



## **CONTRAT DE TRAVAIL** entre l'employeur et le salarié

### **INFORMATIONS GÉNÉRALES**

1. **LA OU LES FABRIQUES SONT FORTEMENT INVITÉS À FAIRE SIGNER UN CONTRAT DE TRAVAIL AUX AGENTS ET AGENTES DE PASTORALE ET AUX PERSONNES STAGIAIRES AINSI QU'À TOUT AUTRE EMPLOYÉ.** Cet outil est mis à la disposition des fabriques pour la rédaction du contrat de travail des agents et agentes de pastorales et des personnes stagiaires. Certaines de ces dispositions peuvent varier selon la situation de votre fabrique ou le statut de l'agent ou de l'agente de pastorale ou de la personne stagiaire
2. Dans le cas d'un agent/agente de pastorale ou personnes stagiaires le contrat de travail se doit d'être en lien et en conformité avec la politique concernant les conditions de travail des agentes ou agents de pastorale laïques mandaté(e)s en paroisse.
3. À titre d'employeur, il est souhaitable que vous possédiez une bonne compréhension des différentes politiques et ordonnances ainsi que de la Loi sur les normes du travail et de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

### **INFORMATIONS PARTICULIÈRES**

1. N'oubliez pas que, selon la loi sur les normes du travail, toute entente verbale ou écrite concernant les conditions de travail est nulle si elle est inférieure à une norme du travail comprise dans cette loi.
2. **AUTRES DISPOSITIONS :** Pour toutes informations complémentaires qui ne serait pas nommés dans le présent contrat, il faut se référer à la **Politique concernant les conditions de travail des agents/agentes de pastorale mandatés en paroisse (N.B : Cette politique s'adresse également aux stagiaires)**
3. Pour toutes questions d'interprétation, vous pouvez vous adresser au Service des ressources humaines et pastorales au 418-688-1211 poste 348.

## PRÉCISIONS IMPORTANTES

Précisions concernant le contrat de travail et en particulier sur la note à la section 4, article 4.1 qui mentionne que :

### 4. HORAIRE DE TRAVAIL

4.1. L'employé(e) travaillera \_\_\_\_\_ heures par semaine.

**Note : Concernant les heures travaillées en plus des heures de la semaine normale de travail de 40 h veuillez-vous référer à la Politique concernant les conditions de travail des agentes et agents de pastorale laïques mandatés en paroisse**

Les précisions sont les suivantes :

1. Le **nombre d'heure prévu pour un poste à temps plein demeure à 35h/semaines** et non à 40h. Il n'y a eu aucun changement de ce côté.

2. **L'utilisation de cette note concerne les heures supplémentaires.** Elle se réfère à la Loi sur les normes du travail qui utilise le terme «semaine de 40h» pour désigner la durée d'une semaine «normale de travail». Il faut savoir qu'entre 35h et 40h semaine, les heures supplémentaires sont reprises en temps compensé.

C'est après 40h que la loi sur les normes du travail devrait s'appliquer. La pratique en paroisse diffère de la «règle» et que pour la majorité des *agentes et agents de pastorale laïques mandatés en paroisse*, le temps supplémentaire est repris en temps compensé et non en heures payés.

Toutefois, pour des raisons légales la rédaction de la politique se conforme aux règles.

3. Deux extraits en complément :

\*. l'extrait de la politique des **agentes et agents de pastorale laïques mandatés en paroisse** en lien avec l'horaire de travail :

### ARTICLE 8

#### 5.8.00 HORAIRE DE TRAVAIL, HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET RÉCUPÉRATION DE TEMPS

5.8.01 La durée du travail ainsi que l'horaire correspondent aux exigences de la tâche. Ils sont déterminés après entente avec le supérieur immédiat et correspondent à une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine.

5.8.02 Toute agente ou tout agent de pastorale a le droit de récupérer les heures supplémentaires qu'il consacre, en dehors de son horaire de travail, lors de l'exercice de ses fonctions et au temps de déplacements à l'intérieur du diocèse de Québec.

5.8.03 \* Toute heure supplémentaire doit avoir été préalablement autorisée par le supérieur immédiat et selon les modalités précisées par celui-ci. Il est repris à temps compensé pour les heures travaillées en surplus de trente-cinq (35) heures jusqu'à quarante (40) heures/semaine. Après quarante (40) heures, les dispositions de la loi des normes du travail s'appliquent en reprise de temps ou en paiement selon le cas et après entente avec le supérieur immédiat.

\*. l'extrait de la loi sur les normes du travail qui définit l'utilisation du terme 40h de travail.

**Article 52.** : Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement.

**CONTRAT DE TRAVAIL ENTRE**

**Fabrique de :** \_\_\_\_\_ **(EMPLOYEUR)**

Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

**REPRÉSENTÉ  
PAR** \_\_\_\_\_

**ET**

**NOM :** \_\_\_\_\_ **( L'EMPLOYÉ(E))**

Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

**ATTENDU** que l'employé(e) et l'employeur s'entendent sur les dispositions suivantes :

**1. DURÉE DU CONTRAT**

Le présent contrat est d'une durée déterminée, soit  
du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_

Le présent contrat est d'une durée indéterminée

N.B : pendant la période de stage, le contrat est à durée déterminée, en conformité avec la lettre d'autorisation

Pour les agents et agentes de pastorales, il peut être renouvelé lors de chaque renouvellement de mandat.

