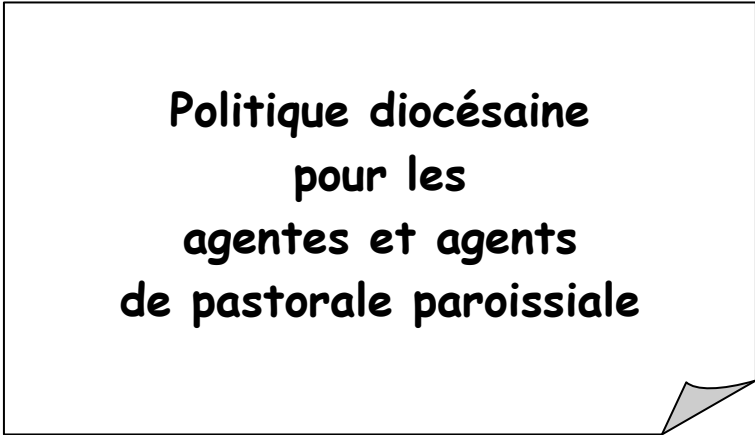


DIOCÈSE DE MONT-LAURIER
435, rue de la Madone
Mont-Laurier QC J9L 1S1



**Politique diocésaine
pour les
agentes et agents
de pastorale paroissiale**

Note : Certains éléments ont été inspirés du document de l'archidiocèse de Gatineau. Pour en faciliter la lecture, la forme masculine a été utilisée dans ce document.

Janvier 2006
Mise à jour en janvier 2015 (voir annexe 2)

Aux agents et agentes de pastorale laïques en paroisse

Les quelques pages qui suivent constituent la politique diocésaine qui vous aidera à mieux saisir les conditions personnelles et concrètes de votre engagement en pastorale paroissiale.

Tout énoncé de ce genre a besoin, pour porter de réels fruits, d'être animé d'un esprit qui fait le spécifique d'une personne qui a à cœur de consacrer ses meilleures énergies au service de l'Église.

Le Concile Vatican II a bien souligné que la mission des laïcs s'exerce dans le monde et à l'intérieur de l'Église. Depuis, on a vu apparaître et se développer de nouvelles formes de participation responsable des laïcs, hommes et femmes, à la vie de l'Église.

Chaque période de notre histoire religieuse a connu ses défis à relever. Le partage des responsabilités pastorales de même que la complémentarité des ministères permettent à la communauté chrétienne d'être pleinement Église de Dieu.

C'est à nous tous, prêtres et laïcs, qu'il appartient de nous laisser questionner afin de découvrir les moyens les plus adaptés pour rejoindre ces personnes en quête de sens, assoiffées de spirituel et en recherche de Dieu.

Ce qui suppose également que nous soyons prêts, sous l'action de l'Esprit, à nous laisser convertir pour être toujours davantage fidèles à la mission qui nous est confiée. C'est alors que nous deviendrons capables, comme le souhaitait notre pape Jean-Paul II, de « rejoindre l'action de Dieu à l'œuvre dans le monde ». Et tout doit être coiffé de l'amour de Dieu : « *Nous avons cru à l'amour de Dieu : c'est ainsi que le chrétien peut exprimer le choix fondamental de sa vie* » selon l'expression de Benoît XVI dans sa première encyclique « *Dieu est amour* ».

J'apprécie beaucoup votre franche collaboration et je rends grâce pour tout ce que vous faites pour l'avancement du règne de Dieu dans notre diocèse.

+ Vital Massé
Évêque de Mont-Laurier

Table des matières

1. L'AGENT DE PASTORALE

1.1	Définition de l'agent de pastorale	3
1.2	Diversité et complémentarité	3
1.3	Critères d'admissibilité	3
1.4	Formation.....	4
1.5	Procédure d'engagement.....	4

2. LE MANDAT PASTORAL

2.1	Définition du mandat pastoral.....	4
2.2	Trois aspects du mandat pastoral	5
2.2.1	Au plan juridique.....	5
2.2.2	Au plan professionnel.....	5
2.2.3	Au plan ministériel	5
2.3	Un ministère à vivre en communion.....	6
2.4	Durée du mandat pastoral	6
2.5	Évaluation du mandat d'un agent de pastorale	7
2.6	Cessation du mandat	7
2.7	Conditions de travail.....	7
2.8	Horaire de travail	7
2.9	Rémunération.....	8
2.10	Vacances	8
2.11	Temps supplémentaire	8
2.12	Congé maternité ou paternité ou retrait préventif	8
2.13	Application de la politique et de l'ordonnance	8

