

SERVICES D'ENSEIGNEMENT

Musée de la Civilisation (Québec)

et

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec – Indépendant

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-8695

- **Secteur d'activité de l'employeur** : musées et archives
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 75
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : professionnel
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mars 2010
- **Date de début de la convention** : 6 juin 2014
- **Date de signature de la convention** : 6 juin 2014
- **Échéance de la convention** : 31 mars 2021
- **Durée de la semaine normale de travail**
7 heures/jour, 35 heures/sem.

• Salaires

1. Taux le moins élevé : agent de la gestion financière, bibliothécaire et autres fonctions

Date	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Salaire/année Min.	36 912 \$	37 188 \$	37 746 \$
Salaire/année Max.	67 963 \$	68 473 \$	69 500 \$

Date	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Salaire/année Min.	38 407 \$	39 175 \$
Salaire/année Max.	70 716 \$	72 130 \$

2. Taux le plus élevé : agent de développement, agent d'information et autres fonctions

Date	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Salaire/année Min.	37 542 \$	37 823 \$	38 390 \$
Salaire/année Max.	71 172 \$	71 706 \$	72 782 \$

Date	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Salaire/année Min.	39 062 \$	39 843 \$
Salaire/année Max.	74 055 \$	75 536 \$

Augmentation salariale

Date	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Augmentation	0,5 %	0,75 %	1,5 %	1,75 %	2 %

N. B. – Pour les périodes du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 et du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015, le pourcentage d'augmentation est majoré selon les modalités prévues.

Pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2021, les taux et échelles en vigueur au 31 mars 2015 sont ajustés selon les mêmes paramètres que les taux et échelles de traitement en vigueur à la convention collective intervenue entre le gouvernement du Québec et le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

Chaque allocation et chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, sont majorées à compter de la même date et du même pourcentage que ceux déterminés pour chacune des cinq périodes susmentionnées, ainsi qu'au 31 mars 2015.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires ainsi que de certaines allocations et primes rétroactivement au 1^{er} avril 2010. Le montant est versé au plus tard à la première paie suivant le 60^e jour de la signature de la convention.

• Heures supplémentaires

Rémunération

150 % du taux normal – heures effectuées au-delà de 40 heures

Tout déplacement aux fins de travail, en dehors des heures régulières et effectué par le salarié à la demande de son supérieur immédiat, est comptabilisé en temps supplémentaire.

• Primes

Chef d'équipe : 5 % du taux normal

Rappel au travail

Le salarié à qui l'employeur n'a pas demandé au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en temps supplémentaire reçoit un crédit minimal de quatre heures.

Travail à domicile

Le salarié qui, à la demande de l'employeur, doit effectuer du travail en dehors de son horaire normal et sans quitter son domicile reçoit une compensation égale à la durée de son intervention avec un minimum de 40 minutes à taux et demi.

Disponibilité : 1 heure au taux normal/8 heures de disponibilité

Affectation temporaire

Le salarié désigné à titre provisoire pour une durée de 45 jours consécutifs ou plus à remplacer temporairement un cadre ou à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'un cadre reçoit pour la durée de cette affectation une prime calculée au prorata à partir des sommes annuelles suivantes :

Période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 : 4 076 \$

Période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 : 4 107 \$

Période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 : 4 189 \$

Période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 : 4 262 \$

Période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 : 4 348 \$

Période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020 : selon les mêmes paramètres que ceux utilisés pour le SPGQ de la fonction publique

Indemnité de cessation d'emploi

Le salarié peut demander une prime de séparation par année de service jusqu'à concurrence de 12 mois en cas de mise à pied selon les modalités prévues.

• Allocations

Vêtements et uniformes de travail : fournis par l'employeur lorsque c'est requis

Frais de déplacement

Les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voiture personnelle sont déterminés en s'inspirant des directives du Conseil du trésor sur les frais de déplacement des fonctionnaires.

