



Politique salariale d'ENvironnement JEUnesse

2020

Version adoptée le 10 novembre 2020

Politique salariale d'ENvironnement JEUnesse

Cette politique salariale est en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} avril 2020 ; à l'exception des vacances qui s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2021 (voir l'encadré). ENvironnement JEUnesse se réserve le droit de modifier unilatéralement la présente politique à tout moment.

La politique salariale d'ENvironnement JEUnesse vise notamment à :

- Uniformiser les salaires en fonction des catégories et des niveaux d'emploi ;
- Offrir des avantages sociaux attrayants qui encouragent les transports actifs et collectifs, de même que l'épargne ;
- Favoriser une conciliation entre le travail et la vie personnelle, de même que le bien-être ;
- Définir les évolutions de salaire et les avantages sociaux ;
- Favoriser la rétention des personnes employées.

Présentation des catégories et des niveaux d'emploi

L'échelle salariale est présentée par catégorie d'emploi et par niveau.

Catégories d'emplois :

- I. Une personne **agente de projet** est une personne réalisant un stage ou une personne ayant aucune ou peu d'expérience liée à l'emploi (moins d'un an).
- II. Une personne **chargée de projet** possède d'une à trois années d'expérience liées à l'emploi, et nécessite une supervision pour l'exécution, la validation ou le suivi de ses tâches.
- III. Une personne **coordonnatrice** possède au moins trois années d'expérience liées à l'emploi et est en mesure de planifier, de coordonner et d'exécuter ses tâches de manière autonome, en plus d'assurer le suivi auprès des bailleurs de fonds ou des partenaires, de veiller au respect des livrables et de superviser une ou des personnes employées.
- IV. La **direction générale** assume les responsabilités de développement, de financement et de réalisation des activités et projets de l'organisme. Elle assure également les relations gouvernementales, les relations avec les partenaires et les relations publiques. Elle veille à coordonner la planification stratégique, animer la vie associative et la mobilisation des membres et de l'équipe.

Niveaux :

- À son entrée en poste, toute nouvelle personne employée se voit attribuer par l'employeur un niveau en fonction de son expérience, de sa formation et du niveau des personnes employées ayant une expérience et une formation équivalentes.
- Chaque année, et selon les résultats de son évaluation annuelle, chaque personne employée progresse d'un niveau dans l'échelle salariale.

Notes sur l'échelle salariale

- Pour les catégories d'emploi I, II et III : la semaine de travail est de 35 heures, du lundi au vendredi, soit sept heures par jour, à l'exception des semaines où la présence des personnes employées est requise pour un événement spécial.
- Aux fins de comparaison uniquement, le taux horaire de la direction générale (catégorie IV) est évalué sur la base de 35 heures de travail par semaine.
- Lors d'un changement de catégorie d'emploi, la personne employée conserve les avantages sociaux acquis dans son poste précédent.
- Sur une base annuelle, les membres du conseil d'administration révisent la politique salariale ; le conseil d'administration peut, entre autres, décider d'indexer l'échelle salariale en utilisant un taux basé sur l'augmentation annuelle de l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour la région de Montréal, pour le Québec ou pour le Canada.

Présentation des avantages sociaux

	MESURE EN VIGUEUR DÈS LE 1^{ER} AVRIL 2021 UNIQUEMENT
Vacances	<p>Dès leur entrée en poste, les personnes employées cumulent des vacances. L'indemnité de vacances est calculée en pourcentage du salaire brut payé, selon le taux prévu allant de 4 % à 14 %.</p> <p>Les congés accumulés au cours de chaque année de référence (du 1^{er} avril au 31 mars) doivent être pris au plus tard le 31 mars de l'année suivante.</p> <p>En principe, les personnes employées doivent prendre deux semaines de vacances lors de la période des fêtes de fin d'année dont les dates sont déterminées par la direction générale. À tout autre moment, une personne employée doit faire approuver sa demande de vacances par la direction générale avec au moins un mois de préavis.</p>
Assurance collective	<p>Après trois mois continus en emploi, les personnes employées travaillant au moins 20 heures par semaine sont éligibles au régime d'assurance collective. Cette assurance couvre les soins médicaux et les soins dentaires, et comprend une assurance en cas d'invalidité. L'employeur assume environ les deux tiers des coûts ; la personne employée en paie environ le tiers.</p>
Formations	<p>Après une année continue en emploi, les personnes employées peuvent bénéficier d'au moins une formation par année sujette à l'approbation de la direction générale.</p>
Transports alternatifs	<p>Après trois mois continus en emploi, les personnes employées peuvent bénéficier du remboursement de leurs frais de transports alternatifs à la voiture, soit des transports actifs (marche, vélo, trottinette, etc.) et des transports collectifs (autobus, métro, train, etc.), sur présentation de pièces justificatives conformes.¹</p>

