



Association des responsables
aquatiques du Québec

Rapport sur les conditions de travail et de rémunération globale
des travailleurs en milieu aquatique du Québec

Association des responsables aquatiques du Québec (ARAQ)



Québec 

Avec la participation financière
du ministère de l'Éducation du
Québec

Avril 2022

Table des matières

Introduction 3

Méthodologie..... 4

Profil des répondants 6

Principaux constats 8

Gestionnaires 11

Professionnels 14

Superviseurs 18

Assistants-sauveteurs..... 26

Sauveteurs..... 34

Responsables sauveteurs 42

Entraîneurs 51

Moniteurs de cours de natation (adultes et enfants) 59

Moniteurs de formation 66

Moniteur de conditionnement physique 73

Chefs Moniteurs 79

Varia 84

Annexe A - Données salariales par région administrative 85

Introduction

Introduction

L'Association des responsables aquatiques du Québec (ARAQ) souhaitait mener une enquête sur les conditions de travail et de rémunération globale des travailleurs en milieu aquatique du Québec. Ce projet a été réalisé grâce à la participation financière du ministère de l'Éducation du Québec.

Le milieu aquatique, comme plusieurs autres secteurs d'activités, fait face à une pénurie de main-d'œuvre importante qui a des répercussions sur la sécurité des Québécois sur les différents plans d'eau à travers la province. L'objectif de ce projet était donc de dresser le portrait des conditions de travail et des conditions de rémunération de tous les travailleurs du secteur (des emplois étudiants jusqu'aux gestionnaires) afin de cibler les pistes potentielles d'amélioration pour créer un environnement de travail qui favorise l'attraction et la rétention des talents.



Les résultats de cette enquête seront partagés à l'ensemble des membres de l'ARAQ ainsi que les membres de plusieurs de ses partenaires du milieu aquatique afin de travailler collectivement sur l'amélioration des milieux de travail et ultimement, prévenir les noyades, faire la promotion de saines habitudes de vie et garder les Québécois actifs.

Collecte des données



Plateforme

Le sondage a été conduit sur la plateforme virtuelle *Simple Sondage*.



Invitation

Les membres de l'ARAQ ainsi que les membres de plusieurs de ses partenaires du milieu aquatique ont reçu une invitation à participer au sondage par courriel.



Dates

Les données ont été collectées entre le 7 mars et le 1^{er} avril 2022. Plusieurs rappels généraux et ciblés ont été effectués durant cette période.

Taux de réponse

Le sondage a été envoyé à tous les membres de l'ARAQ et à des membres de ses partenaires, soit environ 600 personnes. Or, une seule personne par organisation, soit le **gestionnaire de l'ensemble des lieux de baignade**, devait compléter le sondage pour son organisation. Ainsi, le nombre total d'organisations sollicitées à participer revient à 200.

Nombre d'organisations invitées à participer	Nombre d'organisations qui ont complété le sondage	Nombre d'organisations qui ont partiellement complété le sondage	Taux de réponse
200	73	29	51,0 %

Méthodologie

ANALYSE DES DONNÉES

Toutes les données collectées ont été classées par catégorie d'emploi, puis traitées et analysées avec Microsoft Excel.

POURCENTAGE D'ORGANISATIONS

Tous les résultats sont présentés sous forme de pourcentage, afin de conserver l'anonymat des organisations participantes et d'offrir un meilleur portrait d'ensemble que le nombre exact de répondants (qui est variable d'une catégorie à une autre). Ces pourcentages ont été obtenus en divisant le nombre d'organisations ayant répondu positivement à la question, divisé par le nombre total d'organisations ayant répondu à la question.

IMPACT SUR LA RÉTENTION

Afin d'obtenir la représentation la plus précise de l'importance de différents éléments sur la rétention des employés, une pondération de 1 à 5 a été attribuée à chacune des réponses possibles. Ce faisant, il est possible de distinguer les organisations ayant répondu « extrêmement important » et « très important ». Même si les deux ont répondu de manière positive, l'un est plus important que l'autre et cela devrait se refléter dans les résultats. Le même principe s'applique aux organisations qui ont répondu par la négative. Les résultats doivent tenir compte de la différence entre les niveaux « peu important » et « pas important du tout ».

Réponse	Poids	% d'importance
Extrêmement important	5	100 %
Très important	4	80 %
Relativement important	3	60 %
Peu important	2	40 %
Pas du tout important	1	20 %

Cela dit, plus le pourcentage présenté est élevé, plus grande est l'importance accordée à cet élément sur la rétention des employés appartenant à cette catégorie d'emploi

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Les résultats sont présentés par catégorie d'emploi et divisés en sections :

- Démographie
- Données salariales
- Processus d'augmentation salariale
- Vacances et autres absences rémunérées
- Processus de remplacement
(à l'exception des gestionnaires et professionnels)
- Développement professionnel
(à l'exception des gestionnaires et professionnels)
- Assurance collective et fonds de pension
(à l'exception des gestionnaires et professionnels)
- Autres avantages
(à l'exception des gestionnaires et professionnels)
- Horaire de travail & temps rémunéré
(à l'exception des gestionnaires et professionnels)
- Rétention et autres commentaires

LIMITES

Deux questions ont été retirées de l'analyse. Les données collectées ne permettent pas de tirer de conclusions précises. Les résultats de ces questions ont donc été retirés du rapport.

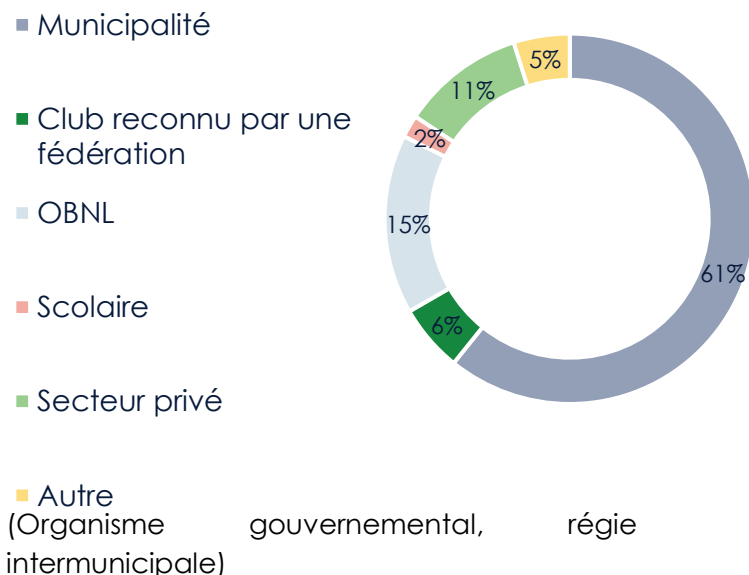
- Quel pourcentage du salaire est ajouté sur chaque paye pour les vacances et autres avantages pour les employés temporaires ?
- Quel est le % de cotisation maximale de l'employeur pour le régime de retraite ?

De plus, la quantité limitée de données obtenues pour 4 catégories d'emploi ne permettent pas de tirer des conclusions. Les 4 catégories suivantes ont donc également été retirées de l'analyse :

- Assistants-entraîneurs
- Chefs entraîneurs
- Moniteurs volet récréatif
- Assistants-moniteurs

Profil des répondants

Répartition des répondants selon le type d'organisation



Clubs reconnus par une fédération

Discipline

- 67 % natation artistique
- 17 % natation sportive
- 17 % water-polo

Parmi les répondants, le nombre d'athlètes appartenant à ces clubs varie de 18 à 140

Répartition des répondants selon la région administrative

Toutes les régions administratives du Québec sont représentées dans ce sondage. La région avec la plus haute représentation est Montréal (23 %), suivie par la Montérégie (15 %) et la Capitale-Nationale (10 %).

Région administrative	% des répondants
Montréal	23 %
Montérégie	15 %
Capitale-Nationale	10 %
Laurentides	8 %
Abitibi-Témiscamingue	5 %
Côte-Nord	5 %
Centre-du-Québec	4 %
Chaudière-Appalaches	4 %
Nord-du-Québec	4 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	4 %
Bas-Saint-Laurent	3 %
Lanaudière	3 %
Laval	3 %
Estrie	2 %
Outaouais	2 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1 %
Mauricie	1 %
Autre (représente 2 régions selon la saison)	1 %

Lieux de baignade

Le tableau ci-dessous présente le nombre de lieux de baignade et de bassins rapporté par les organisations participantes.

	Nombre de lieux	Nombre de bassins
Intérieur (incluant bassin et autres installations aquatiques adjacentes)	141	189
Extérieur (incluant bassin et autres installations aquatiques adjacentes)	233	301
Plage	26	26
Pataugeoire extérieure seulement (aucune autre installation aquatique adjacente)	65	65
Parc aquatique intérieur	1	3
Parc aquatique extérieur	2	0
Aménagement de jeux d'eau extérieurs seulement	203	203

Vocation des lieux de baignade

Vocation du lieu de baignade	Municipale	Privé	Scolaire
Intérieur	64 %	12 %	24 %
Extérieur	87 %	11 %	3 %
Autre	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernement provincial 		

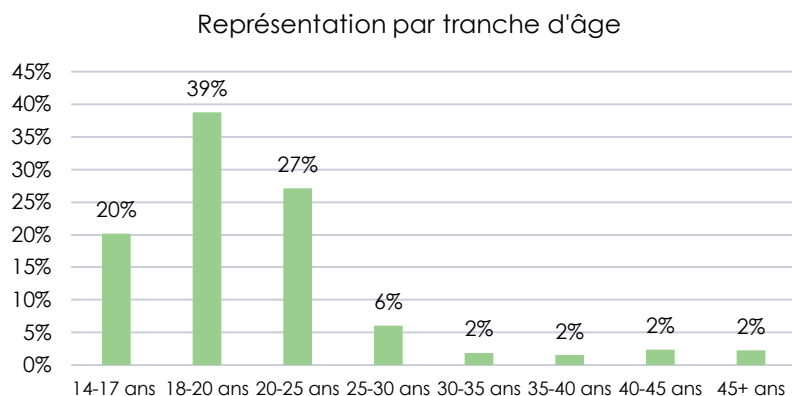
Représentation des catégories d'emploi

Ce tableau présente le pourcentage des répondants qui ont fournis des données pour chaque catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	% d'organisations ayant fourni des données
Gestionnaires	89.2%
Professionnels	60.8%
Superviseurs	45.1%
Assistants-sauveteurs	35.3%
Sauveteurs	70.6%
Responsables sauveteurs	38.2%
Entraîneurs	12.7%
Moniteurs cours de natation	50.0%
Moniteurs de formation	35.3%
Moniteurs de conditionnement physique	30.4%
Chefs moniteurs	13.7%

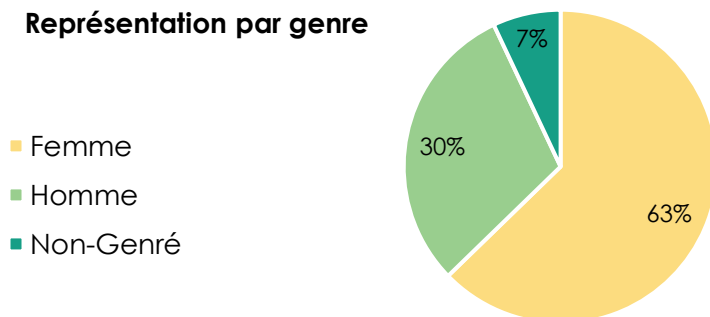
Principaux constats

Démographie



Toutes catégories d'emplois confondues (excluant les gestionnaires), près de **40 %** de la main-d'œuvre dans le milieu aquatique est âgée de **18 à 20 ans**, et un peu plus du **quart** ont entre **20 et 25 ans**. Moins de 10 % de la main-d'œuvre a au-delà de 30 ans et **83 %** du bassin d'employés sont actuellement **aux études**.

Représentation par genre



Plus de la moitié du bassin d'employés dans le milieu aquatique est féminin.