Annexe 1: formulaires suggérés pour l'évaluation.....	9
---	---

Annexe 2 : échelle salariale	12
------------------------------------	----

Annexe 3 : congés sociaux, de maladie et fériés	13
---	----

1. L'AGENT DE PASTORALE

1.1 Définition de l'agent de pastorale

Le terme *agent de pastorale* désigne toute personne laïque qui reçoit un mandat de l'évêque pour exercer un ministère, pour un temps défini, dans l'Église locale de Mont-Laurier, compte tenu de la nature des différents ministères.

1.2 Diversité et complémentarité

Le ministère de l'évêque s'exerce de telle sorte que l'Église locale de Mont-Laurier devienne de plus en plus consciente d'être elle-même tout entière responsable de sa vie et de sa Mission. Elle est en effet tout entière au service des hommes et des femmes de ce temps pour les aider à connaître et à vivre la Bonne Nouvelle de Jésus Christ. C'est dans ce contexte et à cette fin que l'évêque reconnaît les charismes particuliers et qu'il authentifie la vocation spécifique de certaines personnes baptisées dans l'Église. Ces personnes sont désignées sous le nom d'*agentes, d'agents de pastorale laïques* quand elles sont dûment mandatées par l'évêque pour être au service du peuple de Dieu.

Comme tous les ministères dans l'Église, les ministères confiés aux agents de pastorale laïques s'exercent donc dans la communion et en complémentarité.

1.3 Critères d'admissibilité

1^{er} critère : Que la personne soit baptisée dans la foi catholique.

2^e critère : Que la personne professe la foi catholique.

3^e critère : Que la personne vive une appartenance à une communauté chrétienne.

Ce critère affirme la dimension communautaire de la foi chrétienne. Cela s'exprime d'une part dans un esprit d'ouverture vis-à-vis de l'Église et d'autre part dans des liens réguliers avec une communauté célébrante, lieu de ressourcement de sa foi.

4^e critère : Que la personne soit en communion avec l'Église et son enseignement.

La « communion avec l'Église » signifie accueillir avec respect et ouverture l'enseignement de l'Église. Elle se manifeste dans une attitude qui témoigne de son appartenance à l'Église et qui n'exclut pas la liberté d'expression dans un esprit de recherche et de dialogue.

Dans les questions controversées touchant la morale, on doit distinguer l'idéal proposé par l'Évangile et l'approche pastorale qui met l'accent sur l'accompagnement de personnes en cheminement.

5^e critère : Que la personne donne un témoignage de vie conforme aux exigences de l'Évangile.

Le témoignage exprime en premier lieu l'adhésion personnelle à Jésus-Christ et se traduit dans les valeurs évangéliques vécues.

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 foi de la personne, son acceptation dans le milieu, son ouverture au cheminement.

6^e critère : Que la personne développe des solidarités diocésaines.

Que la personne respecte les orientations pastorales de l'Église diocésaine.

7^e critère : Que la personne ait une formation adéquate, une expérience pertinente et le charisme nécessaire pour exercer les responsabilités qui lui sont confiées.

La personne doit posséder un champ de compétence tant par ses études que par son expérience, lui permettant d'exercer au sein de la communauté chrétienne un leadership significatif.

L'employeur s'assure du respect des critères d'admissibilité en terme de formation, d'expérience et de charisme, et ce, conjointement avec la coordination diocésaine de la pastorale et conformément aux politiques de gestion du personnel en vigueur, selon le cas.

1.4 Formation

de base :

- détenir un certificat collégial en pastorale (formation de 3 ans);
- avoir une formation équivalente reconnue par le diocèse de Mont-Laurier.

permanente :

- comme le travail d'animation pastorale en paroisse exige de plus en plus une large compétence de la part de la personne qui en assume la charge, cette dernière devra s'engager dans un processus de formation permanente à préciser chaque année au moment de l'évaluation.

1.5 Procédure d'engagement

La sélection des candidats sera faite par un comité formé des personnes suivantes :

- le responsable pastoral de la paroisse, et son équipe s'il y a lieu, et une personne représentant le diocèse;

Le comité fera une recommandation d'émission de mandat pastoral, à l'évêque, et de contrat, à la fabrique concernée.

