



**Ordonnance relative au traitement
et conditions de travail des
AGENTS ET ANIMATEURS DE PASTORALE**

1. DÉFINITION DES TERMES:

L'usage du masculin dans la présente ordonnance n'est fait que dans le but d'en alléger le texte.

- 1.01 *Agent de pastorale*: une personne de sexe masculin ou féminin, laïc ou religieux non clerc, mandatée ou nommée par l'Évêque au service soit de l'archidiocèse, soit d'une fabrique, pour exercer des fonctions de pastorale moyennant rémunération.
- 1.02 *Animateur de pastorale*: un diacre permanent mandaté ou nommé par l'Évêque au service soit de l'archidiocèse, soit d'une fabrique, pour exercer des fonctions de pastorale moyennant rémunération.
- 1.03 *Année civile*: la période couvrant du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- 1.04 *Année pastorale*: la période couvrant du 1^{er} août au 31 juillet.
- 1.05 *Contrat*: entente signée entre un employeur et un employé pour l'exercice de tâches pastorales en échange d'une rémunération; appelé aussi *contrat de travail*.
- 1.06 *Employeur*: soit la corporation de l'Archevêque catholique romain de Saint-Germain-de-Rimouski, soit une fabrique, qui retient par contrat les services d'un agent ou animateur de pastorale.
- 1.07 *Évêque*: un clerc préposé à l'administration de l'archidiocèse de Rimouski; c'est-à-dire, sauf quand cela va contre la nature des choses: l'archevêque, le vicaire général s'il est muni du mandat spécial selon le canon 134, § 3 du Code de droit canonique et l'administrateur diocésain.
- 1.08 *Mandat*: députation (nomination) de l'Évêque pour exercer des fonctions de pastorale; appelé aussi *mandat pastoral*.
- 1.09 *Personnel régulier*: la personne qui a terminé sa période de probation.
- 1.10 *Personnel temporaire*: la personne dont les services sont retenus pour un temps limité.
- 1.11 *Religieux*: une personne de sexe masculin ou féminin qui est membre d'un Institut de vie consacrée ou d'une Société de vie apostolique selon les canons 573 à 746 du Code de droit canonique. Toute autre personne, si elle n'est pas un clerc, est considérée comme étant un laïc.

1.12 *Supérieur immédiat*: la personne désignée par l'Évêque.

2. ENGAGEMENT:

2.1 L'engagement d'un agent ou d'un animateur de pastorale s'effectue par contrat suite à:

- la reconnaissance des besoins du milieu paroissial par le Conseil de pastorale paroissial ou de secteur et par la ou les assemblées de la fabrique; ou la reconnaissance des besoins du diocèse par l'Évêque;
- une acceptation des autorités compétentes, dont le supérieur religieux dans le cas d'un religieux;
- un mandat (nomination) octroyé par l'Évêque.

Lorsqu'une personne est affectée par mandat à plusieurs postes, une part équitable des coûts est attribuée à chaque employeur selon les normes de l'article 8.3.

L'employeur commence à payer l'agent ou un animateur de pastorale nommé à son emploi à partir de la date effective de son entrée en service. Il cesse de payer l'agent ou un animateur de pastorale au moment où ce dernier cesse d'occuper son poste ou au moment où il commence à payer un remplaçant dûment nommé.

2.2 Poste à combler

Un comité constitué à cette fin formule une recommandation du choix d'une personne à l'autorité compétente.

2.3 Mandat de l'Évêque

2.3.1 Il est du ressort exclusif de l'Évêque de décerner un mandat pastoral, de le suspendre ou de le retirer.

2.3.2 Le mandat précise le poste occupé, les responsabilités confiées ainsi que la durée du service, etc., selon les normes de la politique du diocèse relative aux agents et animateurs de pastorale que l'on retrouve à l'ANNEXE 2 du présent décret (p. C2-11). La durée d'un mandat pastoral peut être supérieure à la durée d'un contrat de travail.

2.4 Équipe de pastorale

Les services de la pastorale peuvent être assurés par une équipe d'agents et d'animateurs de pastorale; dans ce cas, les modalités d'engagement et de rémunération tiennent compte des responsabilités et des tâches confiées à chaque agent ou animateur et les charges financières sont assumées par les fabriques ou les organismes concernés selon la répartition du temps.

2.5 Période de probation

Tout nouvel agent ou animateur de pastorale dans le diocèse est soumis à une période de probation d'un an dont les modalités d'évaluation sont déterminées par l'Évêque.

2.6 Renouvellement de mandat

Le mandat de l'agent ou de l'animateur de pastorale peut être reconduit suite à une recommandation de l'autorité compétente. L'Évêque s'assure qu'une évaluation préalable a été effectuée. Dans le cas d'un religieux, l'autorisation du supérieur religieux est présumée acquise si ce dernier n'a pas manifesté d'opposition avant le renouvellement du mandat.

Le renouvellement d'un mandat pastoral n'implique pas automatiquement le renouvellement d'un contrat de travail.

