



Directives pour le Comité du rajustement des salaires

Le rajustement des salaires est une partie importante des soins cohérents du leadership chrétien au service de l'assemblée locale et de la collectivité. La liste suivante présente des directives suggérées pour le comité de l'église ou le comité du rajustement des salaires.

1. La révision du salaire devrait être faite annuellement.
2. Le rajustement du salaire est dirigé de façon éthique. Les directives en cas de conflits d'intérêts assurent que le pasteur et tout autre bénéficiaire potentiel doivent s'absenter des discussions et des décisions du comité du rajustement salarial, tout en étant disponibles pour références.
3. La révision du salaire est confidentielle. Les responsables traiteront confidentiellement l'information financière personnelle, en respectant les droits des salariés à la vie privée. La divulgation de telle information devrait être faite seulement avec le consentement de l'individu.
4. Le rajustement du salaire est contextuel. Les recommandations salariales seront applicables aux situations du ministère local, telles que :
 - a. L'index local du coût de la vie : ceci inclut les coûts typiques pour le logement dans la collectivité et tout autre facteur unique incluant les frais de transport, les coûts comparatifs de la vie, les frais d'isolement, etc.
 - b. Le salaire moyen au sein de la congrégation locale : en général, le salaire du pasteur sera égal au revenu annuel moyen des membres de la congrégation.
 - c. La taille de la congrégation : ceci réfère à la fois au nombre de personnes desservies et au budget de la congrégation. Même si parfois le budget est un facteur limitant, la relation éthique qui existe entre une congrégation et son(s) pasteur(s) assure que les congrégations qui n'ont pas le pouvoir d'atteindre les niveaux désirés communiqueront avec le pasteur et la direction du district afin de prendre des mesures pour faciliter la compensation appropriée.
5. Le rajustement des salaires est relatif aux individus qui reçoivent la rémunération et reconnaît :
 - a. La formation ministérielle du ministre, incluant les années de collège biblique et autre formation professionnelle ou pratique pertinente;
 - b. L'expérience : les églises non seulement accueillent les jeunes ministres, mais elles trouvent aussi le moyen de reconnaître tangiblement la valeur de l'expérience acquise par un pasteur qui n'est pas un novice.
 - c. La charge de travail : le rajustement des salaires considère les engagements exceptionnels du temps de plusieurs pasteurs et leurs familles.
6. Le rajustement des salaires est détaillé et complet. Il considère plus que les dollars nécessaires pour vivre. Le rajustement des salaires détaillé et complet inclut :
 - a. La rémunération de base, selon la formation, l'expérience, la charge de travail et les demandes de l'emploi, tel qu'indiqué plus haut;
 - b. L'allocation d'hébergement : une allocation suffisante pour loger le pasteur convenablement dans la collectivité, si l'hébergement n'est pas directement fourni sous forme d'un presbytère;
 - c. L'indemnité de vacances et jours de congés : Le pasteur devrait être libre des activités de la congrégation pour au moins une journée complète par semaine. De plus, les règlements provinciaux concernant l'emploi exigent un minimum de deux semaines de vacances payées annuellement pour les salariés, qui devront être prises à la fin de l'année où elles sont méritées. La plupart des assemblées

fournissent un temps de vacances indemnisées semblable aux suggestions d'un ministère typique :

- i. Trois semaines pour les trois premières années de ministère
 - ii. Quatre semaines de la quatrième année de ministère à 20 ans
 - iii. Cinq semaines après 20 ans de ministère
- d. Assurance médicale : tous les districts des Assemblées de la Pentecôte du Canada comportent un programme d'assurance collective qui offre une couverture pour l'assurance dentaire, médicale et l'assurance vie de base. Les primes sont normalement versées comme avantages pour le pasteur au-delà des primes d'assurance santé du gouvernement. Certains districts offrent des subsides limités pour les assemblées plus petites qui sont incapables de donner une couverture complète.
- e. La retraite : à ses débuts, notre Congrès général a reconnu la responsabilité spirituelle de chaque assemblée de s'occuper de ses ministres au cours de leurs retraites. Chaque assemblée est encouragée à s'assurer qu'elle fait un versement qui égale au moins le minimum des contributions des pasteurs et du personnel envers le programme de retraite des APDC (www.paoc.org/retraite/nouvelles). De plus, une assemblée est encouragée à contribuer à un autre programme d'épargne retraite pour ses pasteurs.
- f. Circonstances particulières : la plupart des congrégations fournissent un congé supplémentaire pour les jours de crises tels qu'un décès familial ou quelque autre événement.
- g. Dépenses ayant trait au ministère : un comité du rajustement des salaires fournira aussi des directives claires pour les dépenses de déplacement, le congrès annuel du district ou la participation aux camps, d'autres conférences ou l'éducation continue et des congés sabbatiques.
7. Le rajustement des salaires se conformera aux règlements canadiens sur l'emploi, y compris les exigences de l'employeur de déduire et de rapporter l'impôt sur le revenu, les contributions au fonds de retraite du Canada, les versements à l'A.E. et reconnaîtra les provisions de l'ACR pour l'hébergement du clergé.