Salaire

Les participants ont fourni le **minimum** et le **maximum** de leur **échelle salariale** pour chacune des catégories suivantes. Les données présentées dans le tableau ci-dessous représente donc la **moyenne** du minimum et du maximum d'échelle salariale soumise. Le point milieu représente la valeur au centre de l'intervalle entre le minimum et le maximum et a été **calculé** ainsi :

(Moyenne minimum d'échelle + moyenne maximum d'échelle) / 2

Catégorie d'emploi	Moyenne minimum d'échelle	Point milieu	Moyenne maximum d'échelle
Gestionnaires*	25,15 \$	29,95 \$	34,74 \$
Professionnels*	23,76 \$	28,13 \$	32,51 \$
Superviseurs*	22,11 \$	24,95 \$	27,80 \$
Assistants-sauveteurs	15,58 \$	16,72 \$	17,86 \$
Sauveteurs	17,04 \$	18,90 \$	20,75 \$
Responsables sauveteurs	22,96 \$	25,05 \$	27,16 \$
Entraîneurs	16,40 \$	20,77 \$	25,14 \$
Moniteurs cours de natation	18,77 \$	21,07 \$	23,36 \$
Moniteurs de formation	23,09 \$	26,28 \$	29,46 \$
Moniteurs de conditionnement physique	21,29 \$	24,49 \$	27,68 \$
Chefs moniteurs	21,55 \$	23,77 \$	25,99 \$

* Certaines organisations ont fourni les données salariales sous forme de salaire annuel pour les gestionnaires, professionnels et superviseurs. Vous trouverez tous les détails aux pages suivantes.

Vacances et autres absences rémunérées

La plupart des organisations acceptent **également** les vacances durant la **saison estivale** (juin à août) et durant la **période régulière** (septembre à mai). Cependant, le pourcentage d'organisation qui accorde des vacances varie d'une catégorie à l'autre. Au-delà de **60 %** des organisations autorisent les vacances des **gestionnaires, professionnels** et **superviseurs** au courant de l'année, alors que ce pourcentage diminue de **moitié** lorsqu'on parle des **sauveteurs**, des **entraîneurs** et des **moniteurs** (tous niveaux confondus).

De plus, un plus grand nombre d'organisations offre des vacances sous forme de **banque de jours** alors qu'une moyenne de moins de 20 % offre une banque d'heures. Finalement, plus de 80 % des organisations, indépendamment de la catégorie d'emploi, autorisent les vacances en fonction de la **date d'embauche** de leurs employés.

Autre que les vacances annuelles et les jours fériés, l'absence la plus souvent rémunérée est le **congé maladie**.

Avantages sociaux

Une **faible proportion** d'organisations cotise à un régime de retraite et/ou offre un régime d'assurance collective aux employés permanents qui travaillent à temps partiel et aux employés temporaires. Parmi celles qui offrent ce type d'avantage, une plus grande proportion offre un fonds de pension à leurs employés contrairement aux assurances collectives.

Autres avantages

Les organisations participantes ont été sondées sur une variété d'avantages à valeur pécuniaire. Parmi les plus populaires se trouvent un budget **santé et mieux-être** (entraînements de groupe, accès aux installations, etc.) et le remboursement des **frais de déplacement/frais de stationnement**.

Une majorité des organisations offrent également des **rabais** dans différentes boutiques ou sur les abonnements mensuels du transport en commun.

Développement professionnel

Plus d'organisations remboursent les frais reliés à une **requalification** contrairement aux frais reliés à l'acquisition de nouvelles compétences. Les pourcentages varient d'une catégorie d'emploi à l'autre, mais la tendance se maintient. De plus, une très **faible proportion** d'organisations **rémunère les employés** durant l'acquisition de ces compétences ou de la requalification.

Rétention

Très peu d'organisations ont un programme de reconnaissance individuelle. Cependant, plus de la moitié organisent des **activités d'équipe annuellement en guise de reconnaissance** pour les services rendus durant la saison estivale ou en fin d'année.

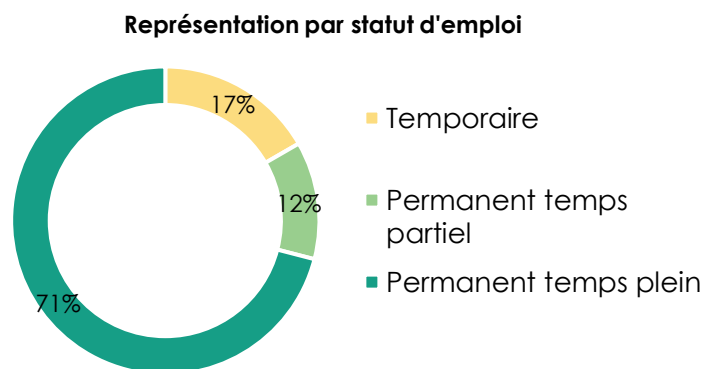
Les organisations participantes organisent en **moyenne 2 activités d'équipe** par année majoritairement à la fin de la saison estivale et à Noël et prévoient un budget d'environ **1 000 \$ à 1 500 \$**.

Finalement, parmi les éléments ayant un **impact positif sur la rétention** des employés, **l'horaire de travail** se hisse majoritairement **en première place**, suivi du salaire et des vacances. Les programmes de reconnaissance et les avantages sociaux sont classés en 4^e et 5^e place pour toutes les catégories d'emplois à l'exception des assistants-sauveteurs qui classe les programmes de reconnaissance en 3^e place.

Gestionnaires

Définition : Le gestionnaire (aussi appelé cadre ou directeur) est la personne responsable de l'ensemble des orientations du Service aquatique.

Démographie



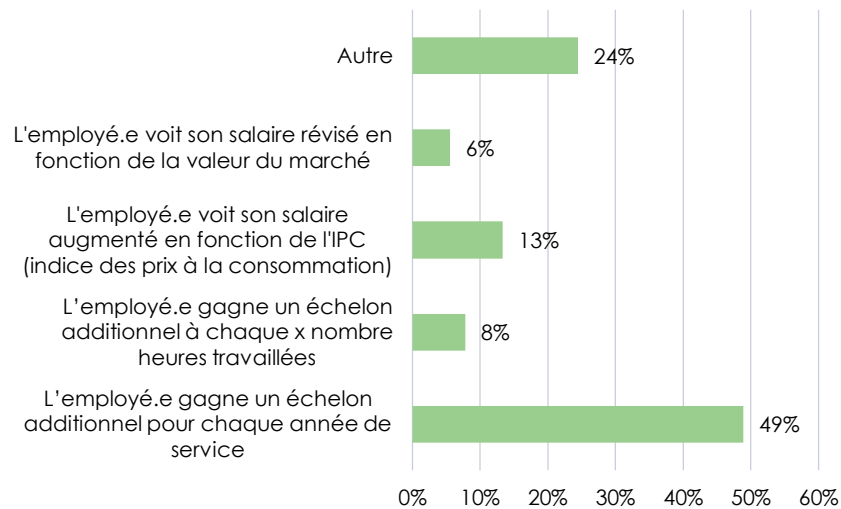
Sur 186 gestionnaires répertoriés, plus de la moitié sont des employés temporaires. De plus, seulement **18,0 %** des gestionnaires ont un statut **syndiqué**.

Données salariales

	Moyenne (horaire)	Moyenne (annuel)
Minimum d'échelle	25,15 \$	68 631 \$
Point milieu	29,95 \$	79 816 \$
Maximum d'échelle	34,74 \$	91 001 \$

Afin de **limiter la manipulation des données**, le tableau ci-dessus présente les données **telles qu'elles ont été collectées**. Plus précisément, étant donné que certaines organisations ont fourni les données salariales en taux horaire et d'autres en taux annuel, les 2 sont présentés dans le tableau et les moyennes ont été **calculées et interprétées séparément**. La structure salariale des gestionnaires compte une moyenne de **6 échelons** avec un minimum de 3 et un maximum de 14. À noter que 28 % des répondants ont un taux fixe pour les gestionnaires.

Processus d'augmentation salariale



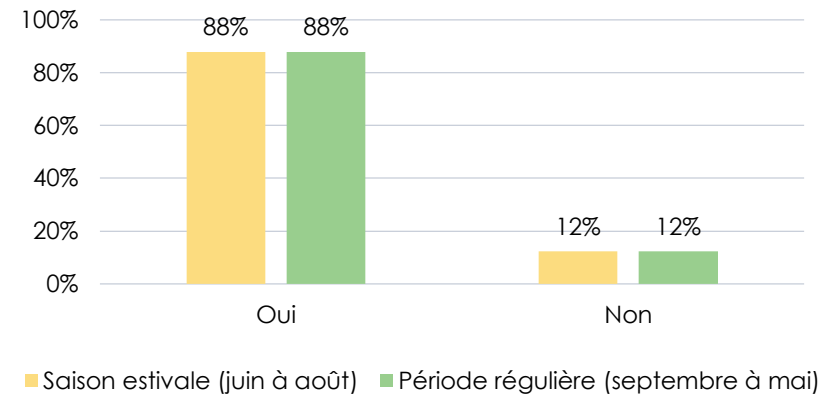
Près de la moitié des participants ont affirmé que le gestionnaire gagne un échelon additionnel annuellement, après chaque année de service.

Les **autres** processus d'augmentation salariale inclus :

- Selon l'appréciation de la performance du gestionnaire
- Un pourcentage fixe prévu à la convention collective ou à la signature du contrat
- La considération de l'IPC ainsi qu'une augmentation d'échelon
- L'ajustement du salaire minimum
- Augmentation annuelle au prorata du nombre d'heures travaillées

Vacances et autres absences rémunérées

Autorisation des vacances ou congés payés selon la saison

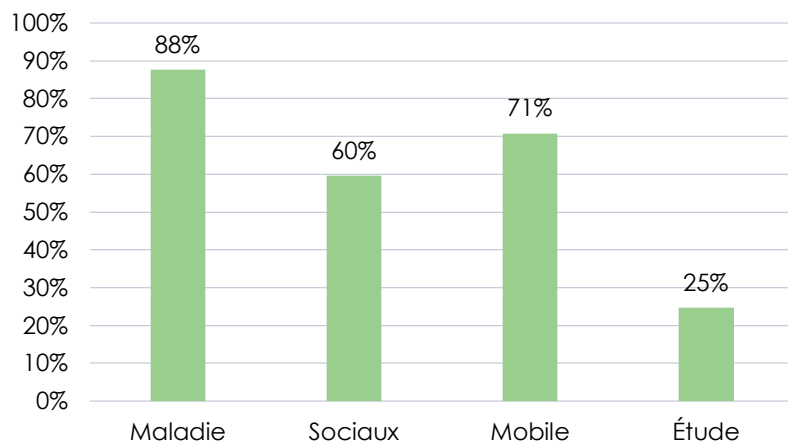


Aucune différence n'est à noter quant à l'autorisation des vacances selon la saison de l'année. En effet, dans son ensemble, les vacances sont autorisées autant durant la saison estivale que durant la période régulière. Cependant, **7 %** des organisations participantes n'autorisent **aucune vacance**.

93 % des répondants offrent une **banque de jours** de vacances (une moyenne de 19 jours annuellement) alors que seulement 7 % offrent des vacances sous forme de **banque d'heures** (moyenne de 157 heures annuellement)

Finalement, **89 %** des répondants attribuent les vacances sur la base de la **date d'embauche** contrairement à **11 %** qui ont qui les attribue sur la base des heures cumulées durant l'année.

Autres absences rémunérées autres que les vacances annuelles et les fériés



25,5 % des répondants offrent également **d'autres** types de congés tel que :

- Congés santé et mieux-être
- Fermeture durant la période des fêtes
- Reprise de temps cumulé
- Formation

Rétention

Les participants ont évalué l'importance de différents éléments tels que le salaire, les vacances, les avantages sociaux, l'horaire de travail ainsi que les programmes de reconnaissance sur la rétention des gestionnaires dans leur organisation.