2.7 Mutation de poste

À la fin ou en cours de mandat, si des raisons le justifient, un agent ou un animateur de pastorale peut être muté.

2.8 Retrait d'un mandat

Le retrait du mandat pastoral implique automatiquement la fin du contrat de travail liant l'agent ou l'animateur de pastorale avec son employeur.

Le retrait d'un mandat pastoral doit être fait en suivant la procédure établie par la politique du diocèse relative aux agents et animateurs de pastorale qui se trouve à l'ANNEXE 2 du présent décret (p. C2-11).

2.9 Non-réengagement ou mise à pied définitive ou fin d'emploi

En cas de non-réengagement, ou de licenciement pour des causes de nature économique, un avis préalable de trois (3) mois est donné à la partie concernée.

En cas de congédiement suite à une décision de nature disciplinaire, un avis préalable de trente (30) jours est donné à la partie concernée.

2.10 Démission

L'agent ou l'animateur de pastorale peut présenter sa démission par écrit, en cours de mandat, dans un délai raisonnable, avant de quitter son emploi. Dans le cas d'un religieux, l'assentiment de son supérieur est requis pour qu'il puisse ainsi démissionner.

2.11 Mise à pied temporaire

Lorsque le travail ou les circonstances le justifient, l'employeur peut procéder à une mise à pied temporaire. Un avis écrit préalable de quinze (15) jours est signifié à la personne concernée.

2.12 Contrat

2.12.1 Le contrat d'engagement comporte les éléments suivants:

- Le poste occupé
- Le lieu de travail
- Le supérieur immédiat
- La durée de l'emploi
- La charge de travail (nombre de périodes ou d'heures)
- Le salaire (scolarité et expériences reconnues)
- L'horaire de travail
- Les congés et les vacances
- L'usage de l'automobile, les frais de déplacement et de séjour
- Toute autre clause jugée utile ou nécessaire

2.12.2 L'ANNEXE 3 de cette ordonnance (p. C2-18) donne un modèle de contrat qui doit obligatoirement être utilisé par les employeurs soumis à la présente ordonnance. Une copie doit en être envoyée, après signature, à la personne responsable au niveau diocésain des agents et animateurs de pastorale; cette personne est identifiée à l'ANNEXE 1 de cette ordonnance (p. C2-10).

2.12.3 En l'absence de mutation, de démission, de retrait de mandat, de mise à pied, de congédiement, de licenciement ou de fin d'emploi, tout contrat de travail est automatiquement renouvelé à l'échéance pour la durée prévue initialement.

2.12.4 Aucun contrat de travail ne peut être valablement signé en l'absence d'un mandat pastoral.

3. SEMAINE DE TRAVAIL:

3.1 Temps complet

La semaine normale de travail de l'agent ou de l'animateur de pastorale à temps complet est de trente-deux heures et demie (32½ h). Elle comporte dix (10) demi-journées réparties, de concert avec l'autorité compétente, sur une période de cinq (5) ou six (6) jours. Un minimum de trois (3) heures de travail en soirée équivaut à une demi-journée. Un emploi à temps partiel sera établi à partir de ce barème.

3.2 Temps partiel

La semaine de travail de l'agent ou l'animateur de pastorale (nombre de périodes) ainsi que l'horaire qui en découle sont déterminés lors de l'engagement.

3.3 Horaire de travail

L'horaire habituel de travail est planifié de concert avec le supérieur immédiat. L'horaire doit être suffisamment flexible pour répondre aux besoins particuliers du milieu. L'employeur est informé de l'horaire de travail de l'agent ou l'animateur de pastorale.

3.4 Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire autorisé doit être compensé à temps simple par une reprise de temps sous forme de congé à l'intérieur de l'année pastorale. Il n'est pas monnayable. Ce congé est pris après entente avec le supérieur immédiat.

4. ÉVALUATION:

4.1 L'Évêque voit à assurer l'évaluation de l'agent ou l'animateur de pastorale.

4.2 Mécontente

En cas de mécontente quant aux résultats de l'évaluation, les personnes concernées peuvent référer le cas à la compétence de l'Évêque.

5. CONGÉS:

5.1 Jours fériés et payés

Les jours fériés et payés sont les suivants:

- Le jour de l'An
- Le lendemain du jour de l'An
- Le Vendredi saint
- Le lundi de Pâques
- La fête des Patriotes ou de la Reine
- La fête nationale des Québécois
- La Confédération
- La Fête du Travail
- La fête de l'Action de grâces
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël

Lorsque l'agent ou l'animateur de pastorale doit demeurer en service, le congé est reporté.

5.2 Congés sociaux

L'agent ou l'animateur de pastorale bénéficie des congés sociaux établis par la Loi et les Règlements sur les normes du travail du Québec.

5.3 Sessions

5.3.1 Les sessions de ressourcement et de perfectionnement sont considérées comme des activités intégrées à la fonction. L'employeur maintient le traitement de l'agent ou de l'animateur de pastorale à son service durant ce temps de formation. L'employeur assume les frais de participation ou les droit de scolarité, les frais de déplacement et de séjour lorsque ces activités sont tenues dans le diocèse.

