Salaires minimums et remboursements pour le personnel ministériel (2027)

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

Nouveau et important

- Salaires minimums : augmentation de 2,7 % des salaires minimums de 2026
- Ressources de formation permanente et d'apprentissage : **1 780 $ par année**
- Déplacements : 0,60 $ le kilomètre
- Personnel ministériel invité : **tarif journalier de 268 $**
- Allocation pour presbytère en région éloignée : **3 209 $**
- 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. Les modifications apportées à l'attribution des groupes régionaux liés au coût de la vie entreront en vigueur le 1er janvier 2027. Les données sur l'attribution révisée des groupes liés au coût de la vie peuvent être consultées dans le document Affectation révisée des groupes liés au coût de la vie, accessible dans la section Rémunération du personnel ministériel de la page Administration du site Web egliseunie.ca.

À l'intention des personnes qui gèrent la trésorerie et du personnel ministériel

ADP n'effectue pas automatiquement les augmentations de salaire du personnel ministériel. C'est la personne chargée de la gestion de la paie et du lien avec ADP de la charge pastorale qui *doit* mettre à jour le salaire du personnel ministériel dans TeamPay ou informer ADP du nouveau montant du salaire pour la période débutant au 1er janvier.

Si un membre du personnel ministériel passe à une catégorie salariale supérieure (A–F) ou a un autre groupe régional lié au coût de la vie en 2027, cette personne doit aviser la personne qui gère la trésorerie et la personne chargée de la gestion de la paie et du lien avec ADP dans sa charge pastorale de ce changement afin que son salaire en 2027 soit correctement calculé en fonction des années de service admissible. Le personnel ministériel peut maintenant vérifier sa catégorie salariale dans CarrefourÉglise et communiquer avec le Bureau de la vocation en cas d'inexactitudes.

Table des matières

Nouveau et important 1

Rémunération du personnel ministériel 3

Ajustements salariaux annuels 3

Salaires minimums des membres du clergé demeurant dans un presbytère 4

Allocation pour presbytère en région éloignée 4

Chauffage du presbytère 5

Rémunération globale minimum du personnel ministériel 7

Avancement d'échelon dans la grille des salaires minimums 8

Déduction pour la résidence d'un membre du clergé (DRMC) 9

Remboursements 10

Personnel ministériel invité 10

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), ainsi que des considérations locales exceptionnelles.

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 à un groupe lié au coût de la vie en fonction de la valeur moyenne des maisons. Il a été révisé en 2018 et en 2022, et les affectations ont été modifiées en 2019 et en 2023, respectivement. En 2022, la valeur du panier de consommation, selon des sources du gouvernement fédéral, remplaçait la valeur moyenne des maisons comme déterminant du coût régional des conditions de vie. Ce changement est entré en vigueur le 1er juillet 2023. Les affectations ont de nouveau été examinées en 2026 et tout ajustement entrera en vigueur le 1er janvier 2027.

Le 45e Conseil général de 2025 a demandé que les différences régionales liées au coût de la vie soient appliquées aux communautés de foi qui fournissent un presbytère au personnel ministériel, car les groupes liés aux coûts de la vie sont désormais basés sur un panier de consommation et non plus uniquement sur le logement. L'évaluation nécessaire à ce changement est en cours.

Le salaire global minimum attribué à chaque groupe régional lié au coût de la vie 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 Affectation révisée des groupes liés au coût de la vie.

Ajustements salariaux annuels

Le 45e Conseil général de 2025 a établi comme pratique que les ajustements économiques annuels des salaires minimums seraient basés sur l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisé s'il était inférieur ou égal à 3 %; lorsque l'IPC dépasse 3 %, le personnel recueille des données sur les prévisions salariales, les conventions collectives dans les secteurs à but non lucratif et des services sociaux, les ajustements proposés par d'autres Églises afin d'aider l'exécutif du Conseil général à établir l'ajustement annuel.

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.

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**.

