



Politique salariale d'ENvironnement JEUnesse

2021

Version adoptée le 4 mai 2021

Politique salariale d'ENvironnement JEUnesse

Cette politique salariale est en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} avril 2021. 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

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 et pour un mandat d'un an minimum, 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. Cette formation peut viser le développement de compétences directement liées au poste ou permettre de contribuer à l'émergence d'une société écocitoyenne¹ (compétences ou connaissances en lien avec l'écocitoyenneté, la sobriété, etc.). Chaque demande sera évaluée sur une base individuelle par la direction générale dans un délai raisonnable.</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.²</p> <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.</p> <p>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.</p>
REER	<p>Après six mois continus en emploi, les personnes employées peuvent bénéficier du régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif de Fondation³. 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.</p>
Rabais sportif	<p>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). Les personnes employées peuvent également bénéficier d'un rabais sur l'abonnement annuel dans un centre Énergie cardio participant.</p>
Congé de maladie et congé personnel	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il n'est pas possible de les associer avec les vacances ou les congés fériés.</p> <p>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.</p>
Congé sans solde	<p>En tout temps, une personne employée peut demander un congé sans solde ; sa demande fera l'objet de l'approbation par la direction générale.</p>

Mesures pour le bien-être & la conciliation entre la vie familiale et personnelle

Dès leur entrée en poste, les personnes employées privilégient une présence au travail lors des plages horaires communes de travail, soit entre 10 h 00 et 16 h 00 du lundi au mercredi.

Après trois mois continus en emploi, les personnes employées bénéficient d'une banque d'heures fixes d'une à cinq heures pouvant être utilisées pour aménager son horaire de travail.

Après trois mois continus en emploi, les personnes employées peuvent demander une réduction du temps de travail temporaire ou permanente. Chaque demande sera évaluée sur une base individuelle par la direction générale dans un délai raisonnable.

Après trois mois continus en emploi, les personnes employées peuvent accumuler des heures de travail en banque lors d'activités ou d'événements en dehors des heures de travail régulières pour les combiner aux vacances estivales ou du temps des fêtes, à condition de les reprendre au plus tard d'ici la fin de l'année financière au 31 mars.

Mesures pour incarner la société écocitoyenne

Dès leur entrée en poste, les personnes employées ont accès à un espace de partage et d'échange de livres, ainsi qu'à un espace de partage d'appareils, d'équipements et d'outils entre les membres de l'équipe.

Après trois mois continus en emploi, les personnes employées peuvent demander un aménagement de leur horaire de travail permanent ou occasionnel afin de favoriser un engagement écocitoyen. Chaque demande sera évaluée sur une base individuelle par la direction générale dans un délai raisonnable.

Après une année continue en emploi, les personnes employées peuvent soumettre un projet écocitoyen à réaliser et, s'il y a lieu, être admissible à une reconnaissance de leur engagement écocitoyen⁴. Chaque demande sera évaluée par le conseil d'administration dans un délai d'environ trois mois.

Remboursement exceptionnel lié à la COVID-19⁵

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 et par année financière sur présentation de pièces justificatives conformes.⁶

Conditions de travail par catégorie et par niveau d'emploi

		Taux horaire	Salaire annuel	Vacances
Personne agente de projet	Niveau 1	18,50 \$	33 670 \$	4 %
	Niveau 2	19,00 \$	34 580 \$	6 %
	Niveau 3	19,50 \$	35 490 \$	8 %
	Niveau 4	20,00 \$	36 400 \$	10 %
	Niveau 5	20,50 \$	37 310 \$	12 %
	Niveau 6	21,00 \$	38 220 \$	14 %
	Niveau 7	21,50 \$	39 130 \$	14 %
	Niveau 8	22,00 \$	40 040 \$	14 %
	Niveau 9	22,50 \$	40 950 \$	14 %
	Niveau 10	23,00 \$	41 860 \$	14 %
Personne chargée de projet	Niveau 1	21,50 \$	39 130 \$	4 %
	Niveau 2	22,00 \$	40 040 \$	6 %
	Niveau 3	22,50 \$	40 950 \$	8 %
	Niveau 4	23,00 \$	41 860 \$	10 %
	Niveau 5	23,50 \$	42 770 \$	12 %
	Niveau 6	24,00 \$	43 680 \$	14 %
	Niveau 7	24,50 \$	44 590 \$	14 %
	Niveau 8	25,00 \$	45 500 \$	14 %
	Niveau 9	25,50 \$	46 410 \$	14 %
	Niveau 10	26,00 \$	47 320 \$	14 %
Personne coordonnatrice	Niveau 1	24,50 \$	44 590 \$	4 %
	Niveau 2	25,00 \$	45 500 \$	6 %
	Niveau 3	25,50 \$	46 410 \$	8 %
	Niveau 4	26,00 \$	47 320 \$	10 %
	Niveau 5	26,50 \$	48 230 \$	12 %
	Niveau 6	27,00 \$	49 140 \$	14 %
	Niveau 7	27,50 \$	50 050 \$	14 %
	Niveau 8	28,00 \$	50 960 \$	14 %
	Niveau 9	28,50 \$	51 870 \$	14 %
	Niveau 10	29,00 \$	52 780 \$	14 %
Direction générale	Niveau 1	32,50 \$	59 150 \$	4 %
	Niveau 2	33,00 \$	60 060 \$	6 %
	Niveau 3	33,50 \$	60 970 \$	8 %
	Niveau 4	34,00 \$	61 880 \$	10 %
	Niveau 5	34,50 \$	62 790 \$	12 %
	Niveau 6	35,00 \$	63 700 \$	14 %
	Niveau 7	35,50 \$	64 610 \$	14 %
	Niveau 8	36,00 \$	65 520 \$	14 %
	Niveau 9	36,50 \$	66 430 \$	14 %
	Niveau 10	37,00 \$	67 340 \$	14 %