2. LE MANDAT PASTORAL

2.1 Définition du mandat pastoral

Le mandat pastoral est **l'acte** par lequel **l'évêque** reconnaissant l'idonéité, les capacités et les compétences d'un fidèle laïque, le choisit pour collaborer à l'exercice de la charge pastorale et **l'envoi** en mission.

« 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. »

A) ACTE : C'est un acte public qui doit être porté à la connaissance de la communauté chrétienne ou de l'institution dans laquelle œuvre la personne mandatée.

B) DE L'ÉVÊQUE : le mandat pastoral est octroyé par l'Évêque.

C) ENVOIE signifie que :

T l'évêque, par cet acte, reconnaît à la personne mandatée la capacité d'exercer une

- responsabilité pastorale compte tenu de ses aptitudes à l'accomplir,
T l'évêque invite les fidèles de la communauté locale à accueillir cette personne comme habilitée à exercer la responsabilité pastorale qu'il lui confie.

Toute charge pastorale dans l'Église diocésaine sur une base régulière requiert un mandat explicite de l'évêque.

2.2 Trois aspects du mandat pastoral

Le mandat pastoral émis par l'évêque a une **dimension juridique**, une **dimension professionnelle** et une **dimension ministérielle**. Ces trois aspects doivent être envisagés de manière complémentaire et indissociable. Ensemble, ils concourent à faire en sorte que les services confiés en Église favorisent la vie et la mission du Peuple de Dieu. Le fait de les dissocier ou d'ignorer l'un ou l'autre constitue un appauvrissement de la signification du mandat et du lien ecclésial qu'il sous-tend. Cela pourrait même éventuellement nuire à la qualité de l'exercice du mandat.

2.2.1 Au plan juridique

Le mandat pastoral est un document officiel de la chancellerie, signé par l'évêque. C'est une des formes d'expression des liens qui unissent l'Église locale de Mont-Laurier, la communauté locale et l'agent de pastorale. En mandatant une personne pour le travail pastoral dans une communauté, l'évêque assume sa responsabilité de pasteur de cette communauté. Il autorise la personne mandatée à y travailler en son nom et confère l'autorité appropriée à son travail.

D'une part, l'évêque s'engage à soutenir la personne qu'il mandate. D'autre part, la personne mandatée s'engage à vivre la responsabilité qui lui est confiée en lien avec la mission et les orientations de l'Église de Mont-Laurier et en solidarité avec les autres personnes mandatées. La personne mandatée répond directement à l'évêque de l'exercice de son mandat. Celui-ci prend fin lorsqu'il arrive à son terme sans être renouvelé.

2.2.2 Au plan professionnel

Le mandat pastoral est accordé à quelqu'un dont la formation et l'expérience sont jugées pertinentes d'après les politiques d'embauche en vigueur dans l'Église de Mont-Laurier et dans les institutions concernées. Il implique donc l'accréditation par l'évêque de la compétence de la personne mandatée. Il implique, de la part de l'agent de pastorale, une volonté effective de formation continue.

Le mandat pastoral reconnaît aussi la présence de qualités personnelles importantes chez la personne à qui il est décerné. Ces qualités concernent principalement ses aptitudes pour le travail d'équipe, l'animation et la coordination de projets, le bon jugement, de même que ses attitudes d'accueil et d'écoute.

De plus, la personne mandatée participe à la vie de l'Église de Mont-Laurier et de la communauté chrétienne par le biais des conseils, des tables sectorielles et des comités selon le processus synodal. Enfin, le mandat pastoral donne accès aux services que le diocèse met à la disposition du personnel à l'emploi des diverses fabriques du diocèse, de la formation et de l'information. Il assure le respect de certaines normes dans le travail comme il l'avait fait dans le processus d'embauche.

2.2.3 Au plan ministériel

Par l'attribution du mandat pastoral, l'évêque confie une responsabilité à l'agent de pastorale dans un milieu, dans un groupe, dans un secteur déterminé.

D'une part, il reconnaît chez la personne mandatée l'existence d'un charisme reçu pour l'Église. Ce charisme trouvera ainsi à s'actualiser dans un service en vue de l'édification de la communauté et non pour le bénéfice de la personne (*voir Eph. 4,11*). Le charisme se reconnaît principalement à l'engagement de foi, au sens de l'Église, et à la densité spirituelle. D'autre part, l'évêque reconnaît que la tâche confiée est un vrai ministère, pour l'annonce de l'Évangile aux gens du diocèse de Mont-Laurier.