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

Personnel ministériel (sont inclus les diacres, les pasteures et les pasteurs) Catégorie d'augmentation – Années de service admissible					
A 1 à 2	**B 3 à 4**	**C 5 à 7**	**D 8 à 10**	**E 11 à 13**	**F 14 +**
46 272	48 353	50 437	52 520	54 602	56 684
Agentes pastorales et agents pastoraux laïques reconnus Catégorie d'augmentation – Années de service admissible					
A 1 à 2	**B 3 à 4**	**C 5 à 7**	**D 8 à 10**	**E 11 à 13**	**F 14 +**
44 784	46 795	48 815	50 827	52 842	54 854
Candidates et candidats (sont inclus toutes les candidates et tous les candidats en affectation)					
Échelon 1	**Échelon 2**				
1 à 2 ans	**ans et +**				
43 792	44 229				

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 2027, cette allocation est de 3 209 $.**

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, le conseil régional 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 heures et demie de voiture) d'une agglomération de plus de 5 000 personnes;
- tous les lieux qui se situent au nord du 60^{e} parallèle;
- tous les lieux 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 fournit 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 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 à l'exécutif du Conseil général, 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 :

	Salaire annuel	**Allocation annuelle pour le presbytère et services publics**	**Exigences fédérales minimales en matière de logement (20 % du salaire)**	**Montant minimal pour l'allocation de logement (SUPPLÉMENT POUR PRESBYTÈRE)**
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 admissible (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 +**
	Personnel ministériel (sont inclus les diacres, les pasteurs et pasteures)					
1	59 106	61 187	63 271	65 353	67 435	69 516
2	62 315	64 397	66 480	68 563	70 646	72 726
3	66 461	68 542	70 625	72 708	74 791	76 871
4	71 407	73 488	75 571	77 653	79 737	81 816
5	77 024	79 104	81 187	83 270	85 353	87 435
6	83 709	85 791	87 872	89 956	92 039	94 121
	Agentes pastorales et agents pastoraux laïques reconnus					
1	57 617	59 629	61 649	63 661	65 677	67 689
2	60 825	62 839	64 859	66 869	68 886	70 900
3	64 971	66 986	69 003	71 026	73 031	75 044
4	69 915	71 930	73 950	75 960	77 977	79 991
5	75 535	77 547	79 566	81 577	83 593	85 607
6	82 220	84 234	86 252	88 264	90 280	92 292
	Candidates et candidats (sont inclus toutes les candidates et tous les candidats en affectation)					
	Échelon 1	**Échelon 2**				
	1 à 2 ans	**3 ans et +**				
1	56 628	57 064				
2	59 837	60 272				
3	63 982	64 419				
4	68 928	69 363				
5	74 544	74 981				
6	81 230	81 667				

Avancement d'échelon dans la grille des salaires minimums

Pour le calcul des années de service admissibles, sont incluses toutes les périodes de service consacrées à des postes ministériels responsables et rémunérés résultant d'un appel ou d'une nomination par un conseil régional ou le Conseil général. Les congés (vacances, études, congé sabbatique, congé de maternité ou parental, arrêt de travail pour maladie) sont également pris en compte. **Le personnel ministériel peut maintenant vérifier sa catégorie salariale dans CarrefourÉglise et communiquer avec le Bureau de la vocation en cas d'inexactitudes.**

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. Si vous avez de la difficulté à catégoriser une candidate ou un candidat, veuillez envoyer un courriel à l'adresse 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. Salaires minimums et remboursements pour le personnel ministériel (2026)

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 fiscale précédente. Il n'est pas nécessaire d'envoyer ce formulaire avec la déclaration de revenus du pasteur ou de la pasteure, toutefois 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 et à signer 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;
- 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'ACR 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 personnelle.

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 1 780 $. 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 2027, ce taux est de **0,60 $ le kilomètre**, ce qui 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 la section Rémunération du personnel ministériel de la page Administration du site Web egliseunie.ca.

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 268 $. 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 seulement qu'au personnel ministériel; le Conseil général n'a pas le pouvoir de fixer des taux de compensation pour les laïques embauchés par une paroisse, comme le personnel célébrant laïque certifié (PCLC). Veuillez vérifier auprès de votre conseil régional à savoir si des tarifs ont été fixés pour les célébrantes et les célébrants laïques agréés.

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).