- 5.3.2 L'agent ou l'animateur de pastorale à temps plein ayant un an de service continu bénéficie de sept (7) jours ouvrables de session payés à chaque année de service. Pour toute période inférieure à une année, les jours de session sont établis proportionnellement au nombre de mois de service donné auprès de l'employeur.

Pour un agent ou un animateur de pastorale à temps partiel, les jours de sessions sont établis proportionnellement au temps de travail.

Les jours de sessions ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.

- 5.3.3 La durée de cette formation continue n'affecte en rien les droits prévus aux articles 5.4.3 et 5.5.1.

5.4 Vacances annuelles

- 5.4.1 **Période de référence:** 1^{er} août de chaque année.

- 5.4.2 Les vacances du personnel coïncident habituellement avec la période de fermeture des bureaux et sont prises, de préférence, en période estivale.

- 5.4.3 L'agent ou l'animateur de pastorale à temps plein ayant un an de service continu bénéficie de vingt (20) jours ouvrables de congé payés à chaque année de service. Pour toute période inférieure à une année, les vacances sont établies proportionnellement au nombre de mois de service donné auprès de l'employeur.

Pour un agent ou un animateur de pastorale à temps partiel, les vacances sont établies proportionnellement au temps de travail.

Les vacances annuelles ne sont ni cumulatives, ni monnayables.

Un projet annuel de vacances est approuvé par l'autorité compétente avant le 1^{er} mai de chaque année.

- 5.4.4 **Crédit de vacances**

Lors d'une cessation d'emploi, un crédit de vacances est établi à raison de 8% du salaire gagné au cours de la période courue.

5.5 Congés divers

- 5.5.1 **Congé hebdomadaire**

L'agent ou l'animateur de pastorale a droit à un congé hebdomadaire d'une durée de trente-six heures continues durant ses semaines de travail.

- 5.5.2 L'agent ou l'animateur de pastorale bénéficie des congés divers établis par la Loi et les Règlements sur les normes du travail du Québec.

5.5.3 L'employeur peut également autoriser l'absence de son personnel, et ce, avec ou sans rémunération.

5.6 Maladie

5.6.1 L'agent ou l'animateur de pastorale a droit sept (7) jours annuels de congé pour raison de maladie; ces jours ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.

5.6.2 Les quatre (4) premières semaines de maladie prolongée sont rémunérées par l'employeur si elles ne sont pas couvertes par une assurance.

5.7 Congé parental

5.7.1 Les conditions d'admissibilité à un congé de maternité ou de paternité sont celles prévues à la Loi et les Règlements sur les normes du travail du Québec.

5.7.2 La durée du congé est celle déterminée à la Loi et les Règlements sur les normes du travail du Québec.

5.8 Retraite annuelle de l'agent religieux de pastorale et de l'animateur de pastorale

5.8.1 Tout agent religieux ou animateur de pastorale à temps plein a droit à cinq (5) jours par année pour participer à la retraite annuelle à faire selon la Règle de son Institut ou de sa Société pour l'agent religieux, ou selon le canon 276, § 2, 4°, du Code de droit canonique pour l'animateur de pastorale. La durée de la retraite annuelle n'affecte en rien les droits prévus aux articles 5.4.3 et 5.5.1.

5.8.2 L'employeur maintient le traitement de l'agent religieux ou de l'animateur de pastorale à son service durant le temps de la retraite annuelle.

5.8.3 Les frais de participation à la retraite annuelle sont défrayés moitié par l'employé, moitié par l'employeur.

5.8.4 L'employeur rembourse à l'agent religieux ou à l'animateur de pastorale ses frais de déplacement, pour les retraites données dans le diocèse de Rimouski, selon les dispositions de l'article 6.

6. FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR:

6.1 Les frais de déplacement et de séjour exigés par la fonction sont remboursés selon les normes qui suivent.

6.2 Si l'employé utilise sa voiture personnelle, les frais réels de déplacement encourus à la demande d'un employeur sont remboursés par celui-ci dès le premier kilomètre parcouru, selon le taux établi par le décret N. 2/05 (p. C7-1), que les déplacements soient effectués à l'intérieur ou hors du diocèse.

- 6.3 Un montant fixe préétabli, à être convenu entre les parties en lien avec les exigences de l'emploi, peut être ajouté ou remplacer le remboursement prévu à l'article 6.2. Ce type de remboursement, qui n'est pas fait sur la base du kilométrage réel parcouru, mais plutôt sur la base d'un kilométrage estimé, devra faire l'objet d'une entente avec l'employeur principal et être obligatoirement approuvé par l'économe diocésain. Un tel remboursement, qui ne peut être fait que par l'employeur principal, selon l'article 8.3.4 dans le cas d'employeurs multiples, est considéré par l'impôt comme un "forfait" cotisable et imposable: il sera donc additionné au salaire figurant sur les relevés émis pour fins d'impôt.
- 6.4 Les frais de déplacement encourus à la demande d'un employeur par l'agent ou l'animateur de pastorale n'utilisant pas sa voiture sont remboursés selon le coût du transport par autobus, par train ou par taxi.
- 6.5 Les frais de séjour (repas et couchers) encourus à la demande d'un employeur par un agent ou un animateur de pastorale sont remboursés selon les normes établies par le décret N. 2/05 (p. C7-1), que ces séjours soient effectués à l'intérieur ou hors du diocèse.