Ainsi la personne exerce son ministère au nom de l'Église et en communion avec l'évêque et non à titre personnel. Elle l'exerce en solidarité et en partenariat avec d'autres au sein d'une équipe pastorale. L'acceptation du mandat est signifiée par la signature de la personne mandatée.

2.3 Un ministère à vivre en communion

La communion qui est don de la vie de Dieu au monde est le mystère même de l'Église. Cette communion se présente comme une communion « organique », analogue à celle d'un corps. Il est donc indispensable que les divers ministères au service de la mission de l'Église s'articulent les uns avec les autres d'une manière harmonieuse et cohérente. Il ne s'agit pas seulement d'un souci d'efficacité. Il s'agit de vivre ce qu'on professe.

Dans l'Église communautaire et missionnaire, l'articulation des ministères se manifeste dans le partage du leadership et des responsabilités sans esprit de compétition ni volonté de domination. Elle se nourrit du partage des ressources, de la collaboration et de la solidarité dans le travail. Elle s'appuie sur le respect des personnes avec leurs forces et leurs faiblesses et sur la participation aux associations de pairs. Bref, comme les disciples ne sont pas envoyés seuls (*voir Lc 10,1 ; Mc 6,7*), personne ne saurait être solitaire dans sa mission ou son ministère.

Concrètement, cela implique que tout ministère ecclésial se vive en équipe ou, à tout le moins, en liens fonctionnels avec d'autres qui partagent des responsabilités analogues. Cela implique des relations qui soient fondées sur le dialogue et la confiance, qui soient des facteurs de concertation et d'entraide. Cela peut prendre diverses formes depuis le groupe de travail, l'équipe proprement dite.

Le travail d'équipe des agents de pastorale doit servir le partenariat de toutes les personnes baptisées pour la vie et pour la mission de l'Église. Quel que soit le milieu, il devrait nourrir la collaboration de ces dernières au sein des différents comités et groupes de services pastoraux qui existent déjà ou à faire exister. Il ne devrait en aucun cas mettre en cause l'existence du conseil de pastorale de la paroisse ou de l'équipe locale d'animation qui est comme un microcosme de la communauté et qui représente un lieu privilégié de la pratique synodale qui reflète une ecclésiologie d'Église-communion.

2.4 Durée du mandat pastoral

Pour que le service précisé par le mandat pastoral puisse se déployer de manière significative, le mandat doit avoir une durée déterminée. Cette durée est en cohérence avec les politiques particulières des milieux où oeuvre la personne mandatée. Si une certaine stabilité est nécessaire au bien-être des personnes, à la qualité et à l'efficacité de leur ministère, la mobilité du personnel est également requise par l'évolution des besoins de l'Église. Celle-ci est bénéfique à l'agent de pastorale et, faut-il l'ajouter, elle constitue un facteur dynamique dans la vie des communautés, des institutions et des groupes.

Dans le cadre de la probation d'une durée de deux (2) ans, l'agent reçoit un mandat annuel.

Après avoir terminé la période de probation, le mandat est accordé pour une période de trois (3) ans renouvelable selon les besoins et les ressources de la communauté. L'évêque émet un mandat pastoral après recommandation d'une communauté chrétienne ou d'une institution et, éventuellement, de la personne responsable de la coordination diocésaine de la pastorale.

2.5 Évaluation du mandat d'un agent de pastorale

L'évaluation est faite par le supérieur immédiat défini lors de l'engagement. L'évaluation veut favoriser principalement quatre aspects chez l'agent de pastorale : une meilleure connaissance de ses forces et de ses faiblesses personnelles, une conscience plus précise de ses besoins de formation et de perfectionnement, une réponse mieux adaptée aux besoins de sa tâche et des personnes qui lui sont confiées et une articulation toujours plus cohérente avec le travail des collègues et les besoins de l'Église de Mont-Laurier.

L'exercice du mandat de toute personne mandatée sera évalué régulièrement de manière à l'aider dans le service qu'elle rend à la portion du Peuple de Dieu qui lui est confiée. Une évaluation de l'agent de pastorale aura lieu annuellement ou au besoin.

Le résumé de l'évaluation est communiqué aux instances pastorales ou paroissiales concernées ainsi qu'à l'évêque.