1. Horaire de travail (84 %)

2. Salaire (80 %)
3. Vacances (76 %)
4. Avantages sociaux (70 %)
5. Programmes de reconnaissance (64 %)

Autres commentaires

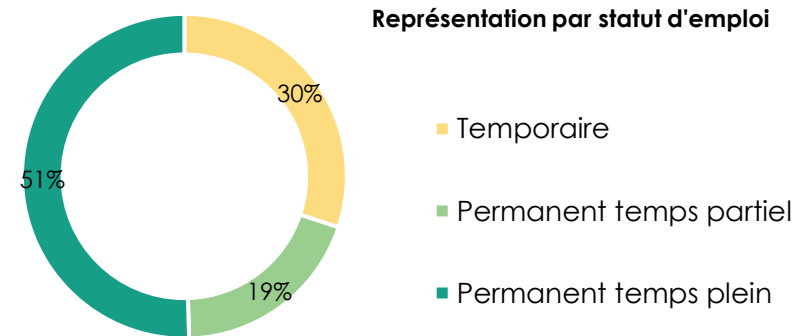
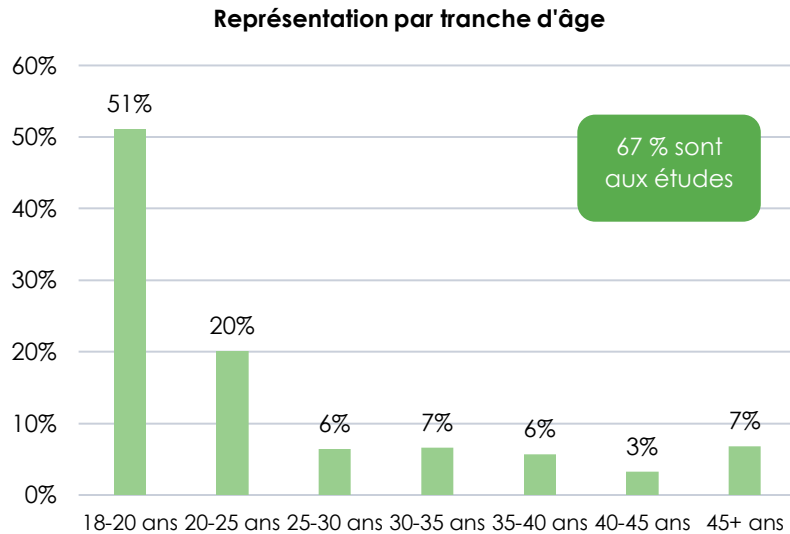
Les organisations participantes ont également identifié les avantages suivants, également offerts aux **gestionnaires**, pour favoriser la rétention :

- Possibilité de télétravail
- Horaire flexible
- Cotisation à un fonds de pension
- Éligibilité à un régime d'assurance collective
- Remboursement de frais liés à une formation
- Primes de soir et week-end
- Bonus de performance
- Accès gratuit aux installations pour le gestionnaire et sa famille
- Rabais dans différentes boutiques et pour le transport en commun

Professionnels

Définition : Coordonnateur ou responsable – personne responsable de la l'organisation et la planification des programmes et autres

Démographie

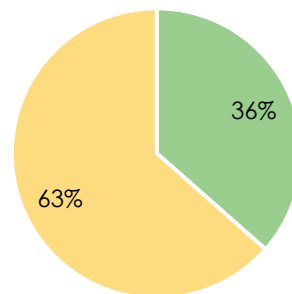


Sur 216 professionnels répertoriés, plus de la moitié sont des employés temporaires. De plus, **36%** des professionnels ont un statut **syndiqué**.

Plus de la moitié des professionnels dans le milieu aquatique sont âgés de **18 à 20 ans**. Il y a également plus de femmes que d'hommes qui se trouvent dans cette catégorie d'emploi.

Représentation par genre

- Homme
- Femme
- Non-Genré

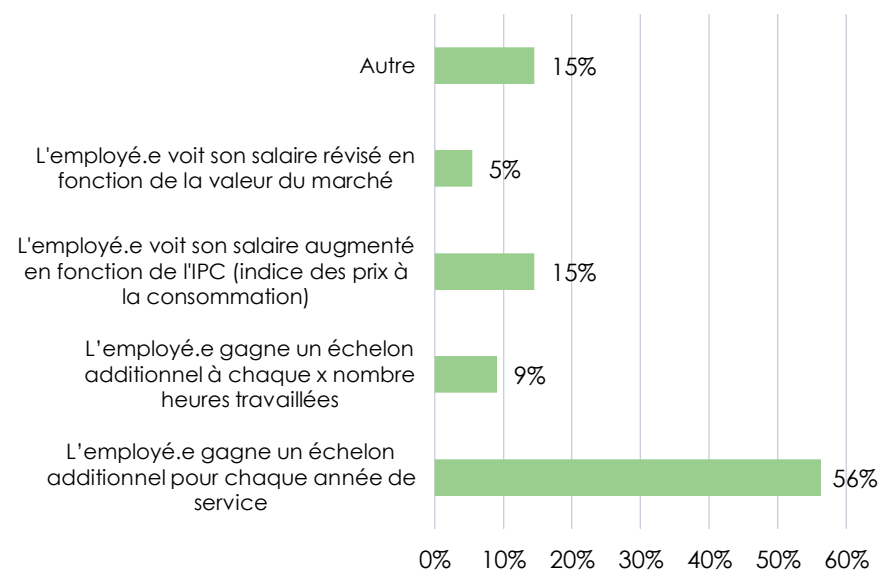


Données salariales

	Moyenne (horaire)	Moyenne (annuel)
Minimum d'échelle	23,76 \$	51 006 \$
Point milieu	28,14 \$	60 895 \$
Minimum d'échelle	32,51 \$	70 785 \$

Afin de **limiter la manipulation des données**, le tableau ci-dessus présente les données **telles qu'elles ont été collectées**. Plus précisément, étant donné que certaines organisations ont fourni les données salariales en taux horaire et d'autres en taux annuel, les 2 sont présentés dans le tableau et les moyennes ont été **calculées et interprétées séparément**. La structure salariale des professionnels compte une moyenne de **5 échelons** avec un minimum de 3 et un maximum de 15. À noter que 24 % des répondants ont un taux fixe pour les professionnels qui est ajusté annuellement selon les processus d'augmentation salariale présentés à la page suivante.

Processus d'augmentation salariale



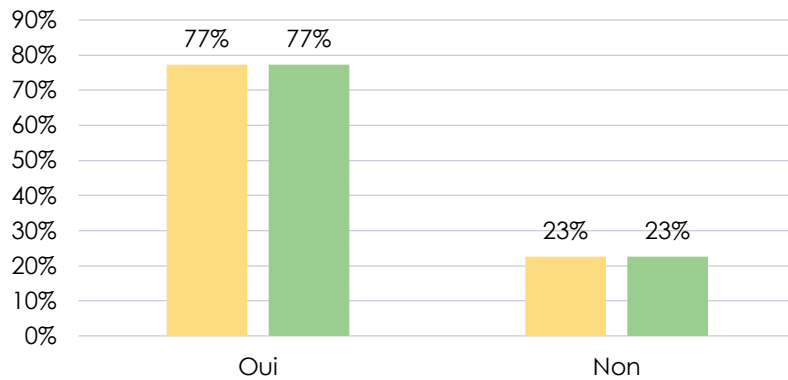
Plus de la moitié des participants a affirmé que le professionnel gagne un échelon additionnel annuellement, après chaque année de service.

Les **autres** processus d'augmentation salariale inclus :

- Un pourcentage fixe prévu à la convention collective ou à la signature du contrat
- La considération de l'IPC ainsi qu'une augmentation d'échelon
- Augmentation annuelle au prorata du nombre d'heures travaillées

Vacances et autres absences rémunérées

Autorisation des vacances ou congés payés selon la saison



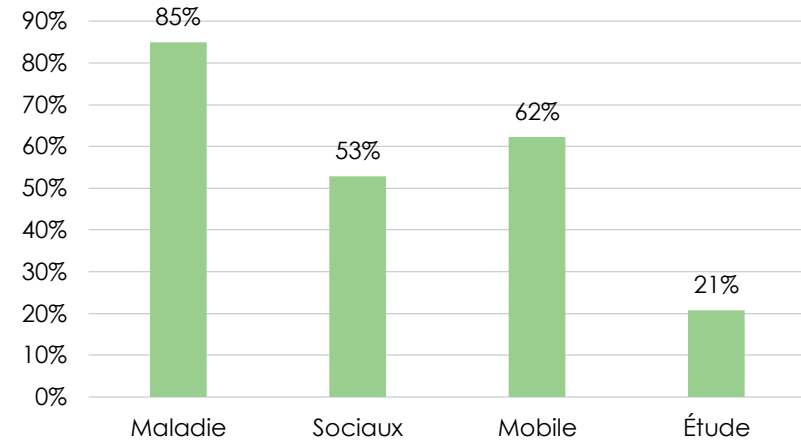
■ Saison estivale (juin à août) ■ Période régulière (septembre à mai)

Tout comme les gestionnaires, **aucune différence** n'est à noter quant à l'autorisation des vacances selon la saison de l'année (été ou période régulière). Également, 18,8 % des organisations participantes n'autorisent aucune vacance, indépendamment de la saison.

93 % des répondants offrent une banque de jours (moyenne de **19 jours** annuellement) alors que seulement 7 % offrent une banque d'heures (moyenne de **157 heures** annuellement).

Finalement, **95 %** des organisations participantes attribuent les vacances sur la base de la **date d'embauche**, contre **5 %** qui les attribuent selon le nombre **d'heures cumulées** dans l'année.

Autres absences rémunérées autres que les vacances annuelles et les fériés



La grande majorité des organisations offrent d'autres types d'absences, à l'extérieur des vacances annuelles et des jours fériés. 21 % des répondants rémunèrent les **4 types d'absences** listées ci-dessus, environ 45 % en rémunèrent **3 sur 4**, 51 % en rémunèrent au moins **2** et 13 % n'en rémunèrent **qu'un seul**.

7,5 % des répondants offrent également **d'autres** types de congés tel que :

- Journée de l'anniversaire de l'employé (au prorata du nombre d'heures travaillées)
- Jour férié

Rétention

Les participants ont évalué l'importance de différents éléments sur la rétention des professionnels. L'ordre d'importance est le même que pour les gestionnaires, bien que l'impact d'un programme de reconnaissance soit légèrement inférieur au résultat des gestionnaires.

1. Horaire de travail (87 %)
2. Salaire (82 %)
3. Vacances (75 %)
4. Avantages sociaux (69 %)
5. Programmes de reconnaissance (60 %)

Autres commentaires

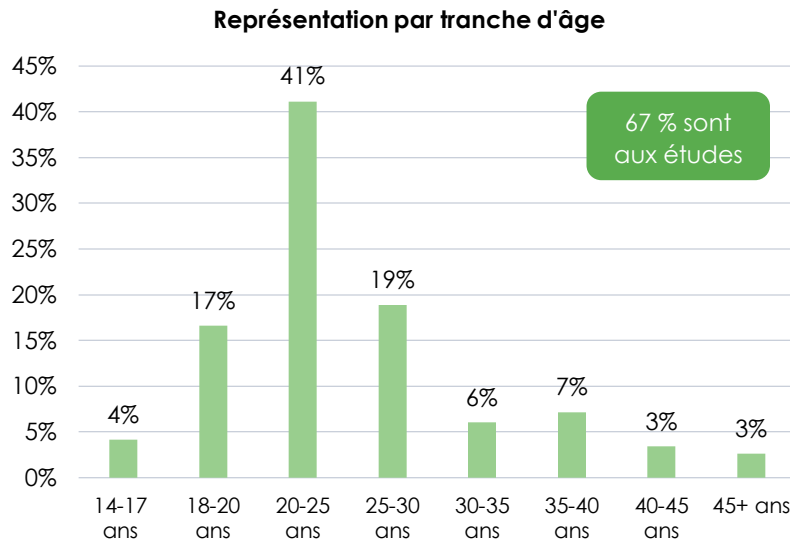
Les organisations participantes ont également identifié les avantages suivants, offerts aux **professionnels**, pour favoriser la rétention :

1. Télétravail et/ou flexibilité d'horaire
2. Accès gratuit aux installations pour le professionnel et sa famille
3. Remboursement des requalifications
4. Fonds de pension
5. Avantages sociaux

Superviseurs

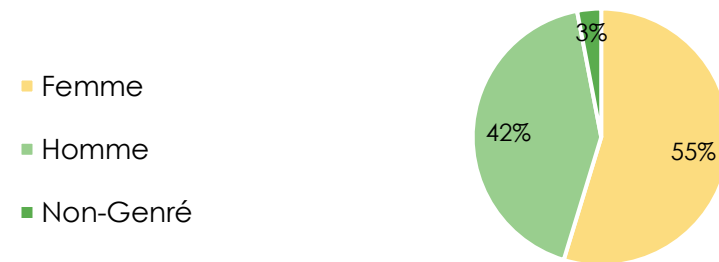
Définition : Personne qui s'assure du bon déroulement des opérations des lieux de baignade et des programmes.