7. NOURRITURE ET LOGEMENT:

Lorsque l'employeur fournit nourriture et logement, la personne verse à même son salaire le montant établi en compensation des services fournis.

8. SALAIRES:

8.1 Salaire de l'agent et de l'animateur de pastorale en paroisse:

Le salaire est établi selon la scolarité et l'expérience reconnues. Pour les échelons de salaire, voir l'ANNEXE 1 à la suite de cette ordonnance (p. C2-10).

8.2 Gestes liturgiques

Lorsqu'un agent ou un animateur de pastorale, dûment délégué, pose un geste liturgique à la demande du curé, du modérateur, de l'administrateur paroissial ou de l'Évêque, comme un baptême, un mariage ou des funérailles, il a droit à des honoraires qui sont fixés par le décret N. 11/96 sur les tarifs diocésains (p. C4-1).

8.3 Nomination à plusieurs postes ou paroisses

- 8.3.1 Lorsqu'une personne est affectée par mandat à plusieurs postes, une part équitable des coûts est attribuée à chaque employeur.
- 8.3.2 La nomination à plusieurs postes, paroisses ou à un secteur ne comporte pas une rémunération totale supérieure.
- 8.3.3 L'agent ou l'animateur de pastorale nommé à plusieurs postes, paroisses ou à un secteur reçoit de chaque employeur la proportion de traitement attachée à chacune des fonctions qu'il remplit selon le temps qu'il y consacre. Pour une fabrique, cette proportion est

calculée sur la base d'une semaine de cinq (5) jours sans préjudice des dispositions de l'article 5.5.1.

- 8.3.4 Les employeurs devront s'entendre pour désigner entre eux l'**employeur principal** de l'agent ou l'animateur de pastorale, lequel deviendra son seul employeur pour fins de versement unique du traitement ainsi que pour les retenues à la source. Les employeurs devront passer un contrat de service entre eux pour établir le partage du traitement et des avantages sociaux. L'employeur principal est remboursé par les autres employeurs selon les modalités établies entre les parties.

9. AJUSTEMENT ANNUEL:

Les montants apparaissant au présent document sont susceptibles d'être ajustés périodiquement.

10. INTERPRÉTATION:

10.1 L'économe diocésain est chargé de l'application de la présente ordonnance. À cette fin, il sera en contact régulier avec les fabriques et les institutions ou communautés religieuses du diocèse. En cas de difficultés dans l'interprétation de tout article de la présente ordonnance, il appartient à la Commission diocésaine des tarifs et traitements *ou* au chancelier diocésain d'en expliciter la signification et de soumettre son interprétation à la décision de l'Évêque s'il y a lieu.

10.2 Si un agent ou un animateur de pastorale ou un employeur se croit lésé, il a le droit de recourir à l'Évêque, en soumettant son cas à la Commission diocésaine des tarifs et traitements.

11. ENTRÉE EN VIGUEUR:

La présente ordonnance relative au traitement et conditions de travail des agents et animateurs de pastorale du diocèse de Rimouski inclut les **ANNEXES** sur les échelons de salaire, la politique diocésaine et le contrat. Elle remplace les décrets N. 10/96 et N. 1/97 qui ont été abolis en 2006. Elle entre en vigueur le premier janvier 2012.

Donné à Rimouski, ce quatre octobre deux mil onze.

+ Pierre-André Fournier
archevêque de Rimouski

Le 4 octobre 2011
Yves-Marie Mélançon, ptre
chancelier

DÉCRET N. 5/06

A N N E X E 1

AGENTS ET ANIMATEURS DE PASTORALE PAROISSIALE ÉCHELONS DE SALAIRE POUR UN TEMPS COMPLET À 32 ½ H / SEMAINE

Année 2012	CATÉGORIE I	CATÉGORIE II	CATÉGORIE III
ÉCHELONS	NIVEAU COLLÉGIAL	NIVEAU CERTIFICAT	NIVEAU BACCALAURÉAT
0	20 739 \$	25 581 \$	30 426 \$
1	21 342 \$	26 187 \$	31 031 \$
2	21 950 \$	26 793 \$	31 635 \$
3	22 554 \$	27 937 \$	32 242 \$
4	23 160 \$	28 004 \$	32 847 \$
5	23 766 \$	28 609 \$	33 452 \$
6	24 370 \$	29 215 \$	34 059 \$
7	24 977 \$	29 821 \$	34 663 \$
8	25 581 \$	30 426 \$	35 269 \$

1 échelon = 1 année ou 12 mois de service

Au 1^{er} janvier 2012

Ce tableau sert à établir le salaire annuel indexé des employés au 1^{er} janvier, peu importe le nombre de mois travaillés depuis leur engagement initial. Après le 1^{er} janvier, il sert à établir le salaire d'un nouvel employé lors de son engagement initial ou le salaire d'un employé lors d'un changement d'échelon survenant après douze (12) mois de travail. Ce tableau est rendu public quelques mois avant la fin de l'année afin de faciliter l'établissement des prévisions budgétaires par les employeurs.

