatique, congé de maternité ou parental, arrêt de travail pour maladie) sont également pris en compte.

Le passage à une nouvelle catégorie d'augmentation se fait toujours le 1er janvier, après avoir mené à terme le service ministériel responsable et rémunéré de la catégorie d'augmentation précédente.

### Exemple :

*Un pasteur ou une pasteure qui effectue deux années de service admissibles avant le 30 juin passe à la catégorie B le 1er janvier de l'année civile suivante.*

Les candidats et les candidates qui entament leur service dans une charge pastorale seront rémunérés selon le salaire minimum de l'échelon 1 de leur catégorie salariale; après deux ans de service, ils auront droit au salaire minimum de l'échelon 2 de leur catégorie salariale. Pendant cette période, ils ne peuvent accumuler un temps de service reconnu lorsqu'ils passent d'une catégorie d'augmentation salariale pour le personnel ministériel à une autre catégorie (A-F). Une fois ordonnés et reconnus, les membres du personnel ministériel qui entament le service dans une communauté de foi seront rémunérés au salaire minimum selon la catégorie salariale A. Il y a certaines exceptions. Si vous avez de la difficulté à catégoriser une candidate ou un candidat, veuillez envoyer un courriel à l'adresse [Ministry@united-church.ca](mailto:Ministry@united-church.ca).

Une année de service reconnu pour le ministère responsable et rémunéré correspond à 728 heures de travail rétribué dans une année civile (à 14 heures par semaine).

Pour les années où le travail du ministère responsable et rémunéré totalise moins de 728 heures (à 14 heures par semaine), mais plus que 416 heures (à 8 heures par semaine), les heures travaillées peuvent être mises en banque. Une fois que le seuil de 728 heures de travail rétribué aura été atteint, une année de service reconnue sera calculée.

Certaines pasteures et certains pasteurs servent l'Église Unie du Canada en étant engagés dans le processus d'admission, ou comme partenaires du ministère de reconnaissance réciproque entre Églises, ou par le chemin d'exceptions particulières de nature ethnoculturelle ou linguistique. Leurs salaires sont catégorisés par le Bureau du Conseil général dans l'échelle A-F. Ces pasteures et pasteurs amorceront leur ministère dans les communautés de foi selon la catégorie qui leur est attribuée.

## Déduction pour la résidence d'un membre du clergé (DRMC)

Chaque année, le personnel ministériel peut réclamer, à l'Agence du revenu du Canada (ARC), la déduction pour la résidence d'un membre du clergé au moment de produire sa déclaration de revenus des particuliers. Pour ce faire, le formulaire T1223 doit être rempli conjointement par l'employé et l'employeur en février, pour l'année d'imposition précédente. Il n'est pas nécessaire d'envoyer ce formulaire avec la déclaration de revenus de la pasteure ou du pasteur, mais il faut pouvoir le présenter au cas où l'ARC en ferait la demande. On peut se procurer le [formulaire de déduction pour la résidence d'un membre du clergé \(T1223\)](#) en ligne.

- Ce formulaire comprend : Partie A – Renseignements sur l'employé (à remplir par l'employé)
- Partie B – Conditions d'emploi (à remplir par l'employeur)
- Partie C – Calcul du montant de la déduction (à remplir par l'employé)

Si la pasteure ou le pasteur souhaite que la communauté de foi réduise les retenues d'impôt à la source (à chaque paie), elle ou il doit se procurer annuellement une lettre d'autorisation délivrée par l'ACR et pour ceux et celles qui travaillent au Québec, par Revenu Québec. Sinon, la pasteure ou le pasteur peut demander un remboursement du montant d'impôt déjà versé auquel elle ou il a droit au moment de produire sa déclaration de revenus des particuliers l'année suivante.

Pour obtenir une lettre d'autorisation, le personnel ministériel doit en faire la demande chaque automne de l'année civile précédente :

- au fédéral, à l'aide du formulaire T1213 de l'ARC, Demande de réduction des retenues d'impôt à la source;
- et, pour le personnel ministériel qui travaille au Québec, à l'aide du formulaire TP-1016-V de Revenu Québec, Demande de réduction de la retenue d'impôt.