Les frais remboursés sont calculés sur la base du coût du titre de transport mensuel de la Société de transport de Montréal (STM). Toute personne peut ainsi choisir de se faire rembourser l'achat d'une passe mensuelle de la STM ou, de manière alternative, l'achat d'un vélo, d'une trottinette, d'une passe hebdomadaire de transport collectif, d'une passe de BIXI, etc.

Les frais remboursés comprennent également les frais d'équipement ou d'entretien de transports alternatifs, et ce, pour une somme maximale équivalente à celle du titre de transport mensuel de la STM.

REER

Après six mois continus en emploi, les personnes employées peuvent bénéficier du régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif de Fondation². L'employeur offre une contribution au REER collectif égale à celle de la personne employée jusqu'à un maximum de 4 % de son salaire annuel et d'au plus 2 500 \$ par année.

Rabais sportif

Dès leur entrée en poste, les personnes employées bénéficient d'un rabais de 20 % pour l'abonnement Conditionnement physique Plus au Centre sportif du Parc olympique (accès à la salle de conditionnement physique, aux bassins aquatiques et aux salles de cours dirigés).

Congé de maladie et congé personnel

Dès leur entrée en poste, les personnes employées à temps plein (35 heures par semaines) bénéficient de l'équivalent d'une journée de congé de maladie ou de congé personnel par mois travaillé ; ou l'équivalent de 5 % du temps de travail pour une personne à temps partiel.

Un maximum de trois journées de congés peut être pris de manière consécutive ; pour plus de trois journées consécutives, un billet médical doit être présenté.

Il n'est pas possible de les associer avec les vacances ou les congés fériés.

Les congés de maladie et les congés personnels ne sont pas fractionnables, ne peuvent être monnayés, ni ne peuvent être reportés d'une année à l'autre.

Congé sans solde

En tout temps, une personne employée peut demander un congé sans solde ; sa demande fera l'objet de l'approbation par la direction générale.

Remboursement
exceptionnel lié à la COVID-
19³

MESURE EN VIGUEUR DANS LE CONTEXTE DE LA COVID-19

Après trois mois continus en emploi, les personnes employées peuvent bénéficier du remboursement de l'achat d'équipement informatique personnel ou de l'équipement de bureau nécessaires au télétravail (ordinateur, écran, chaise d'ordinateur, etc.) jusqu'à un montant maximal de 500 \$ par personne sur présentation de pièces justificatives conformes.⁴