RESPONSABLE DES AGENTS ET ANIMATEURS DE PASTORALE

Il s'agit de la directrice de la pastorale d'ensemble du diocèse, madame Wendy Paradis.

A N N E X E 2

POLITIQUE CONCERNANT LES AGENTS ET ANIMATEURS DE PASTORALE

1. DÉFINITIONS

L'usage du masculin dans la présente politique n'est fait que dans le but d'en alléger le texte.

- 1.1 *Agent de pastorale*: La désignation d'*agent de pastorale* correspond au statut de tout fidèle non clerc, homme ou femme, qui, par mission spécifique de l'Évêque, collabore à l'exercice de la charge pastorale pour des tâches de direction, d'animation ou de coordination. Dans le présent texte, le mot « *agent* » désigne donc à la fois une personne laïque de sexe masculin ou féminin.
- 1.2 *Animateur de pastorale*: La désignation d'*animateur de pastorale* correspond au statut d'un diacre permanent qui, par mission spécifique de l'Évêque, collabore à l'exercice de la charge pastorale pour des tâches de direction, d'animation ou de coordination.
- 1.3 *Évêque*: La désignation d'*Évêque* s'entend du clerc préposé à l'administration du diocèse de Rimouski; soit l'Archevêque, le vicaire général s'il est muni du mandat spécial selon le canon 134, § 3 du Code de droit canonique ou, en cas de vacance du siège épiscopal, l'administrateur diocésain selon le canon 427, § 1.

2. LE MANDAT PASTORAL

Le mandat pastoral est l'acte par lequel l'Évêque, reconnaissant l'idonéité, les capacités et les compétences d'une personne, la choisit pour collaborer à l'exercice de la charge pastorale et l'envoie en mission ¹.

2.1 Sens du mandat pastoral

Le mandat pastoral est d'abord la reconnaissance d'un service à accomplir. La personne mandatée se voit confier par l'Évêque une mission qui appartient à toute l'Église. Le mandat inscrit cette personne comme partenaire de cette mission. À travers un service précis, au sein d'une communauté déterminée ou d'un groupe de communautés, la personne participe au projet d'ensemble. Enfin, elle n'exerce plus sa mission de baptisée en son nom seulement, mais au nom de l'Église, en communion avec l'Évêque.

1. Assemblée des Évêques catholiques du Québec (AECQ), *Le mandat pastoral décerné aux agentes et agents de pastorale laïques*, 12 mars 2004.

2.2 Acte écrit

L'acte mentionné ci-dessus se présente sous la forme d'un écrit émis pour une durée déterminée. Le mandat précise le poste occupé, les responsabilités confiées ainsi que la durée du service (décret 5/06, article « Mandat de l'Évêque »).

2.3 Idonéité

Une personne est reconnue idoine lorsqu'elle assume la foi de son baptême et est en mesure d'en témoigner par la cohérence de sa vie. Elle possède une expérience de vie ecclésiale communautaire significative, sait faire le lien entre la foi et la vie, est pleinement solidaire de la pensée et de la mission de l'Église catholique romaine en relation avec l'Évêque diocésain, notamment en matière de doctrine. De plus, elle doit avoir un statut de vie conforme à l'enseignement de cette Église, notamment en matières matrimoniales. Dans la question du statut matrimonial non conforme à la position officielle de l'Église, le discernement et l'analyse de chacune des situations doivent prendre en compte le témoignage de vie de foi de la personne, son acceptation dans le milieu, son ouverture au cheminement.

2.4 Charge pastorale

L'exercice de la charge pastorale recouvre des tâches très diversifiées reliées à l'annonce de l'Évangile, à l'éducation et à la célébration de la foi, à l'engagement en faveur de la justice, à la coordination des groupes et organismes impliqués dans le milieu. Bien que, souvent, ces fonctions comportent des tâches de secrétariat, de gestion ou d'organisation matérielle, un mandat pastoral ne peut pas être octroyé aux personnes exerçant uniquement ces tâches.

Comportant une responsabilité pastorale pour l'ensemble de la communauté, le mandat pastoral est octroyé à une personne qui s'est vue confier une responsabilité d'animation, de coordination et de direction pastorale. Son rôle doit l'amener à participer aux lieux de réflexion et de décision déterminants pour les orientations pastorales du milieu où elle est engagée. En paroisse ou en secteur, la personne mandatée est membre de l'équipe pastorale et du Conseil de pastorale.

2.5 Durée déterminée

Selon l'article 5.3 ci-dessous, et après un temps de probation d'une durée habituelle d'un an, le mandat est octroyé pour une période pouvant aller jusqu'à trois ans.