Démographie

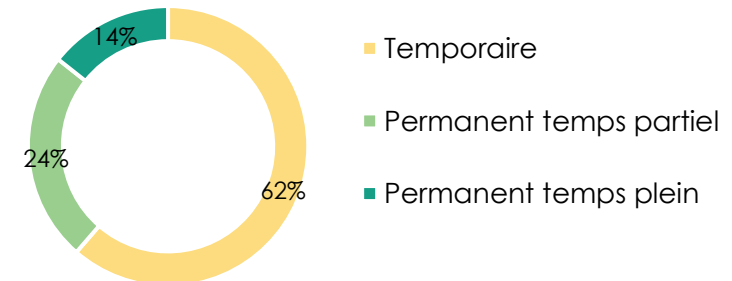


La plus grande proportion des superviseurs est dans la tranche d'âge de **20 à 25 ans**. Il y a également plus de femmes que d'hommes qui se trouvent dans cette catégorie d'emploi.

Représentation par genre



Représentation par statut d'emploi



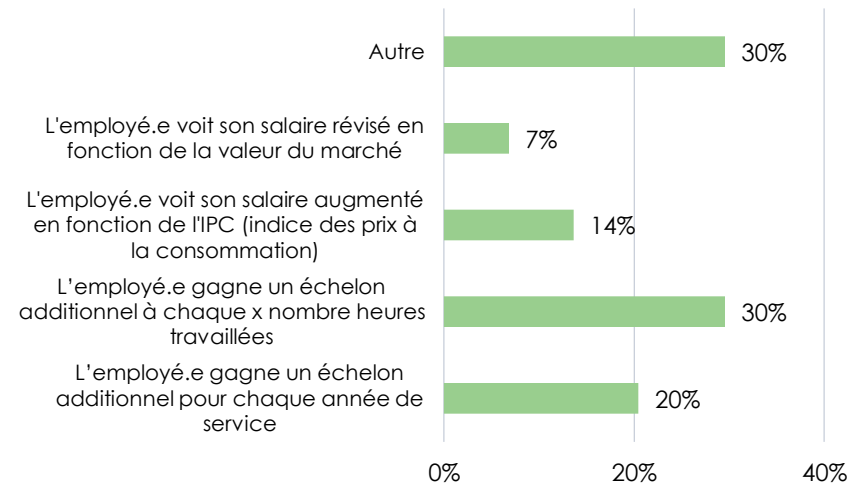
Sur 251 superviseurs répertoriés, plus de la moitié sont des employés temporaires. De plus, **32 %** des superviseurs ont un statut **syndiqué**.

Données salariales

	Moyenne (horaire)	Moyenne (annuel)
Minimum d'échelle	22,11 \$	46 962 \$
Point milieu	24,95 \$	53 869 \$
Maximum d'échelle	27,80 \$	60 777 \$

Afin de **limiter la manipulation des données**, le tableau ci-dessus présente les données **telles qu'elles ont été collectées**. Plus précisément, étant donné que certaines organisations ont fourni les données salariales en taux horaire et d'autres en taux annuel, les 2 sont présentés dans le tableau et les moyennes ont été **calculées et interprétées séparément**. Bien que la majorité des organisations participantes ait dit avoir une structure à 5 échelons, la structure salariale des superviseurs compte une **moyenne de 4 échelons** avec un minimum de 3 et un maximum de 12. À noter que 28 % des répondants ont un taux fixe pour les superviseurs et que leur salaire est indexé annuellement selon les modalités présentées à la page suivante.

Processus d'augmentation salariale



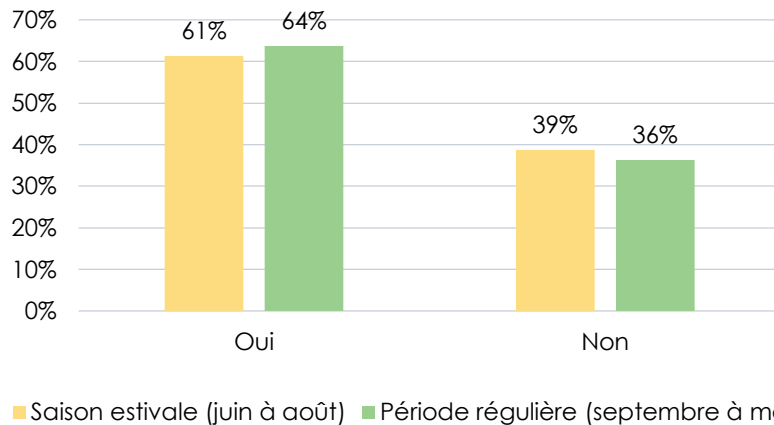
Contrairement aux catégories d'emplois précédentes, les superviseurs voient majoritairement leur salaire augmenter en fonction du **nombre d'heures travaillées dans l'année**.

Les **autres** processus d'augmentation salariale inclus :

- Un pourcentage fixe prévu à la convention collective ou à la signature du contrat
- La considération de l'IPC ainsi qu'une augmentation d'échelon
- Augmentation annuelle au prorata du nombre d'heures travaillées
- En fonction des qualifications que l'employé est allé chercher durant l'année

Vacances et autres absences rémunérées

Autorisation des vacances ou congés payés selon la saison

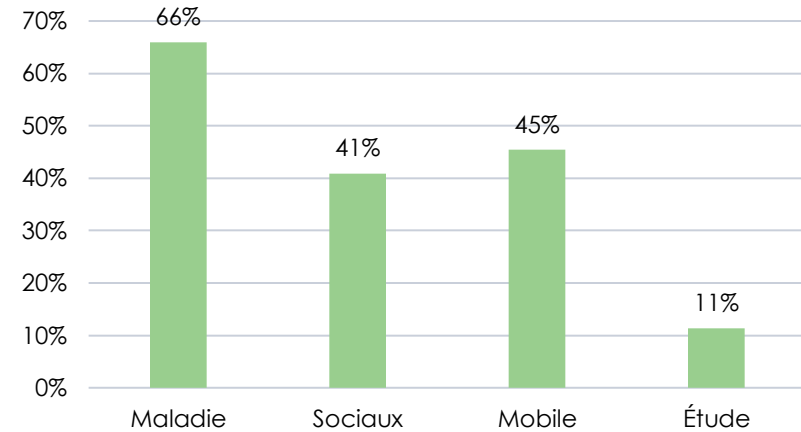


Une légère différence est à noter quant à l'autorisation des vacances selon la saison de l'année. À noter que 30 % des répondants n'autorisent aucune vacance, indépendamment de la saison.

82 % des répondants offrent une banque de jours (moyenne de **19 jours** annuellement) alors que seulement 18 % offrent une banque d'heures (moyenne de **157 heures** annuellement).

Finalement, **90 %** des organisations participantes attribuent les vacances sur la base de la **date d'embauche**, contre **10 %** qui les attribuent selon le nombre **d'heures cumulées** dans l'année.

Autres absences rémunérées autres que les vacances annuelles et les fériés

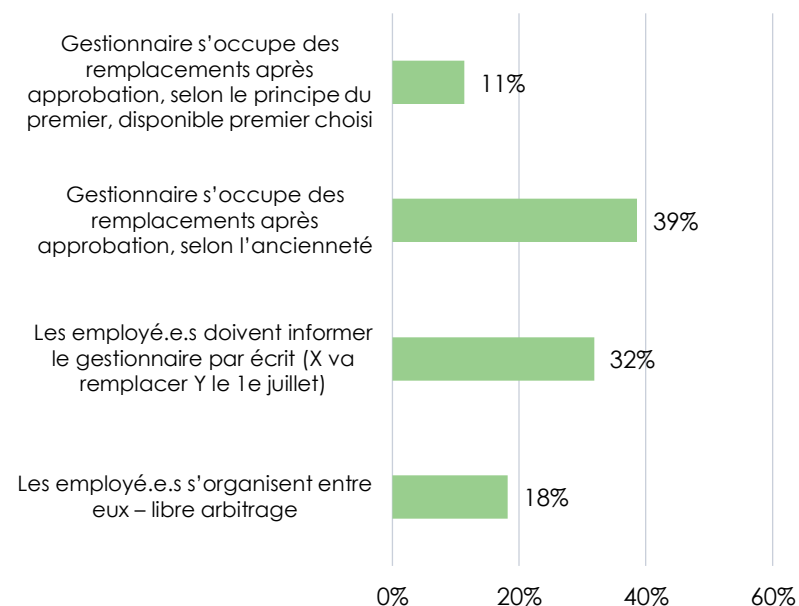


La grande majorité des organisations offre d'autres types d'absences, outre les vacances annuelles et les jours fériés. 11 % des répondants rémunèrent les **4 types d'absences** listées ci-dessus, environ 30 % en rémunèrent au moins **3 sur 4**, 39 % en rémunèrent au moins **2 sur 4** et 11 % n'en rémunèrent **qu'un seul**.

21 % des répondants offrent également **d'autres** types de congés tel que :

- Libération syndicale
- Banque de temps accumulé
- Congé bien-être

Processus de remplacement



Développement professionnel

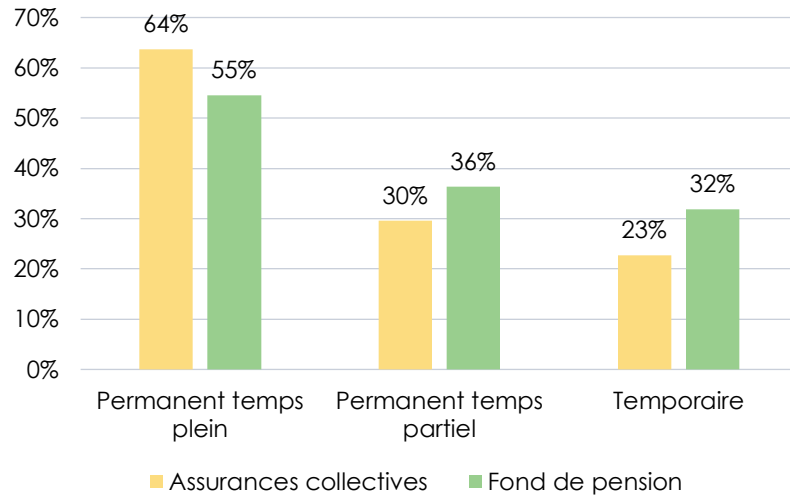
	Remboursement des frais liés à :	
	L'acquisition de nouvelles compétences	La requalification
En totalité	39 %	75 %
En partie	20 %	9 %
Aucun remboursement	41 %	16 %
% d'organisations qui rémunèrent les employés durant ces périodes	18 %	9 %

Un total de **59 %** des organisations remboursent en totalité ou en partie les frais liés à l'acquisition de nouvelles compétences contre **84 %** qui remboursent les frais engendrés par la requalification.

Parmi les organisations qui disent rembourser les frais en partie, 33 % remboursent jusqu'à **concurrence de 50 %** de la valeur de la formation alors que d'autres remboursent un montant fixe allant de **200 \$ à 1 000 \$**.