Une fois que l'ARC ou Revenu Québec aura fourni une lettre d'autorisation, la trésorière ou le trésorier demandera à ADP de réduire les retenues à la source.

Le personnel ministériel qui vit dans un presbytère n'est pas tenu d'obtenir une autorisation du gouvernement pour réduire ses retenues d'impôt à la source (à chaque paie) pour l'allocation de logement reçue. Toutefois, la trésorière ou le trésorier doit confirmer que la pasteure ou le pasteur réclamera le montant de DRMC au moment de produire sa déclaration de revenus des particuliers.

## Remboursements

Les dépenses énumérées ci-dessous incombent à la communauté de foi.

- **Ressources de formation permanente et d'apprentissage** : En consultation avec la communauté de foi, cela comprend les frais engagés pour participer aux ateliers ou aux congrès, pour acheter des livres, pour bénéficier d'un accompagnement spirituel et pour obtenir des ressources électroniques ou d'autres ressources pertinentes pour l'exercice d'un leadership ministériel. **Le montant annuel accordé pour un poste à temps plein est 1 543 \$.** Le montant est calculé au prorata pour un poste à temps partiel.
- **Déplacements** : Si l'utilisation d'une voiture s'impose, les déplacements consignés sont remboursés au taux minimum au kilomètre fixé annuellement par l'Exécutif du Conseil général. Pour 2023, ce taux est de **0,55 \$ le kilomètre**, soit le taux moyen des 13 provinces et territoires. Il est également comparable aux taux de remboursement des autres Églises.
- **Téléphone/communication** : Les frais de téléphone et les frais d'appels interurbains engagés pour les activités de l'Église sont remboursés (les frais d'appels interurbains de nature personnelle incombent au personnel ministériel).

Pour en savoir plus, consultez le document [Salaires minimums et remboursements pour le personnel ministériel](#) dans la section Rémunération du personnel ministériel.

## Personnel ministériel invité

Il arrive que des membres du personnel soient invités à diriger le culte et la prédication, à offrir des soins pastoraux, à effectuer des visites ou à fournir d'autres services dans une communauté de foi en l'absence de la pasteure ou du pasteur titulaire pour des vacances, un congé d'étude ou un autre congé de courte durée. La prestation de ces services ne doit pas s'étendre sur plus d'un ou deux dimanches ou d'une ou deux fins de semaine consécutives. Tout prolongement de ces services doit être étudié par le conseil régional afin de déterminer si une nomination s'impose.

**Le tarif journalier minimal est de 232 \$.** Ce montant correspond à une journée de travail, en tout ou en partie, et n'est pas lié à un nombre déterminé d'heures de travail. Ce tarif a été fixé selon le groupe lié au coût de la vie 1, de la catégorie d'augmentation F du salaire minimum. Les parties peuvent négocier un montant quotidien supérieur, mais elles ne peuvent opter pour un montant inférieur au tarif journalier déjà établi. De plus, la communauté de foi doit rembourser au personnel ministériel invité les frais de déplacement et les dépenses accessoires (c.-à-d. l'indemnité de repas et l'hébergement, s'il y a lieu).

Le tarif journalier minimum ne s'applique qu'au personnel ministériel; le Conseil général n'a pas le pouvoir de fixer des taux de rémunération pour les laïques embauchés par une paroisse, comme le personnel célébrant laïque agréé (PCLA). Veuillez vérifier auprès de votre conseil régional à savoir si des tarifs ont été fixés pour les célébrantes et les célébrants laïques agréés.

## Salaires minimums et remboursements pour le personnel

**Remarque :** L'Agence de revenu du Canada exige qu'un feuillet T4A soit produit pour des montants annuels versés à une personne à titre de rémunération qui totalisent plus de 500 \$. ADP produira un T4A sur demande (le montant figurera à la case 48, Honoraires ou autres sommes pour services rendus).