2.6 Mandat pastoral et contrat de travail

Le contrat de travail se distingue du mandat pastoral par le fait que le contrat détermine les conditions d'emploi. L'agent ou l'animateur de pastorale signe un contrat de travail avec son employeur. Ce contrat doit obligatoirement comporter la mention que la possession d'un mandat pastoral est requise pour sa validité et que l'absence, la révocation ou le non-renouvellement du mandat entraîne automatiquement la cessation du contrat de travail.

L'employeur d'un agent ou d'un animateur de pastorale en paroisse est la fabrique. L'employeur d'un agent ou d'un animateur de pastorale diocésain est la Corporation Archiépiscope Catholique Romaine de Saint-Germain-de-Rimouski.

3. RESPONSABILITÉS DE L'ÉVÊQUE ET DE LA PERSONNE MANDATÉE

3.1 L'Évêque

Du côté de l'Évêque, le mandat signifie qu'il a une responsabilité vis-à-vis de la personne mandatée:

- d'accompagnement,
- de ressourcement,
- de perfectionnement,
- d'évaluation.

3.2 La personne mandatée

Du côté de la personne mandatée, le mandat signifie qu'elle a:

- à répondre à l'Évêque de l'exercice de la responsabilité pastorale qui lui est confiée;
- à participer (pour un agent ou un animateur de pastorale en paroisse ou en secteur), en communion avec le pasteur, à l'exercice de la charge pastorale.

Il importe que ces liens de réciprocité soient perçus et vécus dans un esprit de coresponsabilité et de communion au service de la mission commune.

4. CRITÈRES D'ATTRIBUTION DU MANDAT PASTORAL

4.1 Critères applicables au candidat

L'attribution du mandat pastoral repose sur un ensemble de critères qui doivent être identifiés chez les candidats. Ces critères sont:

- 1) être baptisé dans la foi catholique;
- 2) être reconnu idoine selon la définition de l'idonéité présentée plus haut;
- 3) détenir un diplôme - ou être en voie de l'obtenir - de formation universitaire appropriée au mandat: un minimum de 30 crédits universitaires (certificat) en théologie ou en animation pastorale est exigé;
- 4) accepter de suivre les sessions de perfectionnement proposées par le diocèse;
- 5) respecter l'ecclésiologie de communion et les orientations pastorales du diocèse de Rimouski;
- 6) posséder un bon jugement, manifester un bon degré de maturité et démontrer une ouverture à des apprentissages nouveaux.

4.2 Critères liés à la tâche pastorale

L'attribution du mandat pastoral repose aussi sur un ensemble de critères liés à la tâche pastorale, entre autres:

- 1) La tâche comporte l'annonce et le service de l'Évangile, l'animation d'une communauté avec le souci de l'un ou l'autre ou de l'ensemble des trois volets de la mission de l'Église: formation à la vie chrétienne, vie des communautés chrétiennes et présence de l'Église dans le milieu.
- 2) La tâche confiée concerne l'ensemble de la pastorale. Les habiletés de base suivantes sont requises:
 - la capacité de dire sa foi, de la communiquer tout en respectant celle de l'autre; la capacité d'aider les autres à développer leur foi (être ressource);
 - la capacité de préparer et de mener à terme un projet (être organisateur);
 - la capacité de motiver, d'associer et d'animer des personnes et des groupes (être animateur);
 - la capacité de faciliter l'apprentissage et la croissance des personnes dans leur cheminement personnel et dans l'accomplissement de leurs tâches (être accompagnateur).

5. GESTION DU MANDAT PASTORAL

La gestion du mandat pastoral se fait en conformité avec l'ordonnance diocésaine relative au traitement et aux conditions de travail des agents et animateurs de pastorale (N. 5/06).

5.1 Demande

La demande de mandat doit être adressée à l'Évêque par le représentant de l'employeur.

Il importe de se conformer aux mécanismes de sélection prévus dans les règlements diocésains concernant les agents et les animateurs de pastorale avant de proposer une personne à l'Évêque pour être mandatée (décret 5/06, article « Poste à combler »).

5.2 Octroi

Le mandat pastoral est officiellement confié par une lettre que l'Évêque adresse à l'agent ou à l'animateur de pastorale. Un mandat pastoral n'engage pas nécessairement l'Évêque à assurer un emploi. L'acceptation du mandat est signifiée par la signature de la personne mandatée sur le formulaire de sa Profession de foi initiale.

L'agent ou l'animateur de pastorale en paroisse doit être présenté officiellement aux membres de la communauté et aux différents comités comme étant habilité à exercer un ministère dans la paroisse ou le secteur.

5.3 Durée

5.3.1 Mandat pastoral provisoire et période de probation

La première année d'engagement, la personne reçoit un mandat provisoire d'un an. Il se peut que cette période de probation, qui dure habituellement un an, se prolonge si la personne ne répond pas à certains critères d'attribution du mandat.