Notes complémentaires

¹ Voici notre définition d'écocitoyenneté (inspirée de Sauvé et al., 2017) : L'écocitoyenneté constitue la dimension politique du rapport qu'entretiennent les personnes et les sociétés à leur environnement. Elle concerne la prise en charge collective et démocratique des enjeux socio-écologiques car ces derniers sont d'intérêt public. Se déployant à toutes les échelles (de la sphère privée à la sphère planétaire globale en passant par exemple par l'école, le milieu de travail, le quartier, la biorégion, etc.), l'écocitoyenneté comporte des aspects personnel et collectif qui recoupent un certain écocivisme plus instrumental, mais ne s'y réduisent pas. Elle ouvre sur des espaces d'engagement éthique fondamental où les systèmes de valeurs se construisent collectivement en fonction des situations et de leurs contextes. L'écocitoyenneté vise ainsi une écologisation de la citoyenneté et plus largement de la démocratie pour un « vivre-ensemble » incluant au cœur de ses délibérations, les autres formes de vie et les milieux qui les soutiennent.

Nous définissons également la société écocitoyenne : Les membres d'une société écocitoyenne comprennent collectivement les enjeux associés au vivre-ensemble entre les humains et les autres formes de vie (comme la crise climatique, la perte de la biodiversité, les inégalités sociales, etc.) au sein d'un environnement commun et s'appuient sur différentes sources de savoirs dont les connaissances traditionnelles et autochtones, les savoirs scientifiques et citoyens pour ce faire. Il s'agit d'une société capable de mettre en place les conditions matérielles, sociales et institutionnelles permettant aux citoyennes et aux citoyens de réfléchir de manière critique aux possibilités d'action et de co-construire l'agir collectif qui leur correspond le mieux dans une perspective transformatrice de justice sociale et environnementale.

² 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.

³ La personne employée bénéficie des avantages fiscaux en cotisant au REER de Fondation, 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/>

⁴ Afin d'encourager et de reconnaître l'engagement écocitoyen des membres de l'équipe, un bonus dématérialisé – en cohérence avec les valeurs de l'organisme – peut être offert pour une implication exceptionnelle. L'engagement écocitoyen n'est pas rémunéré, ni ne peut compter dans les heures de travail régulières. Le bonus dématérialisé peut comprendre, mais sans s'y limiter, une carte annuelle Parcs nationaux du Québec (SÉPAQ) pour une personne ou une famille, une carte d'entrée Découverte (Parcs Canada) pour une personne ou une famille, l'achat d'un équipement favorisant les transports actifs et collectifs, ou un abonnement pour une expérience culturelle (musées, théâtres, etc.).

Nombre d'heures d'engagement bénévole	Valeur monétaire du bonus matérialisé
< 25 heures	Aucune
≥ 25 < 50 heures	125 \$
≥ 50 < 75 heures	250 \$
≥ 75 < 100 heures	375 \$
≥ 100 heures	500 \$

Le conseil d'administration évaluera chaque demande en fonction des valeurs de l'organisme et de sa contribution à l'émergence d'une société écocitoyenne.

⁵ Dans le contexte exceptionnel lié à la COVID-19, ENvironnement JEUnesse offre un remboursement total ou partiel, sur présentation de pièces justificatives, d'une somme maximale de 500 \$ par année financière visant à compenser le coût d'acquisition de l'équipement informatique personnel ou de l'équipement de bureau nécessaires au télétravail. L'année financière débute le 1^{er} avril d'une année pour se terminer le 31 mars de l'année suivante.

⁶ 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.