Superviseurs

Assurance collective et fonds de pension

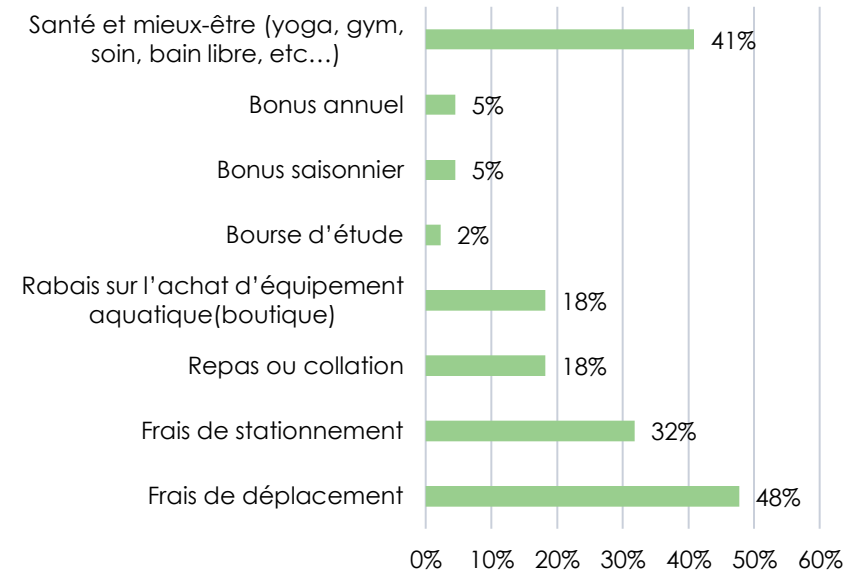


Le tableau ci-dessus démontre que les employés permanents qui travaillent à temps plein sont éligibles à plus d'avantages que ceux qui travaillent à temps partiel ou les employés temporaires.

De plus, l'éligibilité aux assurances collectives est **supérieure** à l'éligibilité au fonds de pension pour les employés permanents à temps plein alors que la tendance **inverse** est observable pour les employés permanents à temps partiel et les employés temporaires.

Autres avantages

Autres types d'avantages offerts aux superviseurs



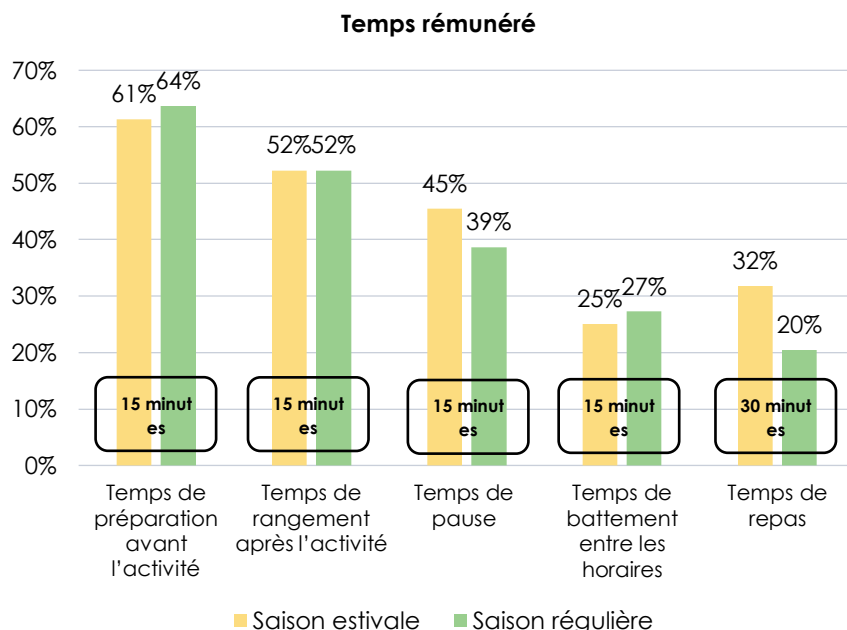
Les participants ont également listé les éléments suivants comme autres avantages :

- Rabais sur des équipements/abonnements
- Entraînements de groupe
- Souplesse dans les horaires

Horaire de travail et temps rémunéré

Type d'horaire	Répondants
Fixe	44 %
Rotatif	20 %
À la carte	21 %
Remplacement seulement	14 %

À noter que les participants pouvaient sélectionner plus d'une option. Par exemple, certaines organisations ont des superviseurs qui travaillent sur un horaire fixe et d'autres sur un horaire à la carte.

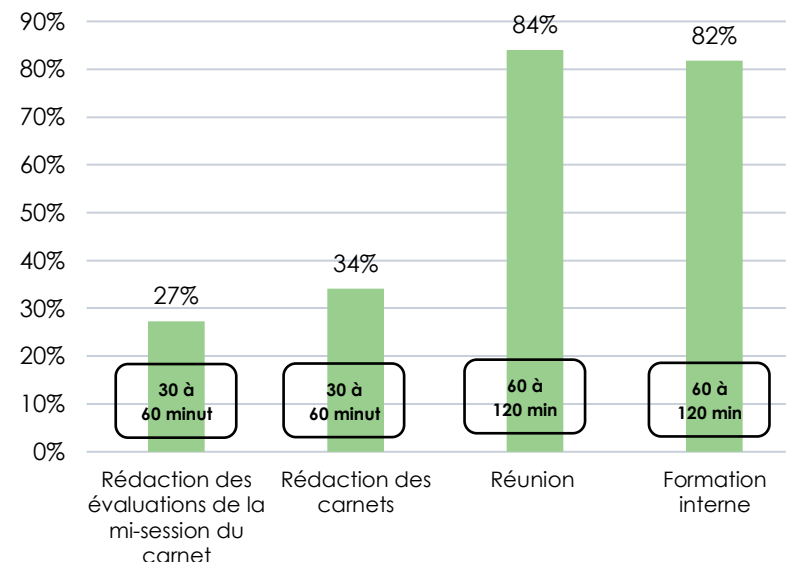


Les minutes présentées ci-dessus représentent la durée rémunérée par la majorité des organisations participantes. Bien que dans l'ensemble, le nombre de minutes rémunérées varie

de 5 à 60 selon la période, la **plupart des organisations** rémunèrent **15 minutes** pour le temps de préparation, le temps de rangement, le temps de pause et le temps de battement, et **30 minutes** pour le temps de repas.

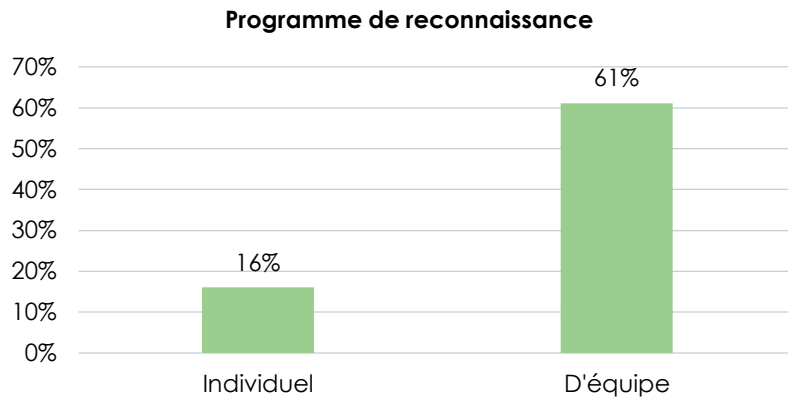
À noter que les périodes rémunérées sont les mêmes durant la saison estivale et la période régulière.

Tâches rémunérées



Peu d'organisations rémunèrent les superviseurs pour le temps passé à rédiger les évaluations de mi-session ou encore les carnets. Cependant, parmi ceux qui le font, la majorité paie de 30 à 60 minutes. À l'inverse, la **presque totalité des organisations** participantes offre une rémunération aux employés lorsque ceux-ci assistent à des réunions et/ou des formations internes. La durée de ces rencontres varie et toutes les organisations les rémunèrent en totalité pour une moyenne de 60 à 120 minutes.

Rétention



Peu d'organisations ont mis en place un programme de reconnaissance individuelle, où les employés sont récompensés pour leurs années de service. Parmi le 16 % d'organisation qui reconnaissent les années de services, certains le font **après 5 ans** et d'autres **après 10 ans**. Cette reconnaissance prend souvent la forme d'un cadeau, remis à l'employé lors d'une soirée Mérite.

En ce qui concerne le programme d'équipe, les organisations participantes organisent en moyenne **2 activités** par année avec un budget moyen de **1 175 \$ ou 25 \$/employé**.

À noter, quelques organisations ont rapporté avoir investi dans un programme de reconnaissance depuis le début de la pandémie pour renforcer le sentiment d'équipe.

Tout comme pour les gestionnaires et les professionnels, les organisations devaient se prononcer sur l'importance des éléments suivants sur la rétention des superviseurs. Voici le classement :

1. Horaire de travail (86 %)
2. Salaire (84 %)
3. Vacances (70 %)
4. Avantages sociaux (60 %)
5. Programme de reconnaissance (58 %)

Autres commentaires

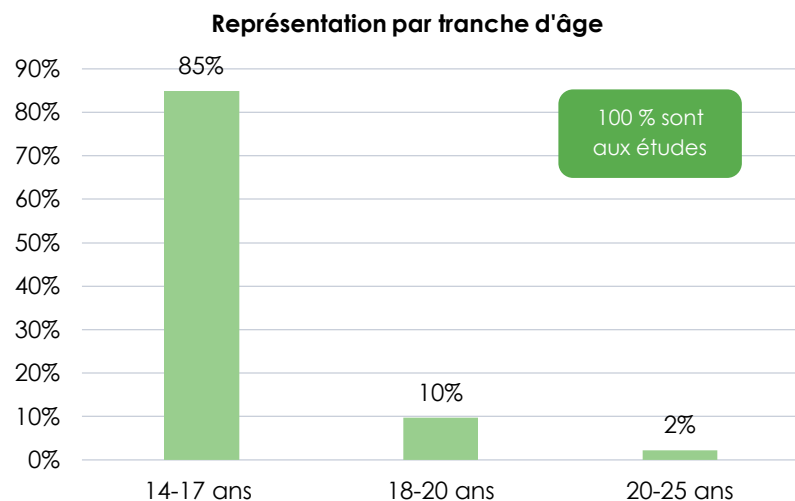
Les organisations participantes ont également listé les avantages suivants, offerts aux **superviseurs**, pour favoriser la rétention :

- Horaire flexible
- Café et collations
- Accès gratuit aux installations pour le superviseur et sa famille
- Accès à des entraînements de groupe
- Rabais et aubaines dans différentes boutiques

CATÉGORIE SAUVETEURS

Assistants-sauveteurs

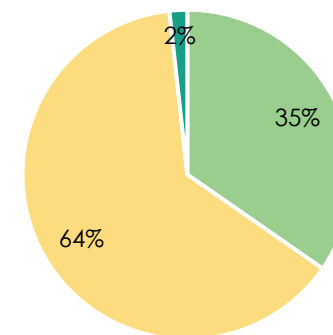
Démographie



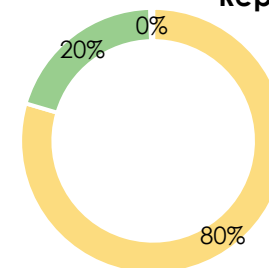
35 % des organisations participantes comptent des assistants-sauveteurs parmi leurs employés. **Moins de 5 %** des employés appartenant à cette catégorie d'emploi ont **plus de 25 ans** et tous sont aux études. Près du **deux tiers** des assistants-sauveteurs sont des femmes.

Représentation par genre

- Homme
- Femme
- Non-Genré



Représentation par statut d'emploi



- Temporaire
- Permanent temps partiel
- Permanent temps plein

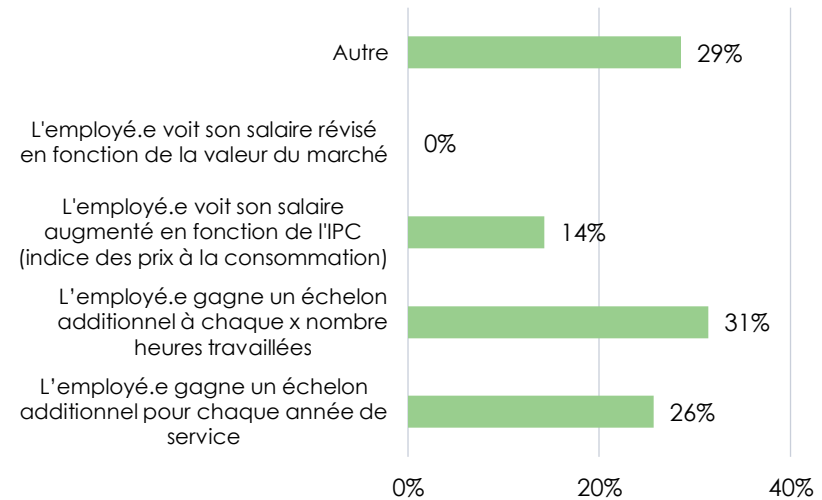
Sur 582 assistants-sauveteurs répertoriés, **plus de la moitié** sont des employés temporaires. **Aucune organisation** ne compte d'assistant-sauveteur permanent à temps plein. De plus, **62 %** ont un **statut syndiqué**.