5.3.2 Mandat pastoral de trois ans

Après la période de probation, le mandat est émis pour un terme pouvant aller jusqu'à trois (3) ans. Il correspond généralement à la durée du contrat d'engagement. Il est renouvelable selon les normes de l'article suivant.

5.4 Évaluation et renouvellement

Accordé pour un temps déterminé, le mandat pastoral est renouvelable après une évaluation qui prend en compte les critères d'attribution du mandat ainsi que la qualité du travail pastoral réalisé par la personne mandatée. L'Évêque est responsable de cette évaluation et en détermine les mécanismes.

La personne responsable au niveau diocésain des agents et animateurs de pastorale se réserve le droit d'une première évaluation après trois (3) mois d'exercice et d'une autre à la fin du mandat.

Pour sa part, en lien avec la personne responsable au niveau diocésain, l'employeur doit procéder à l'évaluation de la personne au terme de son mandat pastoral. Cette évaluation est accomplie au moins trois (3) mois avant l'expiration du mandat. Elle doit être faite par écrit et signée par la personne responsable de l'évaluation. La personne évaluée attestera par sa signature apposée sur l'évaluation qu'elle en a pris connaissance.

5.5 Cessation

5.5.1 Fin du mandat pastoral

Le mandat prend fin:

- lorsqu'il y a démission de la personne mandatée;
- lorsqu'il y a licenciement, congédiement ou fermeture de poste;
- lorsqu'il y a retrait du mandat de la part de l'Évêque;
- lorsqu'il y a non-renouvellement après échéance du mandat.

5.5.1.1 Le retrait du mandat en cours d'exercice

La procédure qui suit ne s'applique pas au retrait d'un mandat pastoral provisoire en période de probation, lequel retrait peut être fait par écrit par l'Évêque, après un préavis de sept (7) jours, quand une cause le justifie.

Seul l'Évêque peut retirer un mandat pastoral s'il est établi une cause juste et sérieuse¹ contre la personne concernée. Ce retrait se fait par l'émission d'un décret particulier, donné par écrit selon les normes du droit.

1. Une cause juste et sérieuse s'interprète dans le sens de cas graves, contraires au dogme et à la morale de l'Église. Cela peut être, par exemple, des cas d'abus sexuel, des cas où les droits d'une personne sont lésés, d'une cause devenue publique... Il s'agit de cas plus graves que ceux qui justifient un non-renouvellement du mandat.

L'Évêque, s'il entend retirer le mandat pastoral, doit donner, par écrit, un avis préalable de trente (30) jours à la personne concernée. Cet avis doit comporter les motifs invoqués pour le retrait du mandat. Dans tous les cas, l'Évêque peut ordonner la suspension provisoire du mandat pastoral pour fins d'enquête.

La personne qui conteste le bien-fondé des motifs allégués pour lui retirer son mandat peut recourir à la procédure suivante, dans les trente (30) jours qui suivent l'avis préalable, et avant la réception du décret stipulant le retrait officiel du mandat:

- 1^{re} étape: Entretien avec la personne responsable des agents et animateurs de pastorale.
- 2^e étape: Médiation avec le concours d'une tierce personne choisie conjointement par l'Évêque et la personne concernée.
- 3^e étape: Audition devant un comité de conciliation composé d'un membre nommé par l'Évêque, d'un membre nommé par la personne responsable des agents et animateurs de pastorale et d'un président nommé conjointement par l'Évêque et la personne responsable des agents et animateurs de pastorale.

L'Évêque, ayant tout considéré, fait connaître sa décision, par écrit, aux personnes concernées.

La personne qui s'estime lésée par un décret particulier lui ayant retiré son mandat pastoral peut encore faire recours contre ce décret selon les normes stipulées par les canons 1732 à 1739 du Code de Droit canonique.

5.5.1.2 Le non-renouvellement du mandat

Suite à une évaluation qui justifierait un non-renouvellement de mandat, une personne déléguée par l'Évêque élabore un plan d'amélioration avec la personne dont le mandat est remis en question. S'il y a entente, le mandat peut alors être renouvelé conditionnellement pour un an. Une évaluation est prévue au moins trois (3) mois avant l'expiration de ce mandat conditionnel. Elle est faite après consultation du milieu et d'autres personnes en animation pastorale. S'il y a amélioration, le mandat est renouvelé à l'expiration pour deux autres années.

Advenant le cas où une personne conteste les conclusions d'une évaluation qui justifierait un non-renouvellement de mandat, elle peut recourir à la procédure suivante dans les trois (3) mois qui précèdent la fin de son mandat:

- 1^{re} étape: Entretien avec la personne responsable des agents et animateurs de pastorale.
- 2^e étape: Médiation avec le concours d'une tierce personne choisie conjointement par l'Évêque et la personne concernée.

3° étape: Audition devant un comité de conciliation composé d'un membre nommé par l'Évêque, d'un membre nommé par la personne responsable des agents et animateurs de pastorale et d'un président nommé conjointement par l'Évêque et la personne responsable des agents et animateurs de pastorale.

L'Évêque, ayant tout considéré, fait connaître, par écrit, s'il maintient ou non le non-renouvellement du mandat.

