

# **CONTRAT DE TRAVAIL**

**Année de probation**

Agente et agent de pastorale en milieu paroissial  
Répondante et Répondant du Service à l'Enfance

Archidiocèse de Montréal

Office du Personnel Pastoral

## CONTRAT DE TRAVAIL CONCLU ENTRE

1. Mme ou M. ....ci après appelé(e) l'employé(e), mandaté(e) à titre de :

**Agent(e)** de pastorale en milieu paroissial

**Répondant(e)** du Service à l'Enfance (RSE)

**ET**

La Fabrique de la paroisse .....appelée ci-après

**employeur** (une seule paroisse concernée)

**ou**

**employeur mandataire** au nom des paroisses sous-mentionnées :

Fabrique de la paroisse .....

Fabrique de la paroisse .....

Fabrique de la paroisse .....

Fabrique de la paroisse .....

Fabrique de la paroisse .....

2. L'ensemble des Fabriques concernées par la présente entente s'engagent à partager les coûts engendrés par l'embauche de l'employé(e) ci-haut mentionné(e) selon le pourcentage établi à l'annexe VII de ce document.

3. L'employé(e) a reçu un mandat pastoral de l'archevêque pour partager sa sollicitude pastorale dans la mission de l'Église sous la gouverne directe du curé ou du prêtre-répondant et ce, sur l'ensemble du territoire qui lui est assigné par la dite nomination.

4. À ce titre, l'employé(e) a comme fonction de participer à l'exercice de la charge pastorale dont le curé a la responsabilité. Ses champs d'intervention pastorale et leurs tâches inhérentes sont déterminés avec le curé ou le prêtre-répondant et précisés dans la "fiche annuelle" jointe à ce présent contrat :

- annexe V pour l'agent(e)
- annexe VI pour la personne RSE

5. Durant les trois premiers mois du présent contrat, d'une durée de douze mois (un an), l'employé(e) est soumis à une période d'essai durant laquelle elle ou il peut être remercié(e) sans aucun recours de sa part.

6. **LA RÉMUNÉRATION** de l'employé(e) est celle fixée par décret de l'archevêque du diocèse de Montréal dont la grille salariale est fournie à la signature de ce contrat.

L'échelon reconnu pour l'employé(e) ci-haut mentionné(e), selon sa formation académique au moment de la signature de ce contrat, est.....

### 6.1. SEMAINE DE TRAVAIL :

6.1.1. La semaine de travail de l'agent(e) de pastorale ou de la personne RSE est de trente-cinq (35) heures ou selon le contrat et pouvant inclure des soirées ou fins de semaine;

**Au contrat actuel, le nombre d'heures prévu est de..... par semaine.**

6.1.2. L'employé(e) a droit à deux jours consécutifs de congés hebdomadaires.

### 6.2. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE :

6.2.1. Le temps supplémentaire, préalablement autorisé par le curé ou le prêtre-répondant, est repris

- sous forme de congés selon les modalités convenues, et ne doit pas dépasser 10 jours par an;
- 6.2.2. avec l'accord préalable du curé ou du prêtre-répondant, ces congés pourront être pris durant l'été où l'absence a moins de conséquence.

### **6.3. JOURS DE VACANCES :**

- 6.3.1. À la fin de l'année de probation, l'employé(e) a droit à 15 jours ouvrables pour les personnes entrées en fonction au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre précédent. Ceux-ci peuvent être pris à compter du 30 juin.

#### **pour les personnes entrées après le 1<sup>er</sup> septembre, le calcul est le suivant :**

- 1,5 jour par mois de travail complété jusqu'au 1<sup>er</sup> jour des vacances; ceux-ci peuvent être pris à compter du 30 juin;
- 6% de la masse salariale cumulée jusqu'au 1<sup>er</sup> jour des vacances.

### **6.4. CONGÉS :**

Les congés incluant ceux déterminés par la Loi sur les normes du travail du Québec, sont les suivants :

#### **6.4.1. JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS :**

- 6.4.1.1. Sainte-Marie Mère de Dieu (1er janvier et 2 janvier). Les samedis et dimanches sont repris au début ou à la fin de cette période;
- 6.4.1.2. Vendredi saint et lundi de Pâques;
- 6.4.1.3. lundi qui précède le 25 mai;
- 6.4.1.4. Saint-Jean-Baptiste (24 juin) le lundi ou vendredi remplace le samedi ou dimanche;
- 6.4.1.5. 1<sup>er</sup> juillet ou le lundi ou vendredi en remplacement du samedi ou dimanche;
- 6.4.1.6. 1<sup>er</sup> lundi de septembre;
- 6.4.1.7. Action de Grâce (2<sup>e</sup> lundi d'octobre);
- 6.4.1.8. Noël (24-25-26 décembre). Les samedis et dimanches sont repris au début ou à la fin de cette période;
- 6.4.1.9. 31 décembre, les samedis et dimanches sont repris au début ou à la fin de cette période.