Données salariales

	Moyenne (taux horaire)
Minimum d'échelle	15,58 \$
Point milieu	16,72 \$
Maximum d'échelle	17,86 \$

Bien que la majorité des organisations participantes ait dit avoir une structure salariale à 5 échelons, la structure salariale des assistants-sauveteurs compte une **moyenne de 4 échelons** avec un minimum de 3 et un maximum de 12. À noter que 28 % des répondants ont un taux fixe pour les assistants-sauveteurs et que leur salaire est indexé annuellement selon les modalités présentées à la page suivante.

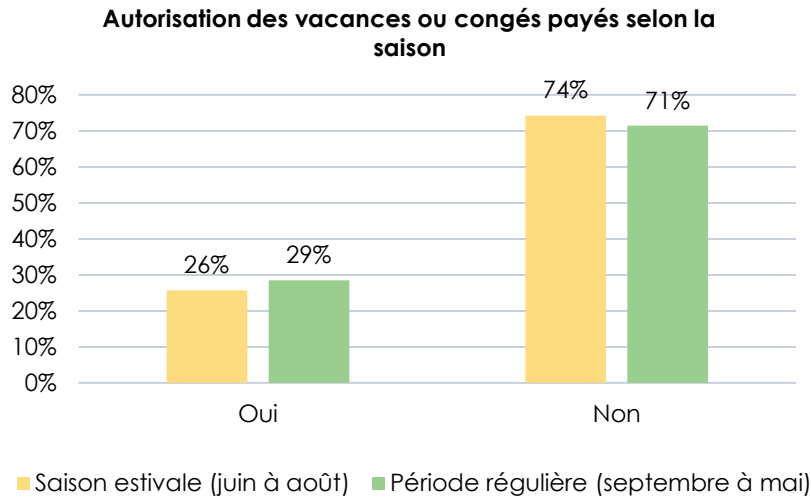
Processus d'augmentation salariale



Contrairement aux catégories d'emplois précédentes, une plus grande proportion d'organisations augmente le salaire des assistants-sauveteurs en fonction du **nombre d'heures travaillées**. Une proportion importante des répondants a également spécifié **d'autres processus** d'augmentation salariale tels que :

- Un pourcentage fixe prévu à la convention collective ou à la signature du contrat
- En fonction de l'acquisition de nouvelles compétences/certifications
- Augmentation proportionnelle à l'augmentation du salaire minimum

Vacances et autres absences rémunérées

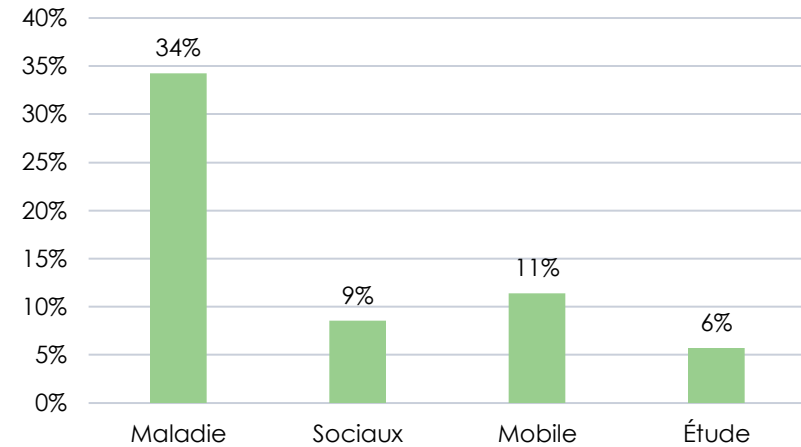


Une légère différence est à noter quant à l'autorisation des vacances selon la saison de l'année. Une faible proportion d'organisations autorise des vacances pour les assistants-sauveteurs. Parmi ceux qui le font, seulement 3 % sont plus enclins à les autoriser durant la saison régulière.

De plus, 73 % des répondants offrent une banque de jours (moyenne de **10 jours** annuellement) alors que seulement 27 % offrent une banque d'heures (moyenne de **45 heures** annuellement) de vacances aux assistants-sauveteurs.

Finalement, **90 %** attribuent les vacances sur la base de la **date d'embauche** contrairement à **10 %** qui ont répondu les attribuer sur la base des **heures cumulées** dans l'année.

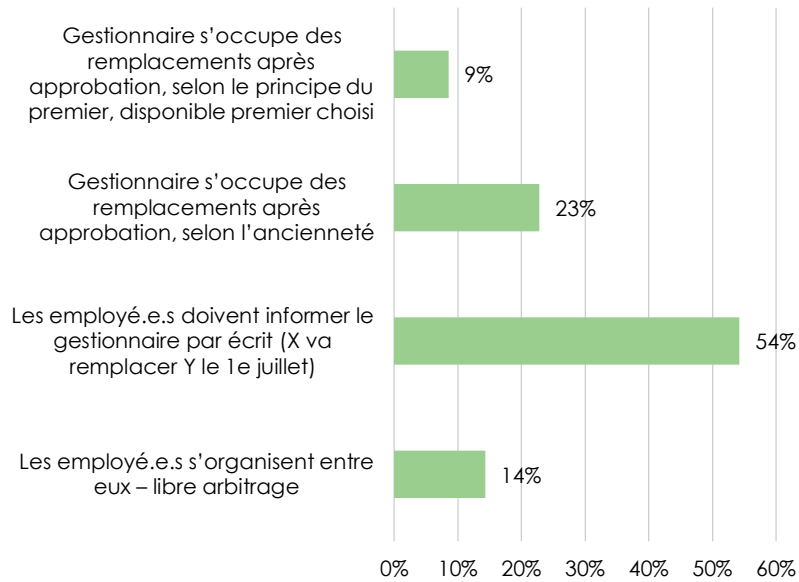
Absences rémunérées autres que les vacances annuelles et les fériés



Peu d'organisations autorisent d'autres types d'absences, à l'extérieur des vacances annuelles et des jours fériés.

Aucune organisation n'a listé d'autres types d'absences rémunérées pour les assistants-sauveteurs.

Processus de remplacement



Il relève principalement de la **responsabilité de l'assistant-sauveteur** de trouver son remplacement en cas d'absence dans la plupart des organisations. Les gestionnaires doivent en être informés afin d'avoir une meilleure vue d'ensemble sur les changements d'horaires dans la majorité des organisations, mais aucune action n'est requise de leur part.

Développement professionnel

	Remboursement des frais liés à :	
	L'acquisition de nouvelles compétences	La requalification
En totalité	37 %	54 %
En partie	23 %	23 %
Aucun remboursement	40 %	23 %
% d'organisations qui rémunèrent les employés durant ces périodes	6 %	0 %

Un total de **60 %** des organisations remboursent en totalité ou en partie les frais liés à l'acquisition de **nouvelles compétences** contrairement à la **77 %** qui remboursent les frais engendrés par la **requalification**.

Parmi celles qui remboursent les frais en partie, les organisations remboursent jusqu'à concurrence de **25 % à 75 %** de la valeur de la formation alors que d'autres remboursent un montant fixe d'approximativement **250 \$**. D'autres remboursent les frais de requalification sous certaines conditions (si l'assistant-sauveteur a travaillé plus que X nombres d'heures dans l'année).

Équipement

Les organisations participantes ont listé les équipements offerts aux assistants-sauveteurs en précisant ceux qui sont offerts **uniquement à l'embauche** et ceux qui sont **renouvelés annuellement**.

Faits saillants :

Renouvelé annuellement

- Le **T-shirt** (57 %), la **crème solaire** (29 %), la **camisole** (29 %), le **maillot 1 pièce** (26 %) et le **chandail à manche longue** (14 %) sont les articles les plus fréquemment offerts à l'embauche et renouvelés annuellement.

À l'embauche seulement

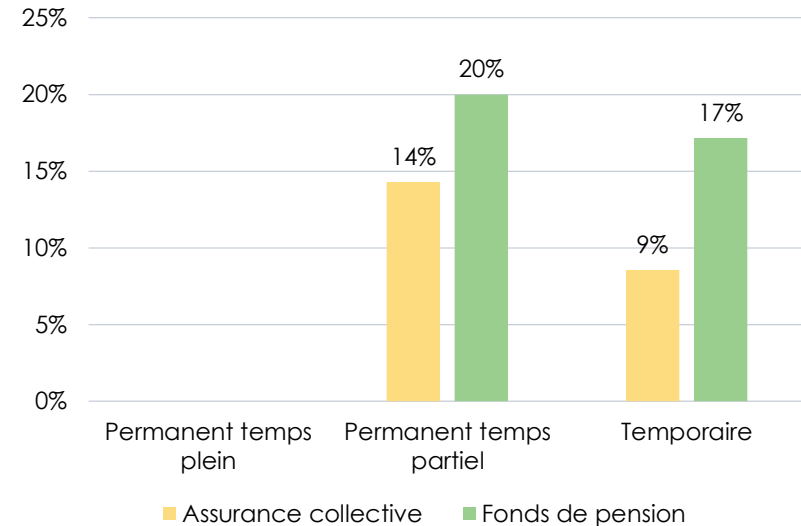
- Le **sifflot** (34 %), le **chandail à manche longue de style « coton ouaté »** (20 %) et les **shorts** (20 %) sont les articles les plus fréquemment offerts à l'embauche seulement.
- Les **lunettes de soleil** (polarisées et régulières) sont offertes uniquement par 3 % des organisations, et ce à l'embauche seulement.
- 9 % des organisations offrent le **chapeau** et le **Rashguard** à l'embauche seulement
- Le **pantalon** et le **bonnet** de bain sont offerts que par **6 %** et **9 %** des organisations respectivement

Autre

- Les **serviettes**, **sandaes**, **lunettes de natation** et **maillots 2 pièces** ne sont pas offerts par aucune organisation.

Au niveau de l'équipement de protection individuel (EPI), **74 %** des organisations le remboursent **en totalité**, **9 % en partie** (jusqu'à concurrence d'environ 100 \$) et **17 % n'offrent aucun remboursement**.

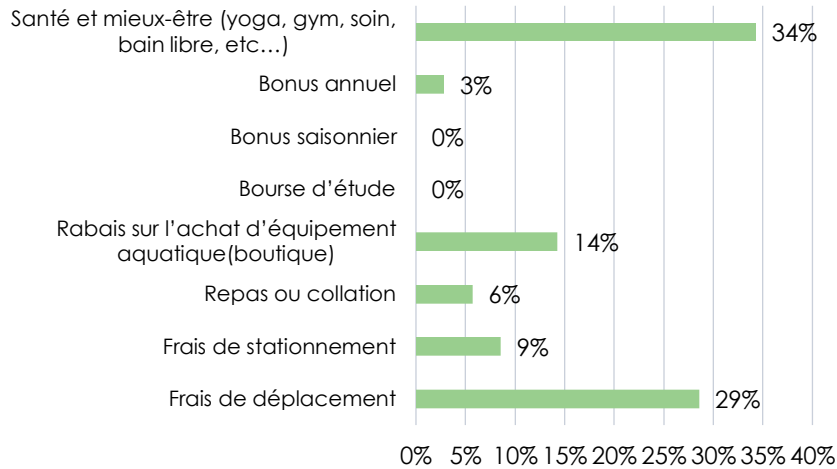
Assurance collective



Très peu d'organisations offrent des assurances collectives ou une contribution au fonds de pension pour les assistants-sauveteurs.