On ne peut recourir contre un non-renouvellement après la prise d'effet de ce dernier notifiée par écrit, par l'autorité compétente, à la personne concernée.

+ Bertrand Blanchet
archevêque de Rimsouski

Le 28 novembre 2006
Yves-Marie Mélançon, ptre
chancelier

A N N E X E 3
CONTRAT DE TRAVAIL
MODÈLE

Vous trouverez, dans les trois pages qui suivent, un modèle de contrat de travail qui, en vertu de l'article 2.12.2, doit obligatoirement être utilisé par les employeurs soumis à la présente ordonnance.

Une copie de contrat doit être envoyée, après signature, à la personne responsable au niveau diocésain des agents et animateurs de pastorale; cette personne est identifiée à l'ANNEXE 1 de la présente ordonnance (p. C2-10).

Une copie du contrat signé doit également être remise à la personne employée.

CONTRAT DE TRAVAIL

Agentes / agents / animateurs de pastorale

1. LES PARTIES

Nom de l'employeur _____

ci-après désigné l'*employeur*,

ayant siège social au (No, Rue, Ville, Province, Code postal)

ET

Nom de la personne employée _____

ci-après désignée la *personne employée*,

résidant au (No, Rue, Ville, Province, Code postal)

Naissance (jj/mm/aaaa): ____ / ____ / _____ No d'assurance sociale: _____ - _____ - _____

Statut civil: _____

Diplôme : _____

2. OBJET DU CONTRAT

Par les présentes,

l'employeur engage _____ (nom de la personne employée)

à titre d'agente / d'agent / d'animateurs de pastorale pour les paroisses de:

et ayant comme lieu de travail _____

La personne employée sera chargée des responsabilités suivantes, en référence à l'ouverture de poste, de même que de toute autre tâche connexe à son emploi ou conforme à ses capacités:

3. HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

La personne employée s'engage à consacrer _____ heures par semaine à son travail réparties après entente avec le supérieur immédiat désigné à l'article 11 du présent contrat.

Si la personne employée est appelée à travailler en soirée ou en fin de semaine, elle compensera à même les heures régulières de travail.

Le temps supplémentaire autorisé doit être compensé à temps simple par une reprise de temps, à l'intérieur de l'année pastorale, sous forme de congé. Il n'est pas monnayable. Ce congé est pris après entente avec le supérieur immédiat.

4. RÉMUNÉRATION

La rémunération de la personne employée est établie par l'ordonnance diocésaine 5/06 relative aux conditions de travail des agents et animateurs de pastorale.

L'indexation des salaires s'effectue le 1^{er} janvier de chaque année selon l'échelle alors en vigueur. Les changements d'échelon de salaire se font après douze (12) mois d'engagement.

5. CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX

Ils sont déterminés par l'ordonnance diocésaine 5/06 relative aux conditions de travail des agents et animateurs de pastorale.

6. FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR

L'employeur remboursera les frais de déplacement et de séjour de la personne employée dans l'exercice de ses fonctions tel que déterminés par les normes diocésaines (décret 2/05).

7. FORMATION ET RESSOURCEMENT

L'employeur s'engage à dégager la personne employée de son travail régulier pour lui permettre de participer à des sessions de formation et de ressourcement offertes par les Services diocésains et/ou l'Institut de pastorale de l'Archidiocèse de Rimouski selon les normes établies par l'ordonnance diocésaine 5/06 relative aux conditions de travail des agents et animateurs de pastorale.

8. DURÉE ET RENOUVELLEMENT

Ce contrat est conclu pour une période de _____ mois, débutant le _____

et se terminant le _____. Il est conditionnel à l'octroi et au maintien d'un mandat pastoral. À l'échéance, l'employeur pourra, après évaluation, renouveler le contrat si le mandat pastoral est toujours en vigueur.

9. AVIS DE FIN D'EMPLOI

L'employeur adresse un avis écrit et signé, par courrier recommandé, à la résidence de la personne employée, avant la mise à pied. La personne employée donnera également un avis écrit avant de quitter son emploi. Les normes et les délais légaux pour ces avis varient selon les cas et sont établis par la politique et l'ordonnance diocésaine 5/06 relatives aux conditions de travail des agents et animateurs de pastorale, ainsi que par les lois civiles.

10. AUTRES CONDITIONS

11. SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

La personne engagée rend compte de son travail à: _____

12. SUBORDINATION DU CONTRAT

Les termes de ce contrat sont subordonnés à l'ordonnances diocésaines 5/06 régissant le mandat pastoral et les conditions de travail des agents et animateurs de pastorale dans l'Archidiocèse de Rimouski.

Fait et signé à _____, le (jj/mm/aaaa) ____ / ____ / _____.

Personne employée

Représentant de l'employeur

NOTE: Après signature, ce contrat doit être conversé par l'employeur. Une copie doit en être remise à l'employé. Une autre copie doit être envoyée au responsable diocésain des agents et animateurs de pastorale; cette personne est identifiée à l'ANNEXE 1 du décret 5/06.