L'employeur du service auquel sera rattaché l'agent de pastorale et la coordination diocésaine de la pastorale assistent l'évêque dans sa responsabilité d'évaluation.

L'évaluation de l'intervention pastorale se fait en regard des quatre critères suivants :

- la tâche;
- le fonctionnement;
- les relations;
- les liens avec l'Église.

Voir annexe 1 : formulaires suggérés pour l'évaluation.

2.6 Cessation du mandat

- lorsqu'il y a démission de la personne engagée;
- lorsqu'il y a licenciement ou congédiement de la part de l'employeur pour cause;
- lorsqu'il y a retrait du mandat de la part de l'évêque;
- lorsque le mandat n'est pas renouvelé;
- pour les cas de retrait ou de non renouvellement, une procédure de révision ou de contestation sera établie entre le diocèse et les agents de pastorale paroissiale.

2.7 Conditions de travail

Il est important de noter que les conditions de travail des agents de pastorale paroissiale doivent être conformes aux « Normes du travail » gouvernementales en vigueur. Toute clause qui contreviendrait aux « Normes du travail » est nulle.

2.8 Horaire de travail

- L'horaire de travail des agents de pastorale paroissiale est de sept (7) heures par jour pour une semaine de cinq jours. Une personne à temps partiel détermine son nombre d'heures de travail selon son pourcentage de temps d'emploi.
Elle s'entend alors avec le supérieur immédiat pour inscrire à l'horaire ses temps d'intervention.
- L'agent de pastorale en paroisse doit pouvoir, régulièrement, rendre compte du temps travaillé à la paroisse-employeur. Pour ce faire, des mécanismes appropriés pourront être instaurés dans chacun

des milieux.

2.9 Rémunération

- L'agent de pastorale en paroisse reçoit le salaire prévu à l'ordonnance diocésaine selon son classement dans l'échelle de salaire. Les échelles sont réajustées périodiquement par mandat de l'évêque (*Voir : normes budgétaires annuelles diocésaines*).
- Le salaire annuel est divisé en 26 tranches égales et versé aux deux semaines directement au compte bancaire spécifié par l'employé, là où c'est possible. Les versements débutent à la première paie suivant la date d'entrée en fonction.
- Pour les personnes rémunérées mensuellement, le salaire sera versé à date fixe.

Voir annexe 2 : échelle salariale

2.10 Vacances

L'agent de pastorale en paroisse a droit à des vacances annuelles. Ces vacances ne sont pas cumulatives et se prennent après entente avec le supérieur immédiat. Pour la personne à temps partiel, les vacances et les congés fériés sont en proportion du temps travaillé. Si le congé est prolongé, il devra être pris aux frais de l'employé.

Voir annexe 3 : Congés sociaux, de maladie et fériés

Congés annuels payés (vacances)		
<i>Service continu</i>	<i>Durée du congé</i>	<i>Indemnité</i>
Moins d'un an	1 jour par mois de service, maximum 10 jours ouvrables	4 %
1 an à moins de 3 ans	2 semaines continues	4 %
3 à 6 ans	3 semaines continues	6 %
6 ans et plus	4 semaines continues	8 %

2.11 Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire effectué par l'agent de pastorale paroissiale est non monnayable et sera repris en temps simple.

2.12 Congé maternité ou paternité ou retrait préventif

- Selon les normes du travail.

2.13 Application de la politique et de l'ordonnance

Le coordonnateur de la pastorale a pour mandat d'assurer une gestion efficace et équitable de la politique concernant le personnel oeuvrant dans le diocèse de Mont-Laurier. C'est donc à lui que toutes questions relatives à l'application et à l'interprétation de la politique devront être référées.

Modèle 1

Évaluation annuelle pour toute personne travaillant en pastorale

Cette évaluation est faite par la personne elle-même et par le modérateur ou l'équipe pastorale.

Nom : _____

Adresse : _____

Contrat signé : oui non

Évaluation du travail en équipe

Je qualifie mon degré de satisfaction des éléments suivants. En étant en total désaccord (1) ou en parfait accord (5) avec les énoncés, je traduis mon taux de satisfaction selon l'interprétation suivante :

- 1- Pas du tout satisfait(e) : à cause de quoi?
- 2- Satisfait(e) mais il y a encore de bons pas à faire : lesquels?
- 3- Ça me convient ainsi : c'est-à-dire comment?
- 4- Très satisfait(e) : grâce à quoi?
- 5- Au-delà de mes espérances! Wow!