Autres avantages

Autres types d'avantages offerts aux assistants-sauveteurs

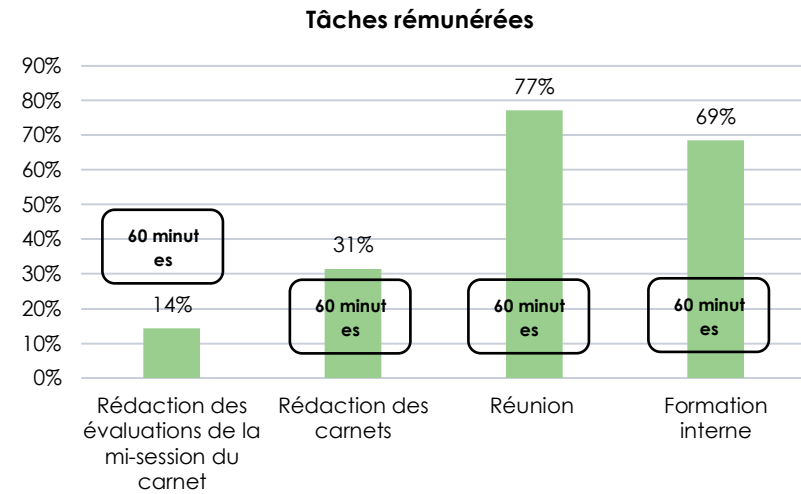
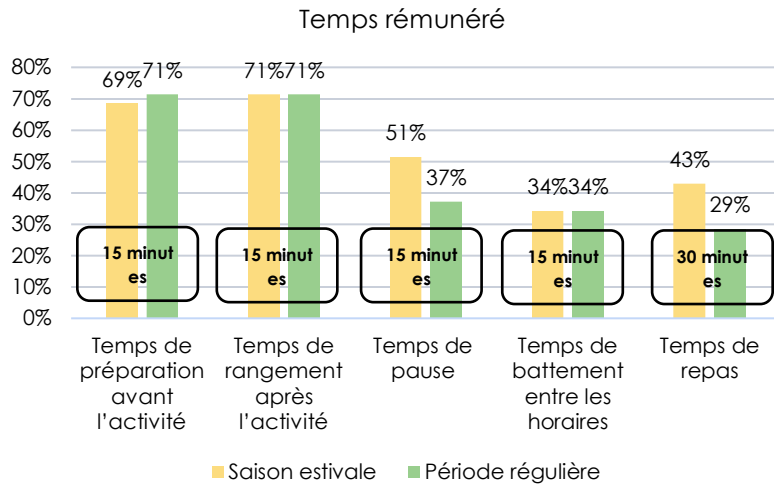


Le pourcentage d'organisation qui offre d'autres types d'avantages est **faible**, parmi ceux-ci la mise en place d'un programme de santé et mieux-être et le remboursement des frais de déplacement sont les plus communs. Aucune organisation n'a listé d'autres avantages offerts aux assistants-sauveteurs.

Horaire de travail

Type d'horaire	Répondants
Fixe	40 %
Rotatif	15 %
À la carte	27 %
Remplacement seulement	18 %

À noter que les participants pouvaient **sélectionner plus d'une option**. Par exemple, certaines organisations ont des assistants-sauveteurs qui travaillent sur un horaire fixe et d'autres sur un horaire à la carte.

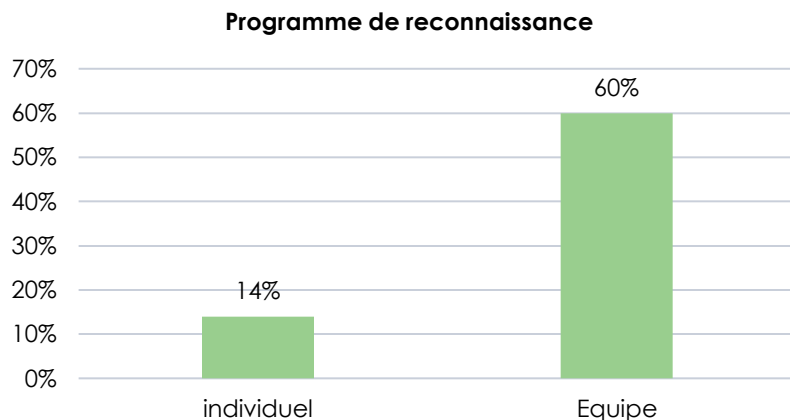


Les minutes présentées ci-dessus représentent la durée rémunérée par la **majorité** des organisations participantes. Bien que dans l'ensemble, le nombre de minutes rémunérées varie de 5 à 60 selon la période, la **plupart des organisations** rémunèrent **15 minutes** pour le temps de préparation, le temps de rangement, le temps de pause et le temps de battement, et **30 minutes** pour le temps de repas.

À noter que **plus d'organisations** rémunèrent le temps de pause et de repas **durant la saison estivale**, mais le nombre de minutes rémunérées sont les mêmes durant la saison estivale et la période régulière.

Peu d'organisations rémunèrent les assistants-sauveteurs pour le temps passé à rédiger les évaluations de mi-session ou les carnets. Cependant, parmi ceux qui le font, la majorité rémunère jusqu'à 60 minutes. À l'inverse, la presque totalité des organisations participantes offre une rémunération aux employés lorsque ceux-ci assistent à des réunions et/ou des formations internes. La durée de ces rencontres varie et toutes les organisations les rémunèrent **en totalité** pour une **moyenne de 60 minutes**.

Rétention



Moins de 20 % des organisations participantes ont un programme de reconnaissance individuelle pour les assistants-sauveteurs alors que **60 % offrent des activités d'équipes**. Le budget annuel moyen est de **1 000 \$** et les organisations prévoient en moyenne **2 activités par année**. D'autres distribuent des cartes-cadeaux à la fin de la saison.

Les organisations participantes ont également listé l'importance des éléments pour favoriser la rétention des assistants-sauveteurs :

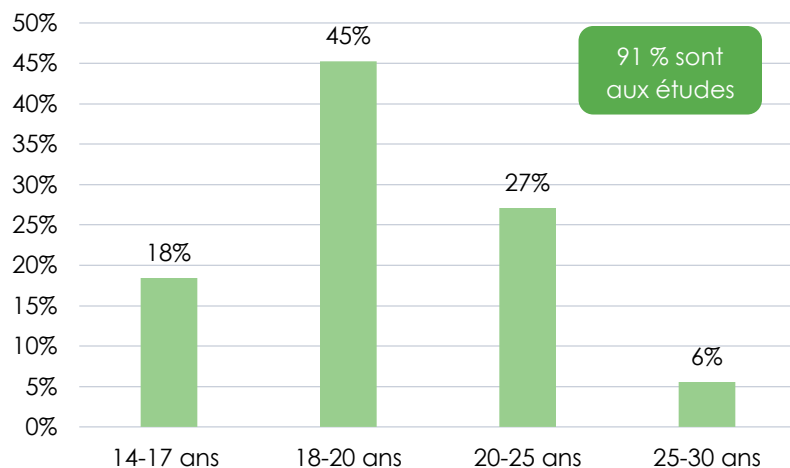
1. Horaire de travail (98 %)
2. Salaire (94 %)
3. Programme de reconnaissance (64 %)
4. Vacances et absences payées (58 %)
5. Avantages sociaux (50 %)

L'horaire de travail et le salaire ont une longueur d'avance sur les 3 autres éléments. Un écart de près de 30 % sépare le salaire en 2^e place et le programme de reconnaissance en 3^e place.

Sauveteurs

Démographie

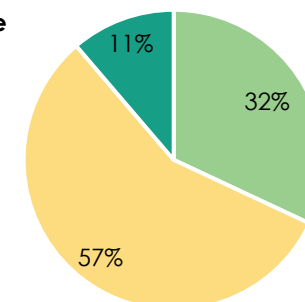
Représentation par tranche d'âge



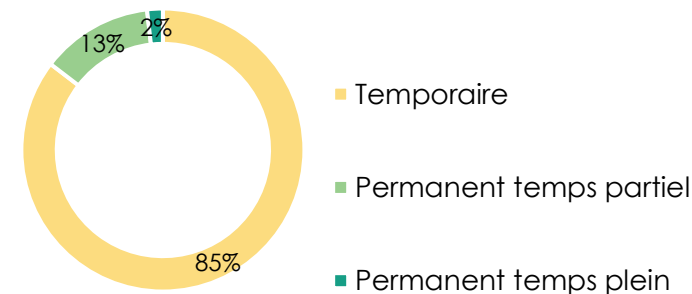
69 % des organisations participantes comptent des sauveteurs parmi leurs employés. **Moins de 5 %** des employés appartenant à cette catégorie d'emploi **ont plus de 30 ans**. La catégorie sauveteur est l'une des catégories d'emplois ayant le plus d'employés non genrés.

Représentation par genre

- Homme
- Femme
- Non-Genré



Représentation par statut d'emploi



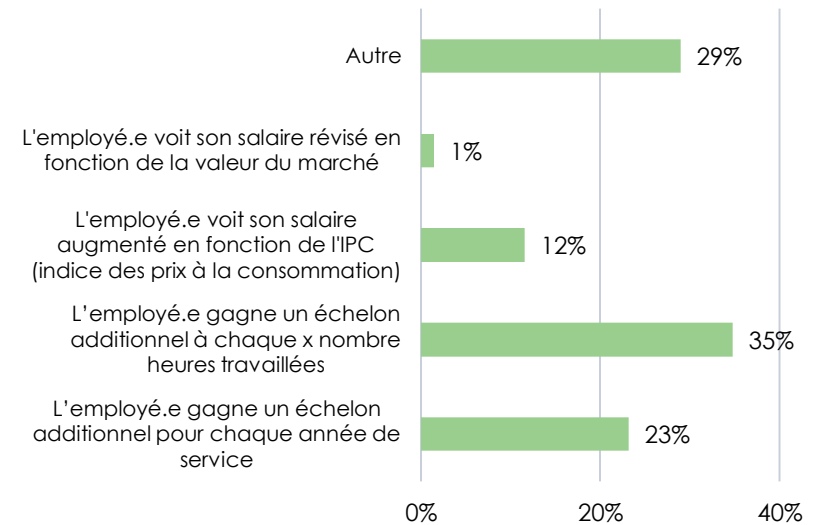
Sur 3459 sauveteurs répertoriés, la grande majorité est des employés temporaires. De plus, environ **74 %** des sauveteurs ont un statut **syndiqué**.

Données salariales

	Moyenne (taux horaire)
Minimum d'échelle	17,04 \$
Point milieu	18,90 \$
Maximum d'échelle	20,75 \$

Bien que la majorité des organisations participantes ait dit avoir une structure à 5 échelons, la structure salariale des sauveteurs compte une **moyenne de 4 échelons** avec un minimum de 2 et un maximum de 10. À noter que 34 % des répondants ont un taux fixe pour les sauveteurs et que leur salaire est indexé annuellement selon les modalités présentées à la page suivante.

Processus d'augmentation salariale

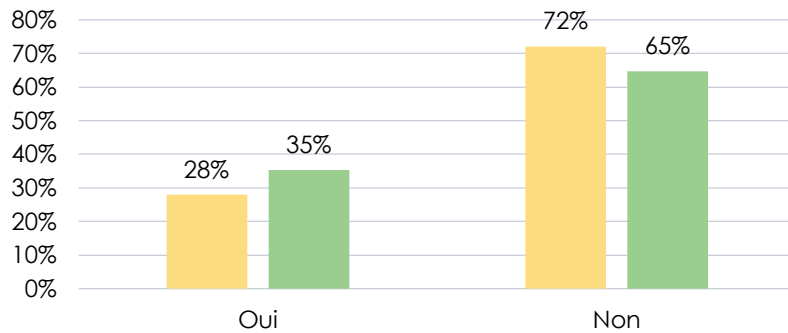


Tout comme les assistants-sauveteurs, le salaire des sauveteurs progresse en fonction du nombre d'heures travaillées. 29 % ont également répondu **d'autres processus** d'augmentations salariales tel que :

- Un pourcentage fixe prévu à la convention collective ou à la signature du contrat
- L'acquisition de nouvelles compétences/certifications
- Augmentation proportionnelle à l'augmentation du salaire minimum
- Augmentation proportionnelle au nombre d'heures travaillées
- Augmentation à chaque session (jusqu'à 3 par année)

Vacances et autres absences rémunérées

Autorisation des vacances ou congés payés selon la saison



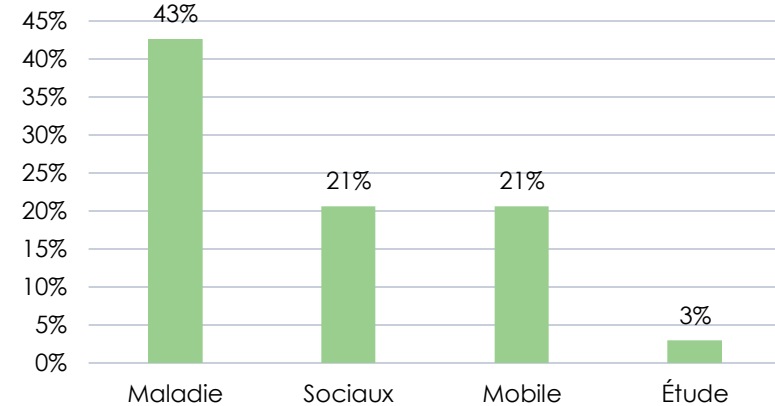
■ Saison estivale (juin à août) ■ Période régulière (septembre à mai)

Les résultats sont semblables aux résultats observés pour les assistants-sauveteurs. **Une légère différence est** à noter quant à l'autorisation des vacances selon la saison de l'année. Une faible proportion d'organisations autorise des vacances pour les sauveteurs. Parmi ceux qui le font, 7 % autorisent plus de vacances durant la saison régulière.