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : \_\_\_\_\_

## 2. DESCRIPTION DU TRAVAIL

L'employé(e) est engagé à titre de : \_\_\_\_\_

Il assumera les tâches reliées aux différents champs de l'animation pastorale, précisé en équipe pastorale :  
( en cas de particularités, en faire mention ci-dessous) :

---

---

---

L'agent(e) de pastorale OU stagiaire aura comme supérieur immédiat

## 3. RÉMUNÉRATION

3.1. L'employeur s'engage à verser à l'employé(e) un salaire (préciser)

*N.B : Celui-ci est révisé le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, selon les politiques diocésaines*

Horaire de \_\_\_\_\_ \$

Hebdomadaire de \_\_\_\_\_ \$

À forfait de \_\_\_\_\_ \$

Autre base (ex. : annuelle) :

Primes et autres précisions :

---

---

3.2. La période de paie (jour de semaine) débute le \_\_\_\_\_, se termine le \_\_\_\_\_ et dure :

Une semaine       Deux semaines

3.3. Mode de versement :

Chèque       Argent comptant       Dépôt direct

3.4. Avantages ayant une valeur pécuniaire (ex : auto, logement, etc.)

Oui       Non

Si oui, inscrire les avantages :

---

---

3.6. Retenues sur le salaire (autres que les déductions usuelles et normales de l'emploi)

**Note** : Seulement si l'employé(e) y consent par écrit.

Oui       Non

#### 4. HORAIRE DE TRAVAIL

4.1. L'employé(e) travaillera \_\_\_\_\_ heures par semaine.

**Note :** Concernant les heures travaillées en plus des heures de la semaine normale de travail de 40 h veuillez-vous référer à la **Politique concernant les conditions de travail des agentes et agents de pastorale laïques mandatés en paroisse**

#### 5. PÉRIODE D'ESSAI OU DE FORMATION (s'il y a lieu)

Une période d'essai de \_\_\_\_\_<sup>1</sup> est prévue pour que l'employé(e) soit maintenu dans ce poste. Les formations<sup>2</sup> suivantes sont exigées par l'employeur, y compris celles nécessaires à la réalisation de tâches :

---

##### Note 1 :

- **Une personne stagiaire est en période de probation pendant la durée de son stage.**
- **Un agent ou une agente qui change de milieu est en période de probation pendant la 1<sup>re</sup> année d'insertion dans le nouveau milieu, en conformité avec le mandat pastoral.**

**Note 2 :** Le salarié doit être payé pendant toute la période d'essai ou de formation. Les dépenses liées aux formations doivent être assumées par l'employeur. Celui-ci a l'obligation légale de former ses travailleurs afin qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir le travail qui leur est confié de façon sécuritaire.

#### 6. VACANCES ET CONGÉS

6.1. L'année de référence pour le calcul des vacances débute le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

**Note :** L'année de référence est une période de douze mois consécutifs pendant laquelle un employé(e) acquiert progressivement le droit au congé annuel.

6.2. Le salarié a droit à \_\_\_\_\_ semaines de vacances par année \*.

Dans le cas d'un **agent/agente** de pastorale : 4 semaines (20 jours ouvrables)

Dans le cas d'une **personne stagiaire** : 3 semaines (15 jours ouvrables)

*\*Au prorata du temps travaillé*

6.3. Les jours fériés et chômés (10) sont :

- 1<sup>er</sup> janvier – Jour de l'An; et 2 janvier
- le lundi de Pâques;
- Le lundi qui précède le 25 mai – Journée nationale des patriotes;
- Le 24 juin – Fête nationale du Québec;
- Le 1<sup>er</sup> juillet – Fête du Canada;
- Le premier lundi de septembre – Fête du Travail;
- Le deuxième lundi d'octobre – Action de grâces;
- Le 25 décembre – Noël et 26 décembre
- Autres congés prévus dans l'entreprise (ex. : congés liés aux contraintes \_\_\_\_\_ particulières de l'employeur).

## 7. AVIS DE DÉMISSION

Si l'employé(e) désire mettre fin au présent contrat, il convient de donner à l'employeur un délai de congé raisonnable équivalant à celui que ce dernier aurait à donner au salarié en vertu de la Loi sur les normes du travail.

## 8. AVIS DE CESSATION D'EMPLOI

L'employeur qui désire mettre fin au présent contrat doit remettre un avis écrit au salarié en conformité à la Loi sur les normes du travail.

## 9. CLAUSES PARTICULIÈRES

9.1. Frais de déplacement :

\_\_\_\_\_

9.2. Assurances collectives  Oui  Non

\_\_\_\_\_

9.3 Régime de retraite  Oui  Non<sup>2</sup>

\_\_\_\_\_

<sup>2</sup>Si non, l'employeur doit offrir la possibilité de cotiser au régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) aux salariés de 18 ans et plus cumulant 1 an de service continu : <http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/retraite/rver/Pages/rver.aspx>

**EN FOI DE QUOI, les parties attestent qu'elles ont lu et accepté les conditions et modalités énoncées dans le présent contrat.**

Signé à : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
L'employeur

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
L'employé(e)

\_\_\_\_\_  
Date

AUTORISÉ PAR RÉOLUTION DU \_\_\_\_\_

## 10. RENOUVELLEMENT

**N.B. L'émission du mandat pastoral ou d'une lettre d'autorisation autorise à signer un contrat de travail**

Le présent contrat est renouvelable après entente entre les parties, en autant que le mandat pastoral de l'Évêque ou la lettre d'autorisation du président du comité des Nominations soit maintenue.

Renouvelé le _____, jusqu'au _____
Signatures : _____ (employeur) Date : _____
_____ (employée(e)) Date : _____

Renouvelé le _____, jusqu'au _____
Signatures : _____ (employeur) Date : _____
_____ (employée(e))

Renouvelé le _____, jusqu'au _____
Signatures : _____ (employeur) Date : _____
_____ (employée(e)) Date : _____