	1	2	3	4	5
▪ Nos objectifs étaient clairs	Q	Q	Q	Q	Q
▪ On a travaillé ensemble à l'atteinte des objectifs	Q	Q	Q	Q	Q
▪ Les responsabilités assumées me convenaient	Q	Q	Q	Q	Q
▪ Les tâches étaient clairement définies	Q	Q	Q	Q	Q
▪ L'information circulait bien	Q	Q	Q	Q	Q
▪ Je suis content(e) du chemin parcouru ensemble cette année	Q	Q	Q	Q	Q
▪ Je me suis senti(e) soutenu(e) par mon équipe	Q	Q	Q	Q	Q
▪ On a pris suffisamment de temps gratuit ensemble	Q	Q	Q	Q	Q
▪ La fréquence des rencontres était adéquate	Q	Q	Q	Q	Q
▪ Les réunions d'équipe étaient bien préparées	Q	Q	Q	Q	Q
▪ Il y avait de la place pour les désaccords	Q	Q	Q	Q	Q
▪ Il était possible de remettre des choses en question	Q	Q	Q	Q	Q
▪ J'avais la possibilité d'être créatif, créative	Q	Q	Q	Q	Q
▪ J'a été créatif, créative	Q	Q	Q	Q	Q
▪ Le leadership était bien partagé	Q	Q	Q	Q	Q
▪ Le leadership était bien assumé	Q	Q	Q	Q	Q
▪ La pression de travail était bien ajustée à mes capacités	Q	Q	Q	Q	Q
▪ Je me suis senti(e) en partenariat et non en compétition	Q	Q	Q	Q	Q
▪ On a prié ensemble	Q	Q	Q	Q	Q
▪ Les différences étaient perçues comme des richesses	Q	Q	Q	Q	Q
▪ J'avais la possibilité de rencontrer des membres de l'équipe au besoin	Q	Q	Q	Q	Q
▪ Mon milieu physique de travail me convient	Q	Q	Q	Q	Q

Remis à : _____

Date : _____

Évaluation annuelle pour toute personne travaillant en pastorale

Nom : _____

Adresse : _____

Contrat signé : oui non

(On peut répondre individuellement, puis échanger en groupe ou avec le modérateur. Il ne faut pas se sentir forcé de répondre à tous les énoncés).

Plus le chiffre encerclé est près de 6, plus vous êtes d'accord avec l'énoncé.

Plus le chiffre encerclé est près de 1, plus vous êtes en désaccord avec l'énoncé.

➤ Par rapport à l'œuvre commune, les membres de l'équipe

- ont une compréhension partagée de la mission 1 2 3 4 5 6
- tiennent leurs réunions en tenant compte de la mission 1 2 3 4 5 6
- vivent ensemble des temps de prière et de réflexion théologique 1 2 3 4 5 6
- se donnent une méthode de travail structurée sans être rigide 1 2 3 4 5 6
- se préparent adéquatement pour leurs réunions d'équipe 1 2 3 4 5 6
- font circuler librement l'information 1 2 3 4 5 6
- prennent leurs décisions en coresponsabilité 1 2 3 4 5 6
- se montrent solidaires par rapport aux décisions prises ensemble 1 2 3 4 5 6
- ont une répartition de tâches qui respecte leurs charismes respectifs 1 2 3 4 5 6
- vivent une pression de travail suffisante sans être écrasante 1 2 3 4 5 6
- perçoivent clairement leur rôle..... 1 2 3 4 5 6
- peuvent préciser le mandat de chacun dans l'ensemble du plan d'action 1 2 3 4 5 6
- sont capables de distance critique par rapport à leurs points de vue 1 2 3 4 5 6
- s'investissent personnellement dans leur travail 1 2 3 4 5 6
- remplissent bien leur tâche..... 1 2 3 4 5 6
- portent des responsabilités réelles 1 2 3 4 5 6
- peuvent faire preuve d'autonomie..... 1 2 3 4 5 6
- ont la possibilité d'être créatifs 1 2 3 4 5 6

Commentaires :

