



Guide de référence

RÉMUNÉRATION DES OUVRIERS POUR 2025

Ce document (révisé pour 2025) ne constitue pas une norme obligatoire à laquelle les Églises doivent se conformer, mais plutôt un indicateur à viser. Il s'agit d'un guide pour 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 leurs ouvriers, ainsi que les coûts afférents au ministère pastoral. L'intention n'est pas d'imposer un minimum ni un maximum à la rémunération accordée par une Église 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 (Lc 10.7; 1 Ti 5.18). Le soldat ne va pas à la guerre en payant son billet d'avion, son fusil ou son uniforme. On lui fournit tout ce dont il a besoin pour accomplir son travail efficacement et pour bien défendre sa nation.

L'Église qui rémunère adéquatement son ou ses pasteurs diminue le stress financier pour les pasteurs, y compris leurs épouses (le cas échéant). Les tensions financières dans la vie d'un couple sont non seulement une grande source de conflit, mais aussi de découragement. Une rémunération adéquate est une marque de reconnaissance envers le ou les pasteurs pour leur engagement dans l'Église et la communauté.

Afin d'établir un traitement salarial adéquat, voici certains facteurs dont 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 du pasteur dans le ministère pastoral;
- Le niveau de formation théologique du pasteur;
- 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;
- La situation économique générale des membres de 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 municipales et scolaires 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. Les recommandations dans ce guide sont donc inspirées des salaires annuels pour les enseignants au Québec.

Il faut toutefois tenir compte que les pasteurs sont payés par les membres de l'Église locale et non par un service gouvernemental. La comparaison est ainsi limitée. La mise à jour de la rémunération de votre ou de vos ouvriers salariés doit être croissante, sans toutefois mettre en péril la stabilité financière et la mission de l'Église locale.

Échelle salariale

Au moment de la rédaction de ce guide, l'augmentation de l'indice des prix à la consommation entre septembre 2023 et septembre 2024, selon l'échelle québécoise, a été de 1,3 %. Au Québec, les employeurs prévoient en 2025 une augmentation salariale moyenne de 3,5 % (d'après le [Conseil du patronat du Québec](#)). Le tableau ci-dessous reflète notre recommandation d'augmenter le salaire de 3%, ce qui est supérieure à la hausse du coût de la vie. Nous considérons ce 3% comme un rattrapage pour les Églises qui n'étaient pas en mesure d'augmenter les salaires pendant la pandémie.

Pasteur d'une Église financièrement non autonome : entre 55 158 \$ et 62 053 \$
 Pasteur d'une Église financièrement autonome : entre 55 158 \$ et 82 738 \$

Échelle salariale basée sur une augmentation de 3 % pour 2025

(historique des échelles salariales des dernières années proposées par l'AEBEQ)

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

ANNÉE	80%	MÉDIAN	120%	RECOMMANDATION
2018	44,257 \$	55,321 \$	66,385 \$	3.00%
2019	45,585 \$	56,981 \$	68,377 \$	3.00%
2020	46,952 \$	58,690 \$	70,428 \$	3.00%
2021	47,657 \$	59,571 \$	71,485 \$	1.50%
2022	49,087 \$	61,358 \$	73,630 \$	3.00%
2023	51,099 \$	63,874 \$	76,649 \$	4.10%

2024	53,552 \$	66,940 \$	80,328 \$	4.80%
2025	55,158 \$	68,948 \$	82,738 \$	3.00%

ÉGLISE DONT LE BUDGET EST ENTRE :		% DU SALAIRE MÉDIAN	SALAIRE
30,000\$	60,000\$	80	55,158\$
60,000\$	75,000\$	83	57,227\$
75,000\$	100,000\$	86	59,295\$
100,000\$	125,000\$	89	61,364\$
125,000\$	150,000\$	92	63,432\$
150,000\$	175,000\$	96	66,190\$
175,000\$	200,000\$	100	68,948\$
200,000\$	225,000\$	104	71,706\$
225,000\$	250,000\$	108	74,464\$
250,000\$	300,000\$	112	77,222\$
300,000\$	350,000\$	116	79,980\$
350,000\$et plus	120	82,738\$

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 de l'augmentation significative du coût des logements dans certaines grandes villes, un montant supplémentaire allant de 15 à 20 % devrait être ajouté au salaire, tout en tenant compte, bien sûr, de la capacité financière 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 ou mutilation accidentelle 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, nous encourageons l'Église locale à 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

D'après le site de Revenu Québec ([Allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur](#)), le taux accepté par kilomètre en 2024 au Québec était de 0,70 \$ pour les 5 000 premiers kilomètres, et 0,64 \$ pour les kilomètres 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 0,64 \$ du kilomètre.**

Fonds de développement pastoral (cours, livres et conférences)

Nous recommandons d'établir ce montant en fonction de 2,5 % du salaire de l'ouvrier. Ces montants servent à rembourser le coût des cours ou conférences, ainsi que les livres nécessaires aux études bibliques 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 ou de 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 payer l'un ou l'autre de ces montants.

Frais de représentation

Pour les rencontres pastorales qui ont lieu dans un restaurant, il est recommandé de prévoir un budget moyen de 350 \$ en raison d'inflation des prix.

Pour la Pastorale provinciale, il est recommandé de prévoir un budget minimum de 550 \$ pour les mêmes raisons.

ATTENTION : Pour les frais relatifs au **Sommet et au Congrès pancanadien**, ces dépenses sont la responsabilité de l'Église locale envers l'AEBEQ 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 varient en fonction de l'endroit où ils se tiennent et de la nature de l'hébergement que les délégués choisissent. Un montant d'environ 2 000 \$ par année pourrait être nécessaire pour ces deux événements (frais de délégués, de transport et d'hébergement).

Congé sabbatique :

Une telle période de congé payé peut être accordée 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 physiquement et spirituellement et redécouvrir un zèle;
- croître dans son développement personnel.

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 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.

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 ou les frais de transport encourus, ainsi que 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. 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 pour le transport, par exemple, un montant correspondant approximativement à 0,64 \$ le kilomètre pour le déplacement et un montant pour le restaurant si applicable.

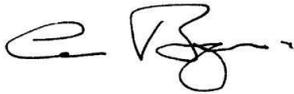
Par contre, soyez avisé que selon les normes fiscales actuelles, un organisme qui paye un montant supérieur à 500 \$ au cours d'une année civile à un particulier (ou à un travailleur autonome non incorporé) doit produire un formulaire T4A pour déclarer ces dépenses, sous peine d'une amende de la part du gouvernement. Afin de différencier le remboursement de frais de déplacement du montant de la rémunération, nous vous recommandons de les inscrire séparément dans vos livres comptables ainsi que dans la note au bas du chèque (ou sur le talon de paiement). Cela vise à prévenir le risque d'erreur lors de la production des T4A à la fin de l'année. Seulement la rémunération pour la partie de la prédication est imposable et doit être déclarée sur le T4A.

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 doit convenir avec lui dans quelle proportion les frais de déplacement seront remboursés.

Le pasteur intérimaire

Le traitement salarial du pasteur intérimaire devrait être calculé en fonction du salaire versé normalement au pasteur principal. Le calcul devrait considérer le nombre de jours ou de 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.



Louis Bourque
Directeur général
LB/jg

Ce document a été mis à jour le 30 octobre 2024.