



POLITIQUE RÉMUNÉRATION GLOBALE 2022-2023

Le Centre de production DAÏMÔN est engagé à offrir une rémunération globale optimisée visant à offrir des conditions de travail entretenant la satisfaction et la motivation de son personnel, facteurs essentiels à la consolidation d'une équipe compétente et engagée.

En concordance avec sa structure de centre d'artiste autogéré (personne morale à but non lucratif en vertu de la loi québécoise sur les compagnies, partie III) et le modèle de financement; les employé·e·s obtiennent le statut de salarié·e·s contractuel·le·s avec contrats renouvelables. L'ensemble des contrats de travail sont révisés et les évaluations à la performance sont effectuées entre les mois de janvier et mars de l'année en cours en vue des reconductions en date du 1^{er} avril, en correspondance avec le nouveau cycle financier (1^{er} avril au 30 mars).

En considération des contraintes financières, le Centre est engagé à offrir à son personnel une rémunération globale à la mesure de l'expérience, des responsabilités et des exigences nécessaires à l'accomplissement des tâches associées à un poste. L'indexation d'un salaire, une augmentation de salaire ou la remise d'un bonus à la performance est sujette aux fluctuations budgétaires du Centre.

L'application de la politique de rémunération globale vise tous les postes salariés, temporaires ou permanents, à temps partiel ou temps plein. La Politique ne s'applique pas aux surnuméraires, artistes en résidence, artistes et/ou travailleur·euse·s culturels engagé·e·s dans le cadre de projets de création-diffusion.

Par l'adoption d'une politique de rémunération globale, le Centre vise à :

- Susciter l'intérêt de candidat·e·s qualifié·e·s et favoriser la rétention du personnel ;
- Combattre les iniquités en matière d'emplois ;
- Assurer une gestion de la rémunération globale reconnaissant l'engagement et les compétences ;
- Permettre au Centre d'offrir une rémunération globale selon les capacités financières de l'organisme.

DAÏMÔN

ÉCHELLE SALARIALE

Le Centre de production DAÏMÔN reconnaît la contribution de chaque membre de l'équipe. Chaque membre occupe une place unique et essentielle à l'atteinte des objectifs du Centre et doit être reconnu comme tel. L'échelle salariale en vigueur est établie en fonction de la description de tâches, des qualifications, compétences et expériences requises pour l'exécution de ces tâches au sein de l'organisme. Lorsque de nouveaux postes sont créés ou lorsqu'un poste est modifié, la description et les exigences du postes doivent être révisées.

NIVEAU	TYPES DE POSTES	SECTEURS D'ACTIVITÉ	EXIGENCES	ÉCHELLE
1	Stages	Administration Communications Services aux membres	Scolarité : Études en cours ou complétées depuis moins d'un an Expérience : 0 à 1 an	Non-subventionné : 18\$/h Subventionné : 20\$/h
2	Adjoint-e Agent-e Coordonnateur-trice	Administration Artistique Communications Services aux membres	Scolarité : Technique collégiale Baccalauréat Expérience : Minimum 1 an	Min : 20\$/h à max : 22\$/h Indexation au coût de la vie Bonus au rendement
3	Chargé-e de projets Chef-fe d'équipe	Administration Artistique Communications Services aux membres	Scolarité : Technique collégiale Baccalauréat Expérience : Minimum 3 ans	Min : 22\$/h à max : 25\$/h Indexation au coût de la vie Bonus au rendement
4	Direction Responsable de secteur	Administration Artistique Communications Financement Ressources humaines	Scolarité : Technique collégiale Baccalauréat Expérience : Minimum 5 ans	Min : 24\$/h à max : 30\$/h Indexation au coût de la vie Bonus au rendement
5	Direction générale	Administration Communications Financement Ressources humaines	Scolarité : Formation universitaire Expérience : Minimum 7 ans	Min : 25\$/h à max : 30\$/h Indexation au coût de la vie Bonus au rendement

DAÏMŌN

Il est entendu que :

- Le Centre s'engage à réviser l'échelle salariale en amont de toute demande de subvention en lien avec le fonctionnement de l'organisme. La présente politique de rémunération globale doit être annexée à toute demande de subvention de base (Conseil des arts du Canada) ou à la mission (Conseil des arts et lettres du Québec).
- L'indexation salariale (ou augmentations collectives) compense l'inflation et ne constitue pas une augmentation de salaire. Il est prévu et souhaité que les salaires soient indexés annuellement, tout en considérant les contraintes financières de l'organisme.
- Les bonus à la performance valorisent la prise de responsabilité et l'évolution des compétences. Ils sont accordés annuellement selon les contraintes financières de l'organisme et à la discrétion du/de la superviseur-e, et/ou de la direction générale et approuvés par le conseil d'administration.

DAÏMŌN

VACANCES ET CONGÉS

VACANCES

- Le Centre sera fermé durant vingt (20) jours ouvrables en période estivale. La rémunération hebdomadaire régulière continuera pendant cette période.
- Le Centre sera fermé pour une période de quinze (15) jours durant la période des fêtes, comprenant les 24, 25, 26 et 31 décembre ainsi que les 1^{er} et 2 janvier.
- Le-la salarié-e cumulant cinq (5) années ou plus en poste bénéficie d'une semaine de vacances supplémentaire.
- Le-la salarié-e cumulant dix (10) années ou plus en poste bénéficie de deux semaines de vacances supplémentaires.

CONGÉS FÉRIÉS

Le-la salarié-e a droit à la rémunération des jours fériés et chômés prévus par la loi, lorsque ces jours coïncident avec le calendrier de travail convenu avec la direction générale, soit :

- Le 1er janvier (jour de l'An)
- Le Vendredi Saint
- Le lundi de Pâques
- Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- Le 24 juin (Fête nationale du Québec)
- Le 1er juillet (Fête du Canada)
- Le 1er lundi de septembre (fête du Travail)
- Le 2e lundi d'octobre (Action de grâces)
- Le 25 décembre (jour de Noël)

CONGÉS DE MALADIE

- Le-la salarié-e a droit à l'équivalent d'une semaine de congés de maladies rémunérés par année. Au-delà de ce nombre, les heures manquées devront être reprises ou ne seront pas rémunérées.

CONGÉS LÉGAUX

- Le-la salarié-e peut se prévaloir de tous les congés légaux prévus par la loi (ref : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/conges>)

Le cycle des congés et vacances suit l'année financière du 1^{er} avril au 31 mars. Les congés et vacances ne sont pas cumulatifs et ne peuvent être reportés à un prochain cycle.

DAIMON

ADMINISTRATION ET GESTION DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

- Le versement des salaires est effectué à tous les deux vendredis.
- Les salaires sont versés directement au compte bancaire du/de la salarié-e.
- Les talons de paie, disponibles via la plateforme virtuelle EmployeurD, reflètent le salaire horaire, les heures régulières, les heures supplémentaires autorisées ainsi que toutes les retenues à la source.
- Les retenues à la source sont appliquées pour tout versement d'un bonus à la performance.
- Le/la salarié-e peut contribuer au programme de fonds de pension FTQ. Les retenues et ristournes à la source dans le cadre de ce programme seront aussi reflétées sur le talon de paie.
- Un registre de paie virtuel est maintenu par l'employeur.