➤ Par rapport à leurs relations interpersonnelles, les membres de l'équipe

- disposent d'un espace de travail confortable et discret..... 1 2 3 4 5 6
- adoptent une fréquence de rencontres propice à la connaissance réciproque 1 2 3 4 5 6
- sont capables d'exprimer leurs idées et émotions 1 2 3 4 5 6
- s'écoutent 1 2 3 4 5 6
- sont capables de confronter leurs idées..... 1 2 3 4 5 6
- respectent les idées émises..... 1 2 3 4 5 6

- se montrent flexibles dans leurs opinions 1 2 3 4 5 6
- perçoivent l'autre comme un partenaire complémentaire avec ses différences.... 1 2 3 4 5 6
- se font confiance 1 2 3 4 5 6
- partagent et célèbrent leurs joies et réussites 1 2 3 4 5 6
- sont capables de s'exprimer de l'affection et des marques de reconnaissance1 2 3 4 5 6
- font preuve d'humour et sont capables de détendre l'atmosphère..... 1 2 3 4 5 6
- travaillent ensemble sans nécessairement chercher à être des amis..... 1 2 3 4 5 6

Commentaires :

➤ **Par rapport aux difficultés de leur fonctionnement global et aux appels qu'elles leur adressent, les membres de l'équipe identifient**

Ce dont ils prennent particulièrement conscience :

Ce qu'ils veulent faire pour améliorer leur situation :

Remis à : _____

Date : _____

Source : Diocèse de Québec

ANNEXE 2

Échelle salariale 2015

(pour un temps plein)

BASE.....	24 229 \$
COLLÉGIALE (3 ans).....	27 469 \$
CERTIFICAT UNIVERSITAIRE (30 crédits)	28 645 \$
CERTIFICATS UNIVERSITAIRES (60 crédits).....	29 843 \$
BACCALAURÉAT EN THÉOLOGIE.....	31 130 \$
MAÎTRISE	32 483 \$

CONGÉS SOCIAUX ET DE MALADIE

Congés de maladie

- **Cinq** jours annuels de congés de maladie occasionnelle, ni cumulatifs, ni monnayables.
- Temps partiel : établi au prorata du temps d'emploi.
- Pour plus de 3 jours consécutifs de maladie, un certificat médical pourra être exigé par l'employeur.
- Ces congés s'appliquent après **un an** de service continu.

Procédure à suivre en cas de maladie

- Après cinq jours annuels de congés de maladie, vous pourriez avoir le droit à l'assurance-emploi « maladie » (cela dépend du nombre d'heures travaillées). Pour ce faire, vous devez demander un Relevé d'emploi à votre employeur et vous présenter au bureau de l'assurance-emploi, dès que possible. Vous aurez deux semaines d'attente (sans rémunération) et vous pourrez, par la suite, recevoir jusqu'à un maximum de 15 semaines d'assurance-emploi « maladie ».

Congés sociaux

- Ces jours d'absence ne sont ni cumulatifs, ni monnayables.
- **Cinq** jours en cas du décès de son conjoint ou de son enfant.
- **Deux** jours consécutifs en cas du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur. (*Un maximum de deux jours consécutifs ouvrables dans la semaine, précédant ou suivant en incluant le jour des funérailles.*)
- **Le jour** des funérailles du gendre, de la bru, des grands-parents, du petit-enfant de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint.
- **Le jour** du mariage de l'employé(e), cinq jours consécutifs y compris le jour du mariage.
- **Le jour** du déménagement (Une fois par année civile) (Dans le cas de grandes distances à parcourir, une entente est faite avec l'employeur.)
- Dans le cas de maladie grave du conjoint ou de l'enfant, une entente pourra être négociée avec l'employeur.
- **La personne absente pourra se faire remplacer si c'est vraiment nécessaire et après entente avec le ou la responsable de son service.**

N.B. : Vous devez aviser le service de la paye, afin de pouvoir faire un suivi de ces congés.

CONGÉS FÉRIÉS

Les jours suivants sont fériés, chômés et payés :

- Le premier janvier (jour de l'An)*;
- Le lendemain du jour de l'An;
- Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques;
- Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des Patriotes);
- Le 24 juin (Saint-Jean-Baptiste)*;
- Le premier juillet (fête du Canada)*;
- Le premier lundi de septembre (fête du Travail);
- Le deuxième lundi d'octobre (l'Action de grâce);
- Le 25 décembre (Noël)*;
- Le lendemain de Noël.

* *Si cette date tombe en fin de semaine, le congé est reporté le vendredi précédent ou le lundi suivant.*