

## DIRECTIVE N. 41

### CONTRATS DE TRAVAIL ET LICENCIEMENT DES EMPLOYÉS

#### 1. Définition des termes

Contrat : une entente juridique concernant les conditions d'emploi à la CÉCRSSM.

Licenciement: le renvoi officiel d'un employé et la cessation du contrat de travail.

Employé: toute personne à l'emploi de la paroisse ou du diocèse, soit à temps partiel, soit à temps plein, et qui est rémunéré de façon régulière.

#### 2. Objet de la directive

S'assure que la CÉCRSSM et ses employés sont protégés en ce qui concerne les droits des employés.

Garantir que tout congédiement d'employés et toute résiliation de leur contrat de travail seront justes et conformes à la loi.

#### 3. Directive

- a. Aucune personne ne peut être embauchée au nom de la CÉCRSSM sans avoir signé un contrat de travail. Sur ce contrat devront figurer, entre autres choses, la durée de l'emploi, le travail à exécuter, la personne de qui relève l'employé, le salaire et les avantages sociaux, les congés et les vacances, l'imputabilité et l'évaluation du rendement, la possibilité de renouvellement de contrat, la cessation de l'emploi pour une juste cause, et ainsi de suite. Voir l'Annexe XI sur les Contrats de travail.
- b. Une description de tâches détaillée doit accompagner le contrat de travail; elle doit être signée par l'employeur et l'employé.
- c. Les contrats de travail seront conclus au nom de la CÉCRSSM par l'économiste diocésain, au niveau du diocèse, et par le curé, au niveau de la paroisse.
- d. On observera, dans tous les contrats de travail, les normes applicables du droit civil (voir canon 1286).
- e. Tous les employés doivent être mis pleinement au courant de la Directive n. 40 « Filtrage – au service du peuple de Dieu », en recevoir un exemplaire et se conformer à cette directive.
- f. Avant de congédier un employé, on doit consulter l'économiste diocésain. On devra observer les procédures appropriées, et, si nécessaire, on obtiendra un avis juridique avant de prendre quelque mesure que ce soit.