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
17 ans	21 jours	Taux normal
19 ans	22 jours	Taux normal
21 ans	23 jours	Taux normal
23 ans	24 jours	Taux normal
25 ans et plus	25 jours	Taux normal

• Congés sociaux

Congé pour décès

7 jours consécutifs – lors du décès de son fils, de sa fille ou de son conjoint*

5 jours consécutifs – lors du décès de l'enfant de son conjoint lorsqu'il est couvert par la définition d'enfant à charge*

4 jours consécutifs – lors du décès de l'enfant de son conjoint lorsqu'il n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge

3 jours consécutifs – lors du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur*

3 jours consécutifs si le défunt demeurait au domicile du salarié – lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, du conjoint de son enfant ou de l'un de ses grands-parents

Le jour du décès ou des funérailles – lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, du conjoint de sa fille ou de son fils ou l'un de ses grands-parents*

* Le salarié a droit à un jour de congé supplémentaire dans le cas où il assiste à l'événement et que l'événement se produit à plus de 241 kilomètres du lieu de sa résidence.

Congé de mariage

7 jours consécutifs – lors de son mariage ou de son union civile

Le jour de l'union civile ou du mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur à la condition d'y assister.*

* Le salarié a droit à un jour de congé supplémentaire dans le cas où il assiste à l'événement et que l'événement se produit à plus de 241 kilomètres du lieu de sa résidence.

Congé de juré ou témoin

Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré ou témoin, il ne subit aucune diminution de traitement. Le salarié qui agit comme témoin expert reçoit la différence entre les indemnités reçues à cet effet et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

Congé pour déménagement

1 jour, à l'occasion de son déménagement

• Autre congé

Le salarié dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions a le droit d'obtenir un congé payé selon les modalités prévues.

- **Droits parentaux**

En fonction de son admissibilité et selon les modalités prévues, la salariée ou le salarié peut recevoir, lors des différents congés, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE).

Congé de maternité

La salariée admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

La salariée a droit à des congés payés, jusqu'à concurrence de quatre jours, pour des rencontres liées à sa grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Ces congés peuvent être utilisés en demi-journée.

La salariée admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

La salariée qui a 20 semaines de service a le droit de recevoir, pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande en vertu du RQAP.

La salariée qui a 20 semaines de service a le droit de recevoir, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire; pour chacune des semaines qui suivent, elle a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande en vertu du RAE.

La salariée qui a 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, pendant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de cinq semaines consécutives.

Pendant le congé de paternité, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande en vertu du RQAP ou du RAE.

Le salarié non admissible au RQAP ou au RAE reçoit pendant le congé de paternité une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

Congé de naissance

5 jours ouvrables

Congé d'adoption

Le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à cinq jours ouvrables.

Le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq semaines consécutives.

Pendant le congé d'adoption, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande en vertu du RQAP ou du RAE.

Le salarié non admissible au RQAP ou au RAE qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint reçoit pendant le congé d'adoption une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint.

Congé parental

Le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de deux ans.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur verse sa pleine contribution pour le salarié à temps plein ou à 75 % et plus du temps plein et qui a accumulé 21 jours ouvrables rémunérés; l'employeur verse la moitié de sa contribution pour le salarié dont la semaine normale de travail est de plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein et qui a accumulé 21 jours ouvrables rémunérés

Assurance vie

Indemnité

Salarié : 6 400 \$

Salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet : 3 200 \$

Assurance salaire

Prestation : 40 \$/sem. + 60 % du salaire en excédent mais pas moins de 66,67 % de son salaire pour une période maximale de 52 semaines; après cette période, 75 % de la somme déterminée pour la période précitée pendant 52 semaines supplémentaires.

Début : après épuisement de la banque de congés de maladie, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence n'excédant pas 5 jours ouvrables

Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Prime : l'employeur paie le moindre des montants suivants :
5 \$/mois/protection familiale, 2 \$/mois/protection individuelle
ou 2 fois la cotisation versée par le participant pour les
prestations prévues par le régime

Congés de maladie

12 jours/année

Le salarié qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie
les accumule sans limite.

Régime de retraite/Plan d'épargne

L'employeur adopte les dispositions concernant les régimes
de retraite ayant fait l'objet d'une entente entre le
gouvernement du Québec et le Syndicat de professionnelles
et professionnels du gouvernement du Québec.

L'employeur assume les frais des activités menées dans le
cadre des sessions de préparation à la retraite.