



Politique salariale d'ENvironnement JEUnesse

2023

Version adoptée le 16 mars 2023

Politique salariale d'ENVironnement JEUnesse

Cette politique salariale est en vigueur à compter du 1^{er} avril 2023. 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. Le salaire de la direction générale est établi sur une base annuelle ; la direction générale ne suit pas un horaire de 35 heures 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 ont droit à une indemnité afférente au congé annuel de 4 % à 12 % du salaire brut qu'elles ont gagné pendant l'année de référence, soit du 1^{er} avril au 31 mars. Le droit aux vacances s'acquiert pendant une période de 12 mois consécutifs. La période de vacances doit être confirmée et approuvée au minimum 4 semaines à l'avance par la direction générale.</p> <p>À cela s'ajoutent les journées comprises entre le 25 décembre et le 1^{er} janvier, pendant lesquelles les bureaux d'ENVironnement JEUnesse sont fermés (congé payé).</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</p>

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	<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 semaine) 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	<p>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.</p> <p>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, et ce, sans devoir demander une autorisation préalable à la direction générale.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

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 six mois continus 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 la direction générale dans un délai raisonnable sauf la direction générale qui en fait la demande à la présidence.

Prime pour le télétravail

Après trois mois continus en emploi, les personnes employées qui bénéficient du télétravail régulier peuvent demander le remboursement de l'achat d'équipement informatique personnel, de l'équipement de bureau nécessaires au télétravail (ordinateur, écran, chaise d'ordinateur, etc.) ou de logiciels (suite Office, abonnement Adobe Creative Cloud, etc.) jusqu'à un montant maximal de 500 \$ sur présentation de pièces justificatives conformes.⁵

Conditions de travail par catégorie et par niveau d'emploi

		Taux horaire	Salaire annuel	Vacances
Personne agente de projet	Niveau 1	20,80 \$	37 856 \$	4 %
	Niveau 2	21,32 \$	38 802 \$	6 %
	Niveau 3	21,84 \$	39 748 \$	8 %
	Niveau 4	22,36 \$	40 695 \$	8 %
	Niveau 5	22,88 \$	41 641 \$	10 %
	Niveau 6	23,40 \$	42 588 \$	10 %
	Niveau 7	23,92 \$	43 534 \$	12 %
	Niveau 8	24,44 \$	44 480 \$	12 %
	Niveau 9	24,96 \$	45 427 \$	12 %
	Niveau 10	25,48 \$	46 373 \$	12 %
Personne chargée de projet	Niveau 1	24,96 \$	45 427 \$	6 %
	Niveau 2	25,48 \$	46 373 \$	6 %
	Niveau 3	26,00 \$	47 320 \$	8 %
	Niveau 4	26,52 \$	48 266 \$	10 %
	Niveau 5	27,04 \$	49 212 \$	10 %
	Niveau 6	27,56 \$	50 159 \$	10 %
	Niveau 7	28,08 \$	51 105 \$	12 %
	Niveau 8	28,60 \$	52 052 \$	12 %
	Niveau 9	29,12 \$	52 998 \$	12 %
	Niveau 10	29,64 \$	53 944 \$	12 %
Personne coordonnatrice	Niveau 1	28,08 \$	51 105 \$	6 %
	Niveau 2	28,86 \$	52 525 \$	6 %
	Niveau 3	29,64 \$	53 944 \$	8 %
	Niveau 4	30,42 \$	55 364 \$	10 %
	Niveau 5	31,20 \$	56 784 \$	10 %
	Niveau 6	31,98 \$	58 203 \$	12 %
	Niveau 7	32,76 \$	59 623 \$	12 %
	Niveau 8	33,54 \$	61 042 \$	12 %
	Niveau 9	34,32 \$	62 462 \$	12 %
	Niveau 10	35,10 \$	63 882 \$	12 %
Direction générale	Niveau 1	36,40 \$	66 248 \$	6 %
	Niveau 2	37,44 \$	68 140 \$	6 %
	Niveau 3	38,48 \$	70 033 \$	8 %
	Niveau 4	39,52 \$	71 926 \$	10 %
	Niveau 5	40,56 \$	73 819 \$	10 %
	Niveau 6	41,60 \$	75 712 \$	12 %
	Niveau 7	42,64 \$	77 604 \$	12 %
	Niveau 8	43,68 \$	79 497 \$	12 %
	Niveau 9	44,72 \$	81 390 \$	12 %
	Niveau 10	45,76 \$	83 283 \$	12 %

Notes complémentaires

¹ Voici notre définition d'écocitoyenneté (inspirée de Sauvé et al., 2017) : L'écocitoyenn  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' cole, le milieu de travail, le quartier, la biorégion, etc.), l' cocitoyenn  comporte des aspects personnel et collectif qui recoupent un certain  civisme 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' cocitoyenn  vise ainsi une écologisation de la citoyenn  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  cocitoyenne : 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 30 % applicables sur les 5 000 premiers dollars cotisés. 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.fondation.com/>

⁴ Afin d'encourager et de reconnaître l'engagement  cocitoyen des membres de l'équipe, un bonus dématérialisé – en cohérence avec les valeurs de l'organisme – peut être offert pour une implication exceptionnelle, jusqu'à un montant maximum de 500 \$/année. L'engagement  cocitoyen n'est pas rémunéré, ni ne peut compter dans les heures de travail régulières. Les personnes employées sont informées de cette possibilité et peuvent consulter la direction générale quant à l'éligibilité de leur projet. 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 dématérialisé
< 25 heures	Aucune
≥ 25 < 50 heures	125 \$
≥ 50 < 75 heures	250 \$
≥ 75 < 100 heures	375 \$
≥ 100 heures	500 \$

Chaque demande sera évaluée en fonction des valeurs de l'organisme et de sa contribution à l'émergence d'une société  cocitoyenne.

⁵ 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.