Conditions de travail par catégorie et par niveau d'emploi

		Taux horaire	Salaire annuel	Vacances en vigueur ⁵	Vacances dès le 1 ^{er} avril 2021
Personne agente de projet	Niveau 1	17,00 \$	30 940 \$	2 s / Noël	4 %
	Niveau 2	17,50 \$	31 850 \$	1 s / an et 2 s / Noël	6 %
	Niveau 3	18,00 \$	32 760 \$	1 s / an et 2 s / Noël	8 %
	Niveau 4	18,50 \$	33 670 \$	2 s / an et 2 s / Noël	10 %
	Niveau 5	19,00 \$	34 580 \$	2 s / an et 2 s / Noël	12 %
	Niveau 6	19,50 \$	35 490 \$	3 s / an et 2 s / Noël	14 %
	Niveau 7	20,00 \$	36 400 \$	n/a	14 %
	Niveau 8	20,50 \$	37 310 \$	n/a	14 %
	Niveau 9	21,00 \$	38 220 \$	n/a	14 %
	Niveau 10	21,50 \$	39 130 \$	n/a	14 %
Personne chargée de projet	Niveau 1	20,00 \$	36 400 \$	2 s / Noël	4 %
	Niveau 2	20,50 \$	37 310 \$	2 s / an et 2 s / Noël	6 %
	Niveau 3	21,00 \$	38 220 \$	2 s / an et 2 s / Noël	8 %
	Niveau 4	21,50 \$	39 130 \$	3 s / an et 2 s / Noël	10 %
	Niveau 5	22,00 \$	40 040 \$	3 s / an et 2 s / Noël	12 %
	Niveau 6	22,50 \$	40 950 \$	4 s / an et 2 s / Noël	14 %
	Niveau 7	23,00 \$	41 860 \$	n/a	14 %
	Niveau 8	23,50 \$	42 770 \$	n/a	14 %
	Niveau 9	24,00 \$	43 680 \$	n/a	14 %
	Niveau 10	24,50 \$	44 590 \$	n/a	14 %
Personne coordonnatrice	Niveau 1	23,00 \$	41 860 \$	2 s / Noël	4 %
	Niveau 2	23,50 \$	42 770 \$	3 s / an et 2 s / Noël	6 %
	Niveau 3	24,00 \$	43 680 \$	3 s / an et 2 s / Noël	8 %
	Niveau 4	24,50 \$	44 590 \$	4 s / an et 2 s / Noël	10 %
	Niveau 5	25,00 \$	45 500 \$	4 s / an et 2 s / Noël	12 %
	Niveau 6	25,50 \$	46 410 \$	5 s / an et 2 s / Noël	14 %
	Niveau 7	26,00 \$	47 320 \$	n/a	14 %
	Niveau 8	26,50 \$	48 230 \$	n/a	14 %
	Niveau 9	27,00 \$	49 140 \$	n/a	14 %
	Niveau 10	27,50 \$	50 050 \$	n/a	14 %
Direction générale	Niveau 1	31,00 \$	56 420 \$	2 s / Noël	4 %
	Niveau 2	31,50 \$	57 330 \$	4 s / an et 2 s / Noël	6 %
	Niveau 3	32,00 \$	58 240 \$	4 s / an et 2 s / Noël	8 %
	Niveau 4	32,50 \$	59 150 \$	5 s / an et 2 s / Noël	10 %
	Niveau 5	33,00 \$	60 060 \$	5 s / an et 2 s / Noël	12 %
	Niveau 6	33,50 \$	60 970 \$	5 s / an et 2 s / Noël	14 %
	Niveau 7	34,00 \$	61 880 \$	n/a	14 %
	Niveau 8	34,50 \$	62 790 \$	n/a	14 %
	Niveau 9	35,00 \$	63 700 \$	n/a	14 %
	Niveau 10	35,50 \$	64 610 \$	n/a	14 %

Notes

¹ Les personnes employées doivent se référer à la politique de remboursement des dépenses afin de présenter une demande de remboursement et des pièces justificatives conformes.

² La personne employée bénéficie des avantages fiscaux en cotisant au REER de Fondaction, en plus d'un crédit d'impôt additionnel de 35 %. L'objectif d'un REER est d'investir en vue de la retraite. Il est aussi possible de se servir de l'argent investi dans un REER pour de nombreuses autres situations spécifiques, telles qu'acheter une première maison, retourner aux études ou démarrer une entreprise. Source : <https://www.fondaction.com/>

³ Dans le contexte exceptionnel lié à la COVID-19, Revenu Québec considère que le remboursement total ou partiel, sur présentation de pièces justificatives, d'une somme maximale de 500 \$ visant à compenser le coût d'acquisition de l'équipement informatique personnel ou de l'équipement de bureau nécessaires au télétravail ne constitue pas un avantage imposable pour la personne employée. Source : <https://www.revenuquebec.ca/fr/maladie-a-coronavirus-covid-19/faq-pour-les-entreprises/>

⁴ Les personnes employées doivent se référer à la politique de remboursement des dépenses afin de présenter une demande de remboursement et des pièces justificatives conformes.

⁵ D'ici au 31 mars 2021, les vacances de l'ancienne politique sont maintenues. Par exemple, « 1 s / an et 2 s / Noël » signifie que la personne employée a droit à une semaine de vacances par année ainsi qu'à deux semaines durant le temps des fêtes ; ces deux semaines comprenant les congés du 25 décembre 2020 et du 1^{er} janvier 2021.