#### **6.4.2. ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES :**

- 6.4.2.1. cinq (5) jours pour son mariage;
- 6.4.2.2. un jour (1) pour le mariage d'un membre de la famille: père, mère, enfant, frère, sœur, beau-père, belle-mère;
- 6.4.2.3. trois jours (3) pour le décès d'un membre de la famille : père, mère, époux, épouse, enfant, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre, bru;
- 6.4.2.4. un jour (1) pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un grand-parent;
- 6.4.2.5. congé de maternité : l'agent(e) ou la RSE peut prendre jusqu'à deux (2) ans. La période non couverte par les rétributions gouvernementales étant sans solde;
- 6.4.2.6. congé de paternité et congé parental : l'employé bénéficie des programmes gouvernementaux prévus;
- 6.4.2.7. congé de compassion : l'employé(e) peut se prévaloir du programme gouvernemental prévu.

#### **6.4.3. RESSOURCEMENT :**

- 6.4.3.1. quatre (4) jours ouvrables payés par année pour une retraite;
- 6.4.3.2. deux jours (2) de rassemblement diocésain payés par année. Les frais pour ces deux (2) journées proposées par l'O.P.P. sont assumés à 50 % par l'employé(e) et 50% par l'employeur.

**6.4.4. FORMATION CONTINUE :**

- 6.4.4.1. six (6) jours de formation continue obligatoires payés par année; les frais pour la formation proposée par l'archevêché sont assumés à 50% par l'employé(e) et 50% par l'employeur;
- 6.4.4.2. tout autre dépense doit être approuvée préalablement par le curé ou le prêtre-répondant.

**6.4.5. JOURS DE MALADIE :**

- 6.4.5.1. se calculent sur une année complète, soit du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août;
- 6.4.5.2. pour l'employé(e) à temps complet : une journée par deux mois de travail complétés;
- 6.4.5.3. pour l'employé(e) à temps partiel : proportionnel aux jours travaillés;
- 6.4.5.4. non cumulables au terme d'une année;
- 6.4.5.5. au-delà de deux jours consécutifs, une attestation médicale est requise;
- 6.4.5.6. à la fin de l'emploi, les jours restants ne sont pas rétribués.

**7. AVANTAGES SOCIAUX :**

- 7.1. L'employeur s'engage à contribuer aux régimes collectifs diocésains d'assurance maladie et de fonds de pension selon la part fixée par le diocèse;
  - 7.2. L'employé(e) doit participer au régime collectif diocésain d'assurance maladie, trois (3) mois après la date de son entrée au travail, soit le .....<sup>e</sup> jour du mois de .....200..., en versant la part prévue à cet effet;
  - 7.3. À l'occasion d'un congé parental ou d'un congé de maladie, l'employé(e) doit payer sa part à l'employeur pour toute la durée de son absence.
8. Au terme de chaque mandat, dont la durée est spécifiée dans la lettre de nomination, le curé ou prêtre-répondant et l'employé(e) procèdent à une évaluation afin de vérifier le degré de satisfaction de part et d'autre dans l'accomplissement des tâches déterminées à la signature de ce contrat. Le formulaire leur est fourni par l'Office du personnel pastoral.
9. Les critères d'embauche tels qu'énoncés en annexe du présent contrat font partie intégrante de cette convention.
10. L'employé(e) ou l'employeur doit donner un avis écrit d'un (1) mois avant de mettre fin au contrat en cours;
11. L'employeur doit donner un préavis de trois (3) mois avant d'abolir le poste d'une agente ou agent ou d'une répondante ou répondant du Service à l'enfance (RSE).
12. La détention, par l'employé(e), d'une lettre de nomination émise par l'archevêque de Montréal est essentielle au maintien de son lien d'emploi. Sa perte, à quelque moment que ce soit, rompt ce lien. Son contenu, tel qu'énoncé en annexe du présent contrat (cf. point 9), en fait partie intégrante.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour de \_\_\_\_\_ deux mille \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Employé(e)

\_\_\_\_\_  
Pour l'employeur