De plus, 86 % des répondants offrent une banque de jours (moyenne de **10 jours** annuellement) alors que seulement 14 % offrent une banque d'heures (moyenne de **70 heures** annuellement).

Finalement, **88 %** attribuent les vacances sur la base de la **date d'embauche** contrairement à **12 %** qui ont répondu les attribuer sur la base des **heures cumulées**.

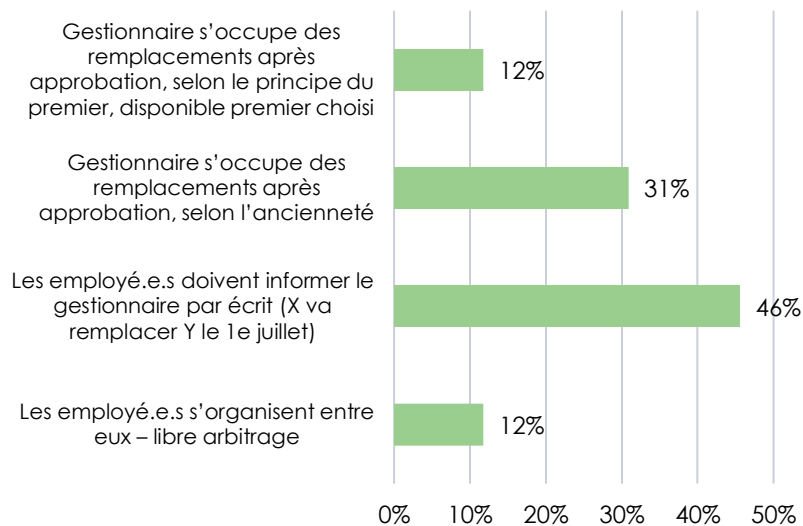
Absences rémunérées autres que les vacances annuelles et les fériés



Plus d'organisations offrent d'autres types d'absences, à l'extérieur des vacances annuelles et des jours fériés aux sauveteurs, contrairement aux assistants-sauveteurs. Aucune organisation ne paie l'ensemble des **4 types d'absences** listées ci-dessus, alors que 15 % n'en rémunèrent **qu'un seul**.

Aucune organisation n'a listé d'autres types d'absences rémunérées pour les assistants-sauveteurs.

Processus de remplacement



Ici aussi, les résultats sont semblables aux résultats obtenus pour les assistants-sauveteurs. Il relève principalement de la **responsabilité des sauveteurs** de trouver leurs remplacements en cas d'absence. Toutefois, **31 %** des organisations **préfèrent** que le gestionnaire approuve les absences et trouve un remplacement selon la liste d'ancienneté.

Développement professionnel

	Remboursement des frais liés à :	
	L'acquisition de nouvelles compétences	La requalification
En totalité	35 %	67 %
En partie	15 %	9 %
Aucun remboursement	50 %	24 %
% d'organisations qui rémunèrent les employés durant ces périodes	4 %	3 %

La **moitié** des organisations participantes ne **rembourse aucuns frais** liés à l'acquisition de nouvelles compétences, mais **67 %** d'entre eux remboursent la **totalité** des frais liés à une **requalification**. Les résultats présentés sont plus polarisés que chez les assistants-sauveteurs c'est-à-dire que très peu d'organisations remboursent les frais en partie seulement.

Un très faible pourcentage des organisations rémunère les sauveteurs durant l'acquisition de nouvelles compétences ou durant leur requalification

Équipement

Les organisations participantes ont listé les équipements offerts aux sauveteurs en précisant ceux qui sont offerts **uniquement à l'embauche** et ceux qui sont **renouvelés annuellement**.

Faits saillants :

Renouvelé annuellement

- Le **T-shirt** (71 %), la **camisole** (39 %), le **maillot 1 pièce** (23 %), les **shorts** (22 %), le **chandail à manches longues** (19 %), la **crème solaire** (17 %) et le **chapeau** (17 %) sont les articles les plus fréquemment offerts à l'embauche et renouvelés annuellement.

À l'embauche seulement

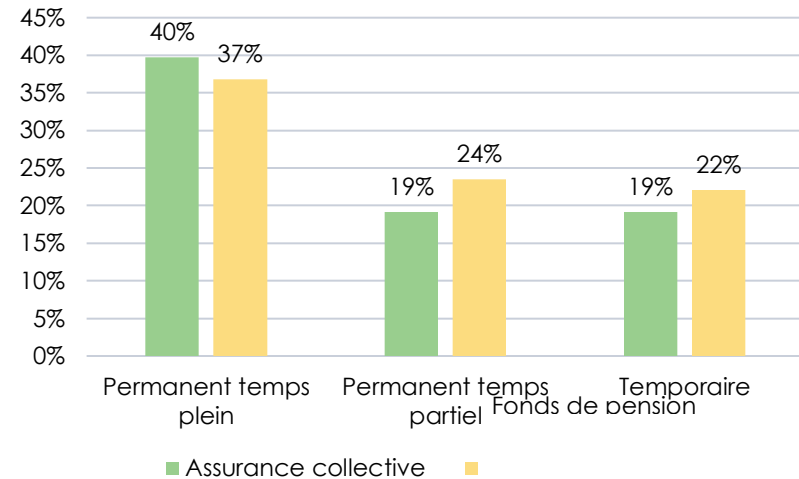
- Le **sifflet** (32 %) et le **chandail à manche longue de style « coton ouaté »** (20 %) sont les articles les plus fréquemment offerts à l'embauche seulement.
- Le pantalon et le maillot 2 pièces ne sont offerts que par **4 % des organisations** et à l'embauche seulement.
- Le **bonnet** et le **Rashguard** sont offerts par 12 % et 9 % des organisations.

Autre

- Les **serviettes**, **sandales** et **lunettes de natation** ne sont offertes par aucune organisation.

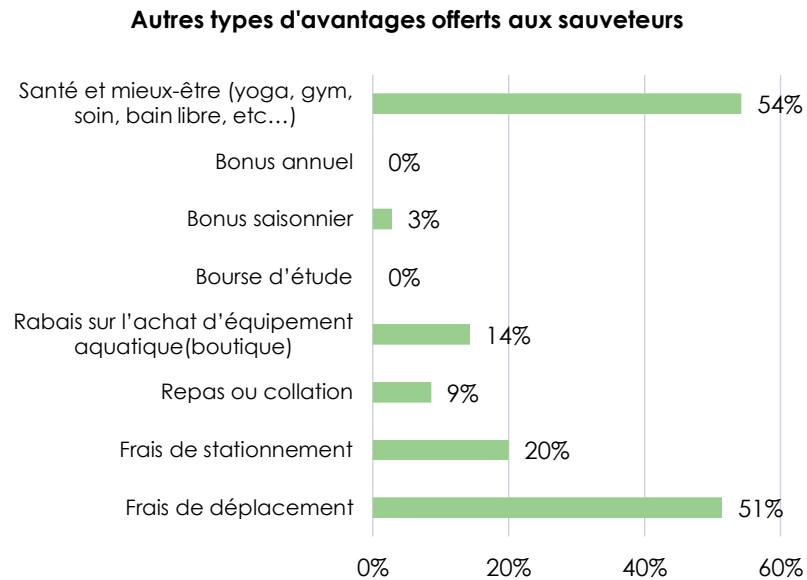
Au niveau de l'équipement de protection individuel (EPI), **77 %** des organisations le remboursent **en totalité** et **23 % n'offrent aucun remboursement** puisque les équipements sont disponibles sur place.

Assurance collective et fonds de pension



Très peu d'organisations offrent des assurances collectives ou une contribution au fonds de pension pour les sauveteurs. Parmi celles qui l'offrent, les employés permanents à temps plein ont une plus grande éligibilité.

Autres avantages



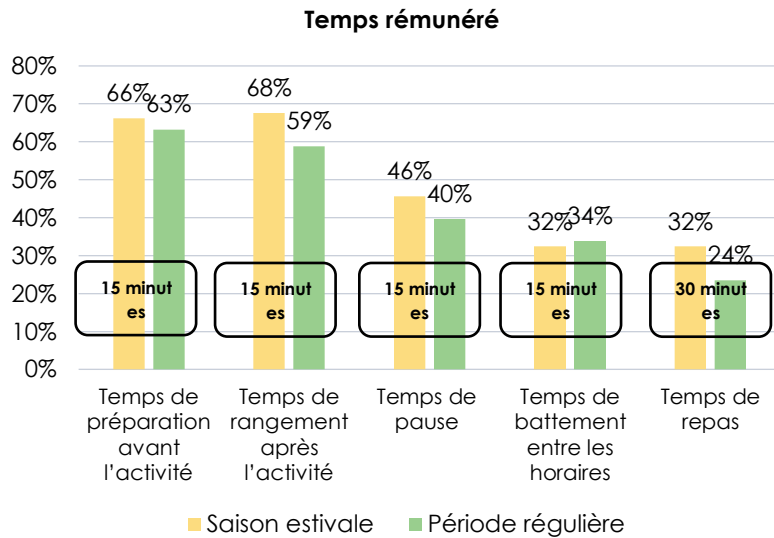
Plus d'organisations offrent d'autres types d'avantages aux sauveteurs, contrairement aux assistants-sauveteurs. La moitié des répondants offre une compensation pour un programme de santé et mieux-être et rembourse les frais de déplacement.

Aucune organisation n'a listé d'autres avantages offerts aux sauveteurs.

Horaire de travail

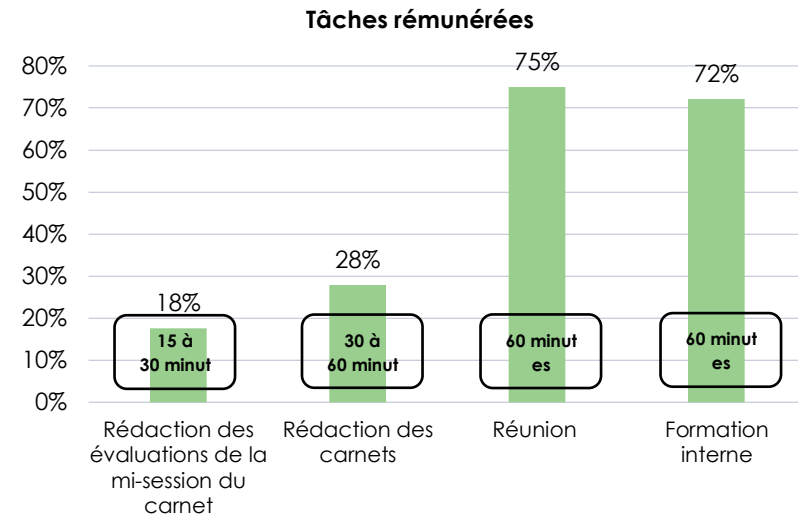
Type d'horaire	Répondants
Fixe	42 %
Rotatif	15 %
À la carte	25 %
Remplacement seulement	18 %

À noter que les participants pouvaient sélectionner plus d'une option. Par exemple, certaines organisations ont des sauveteurs qui travaillent sur un horaire fixe et d'autres sur un horaire à la carte.



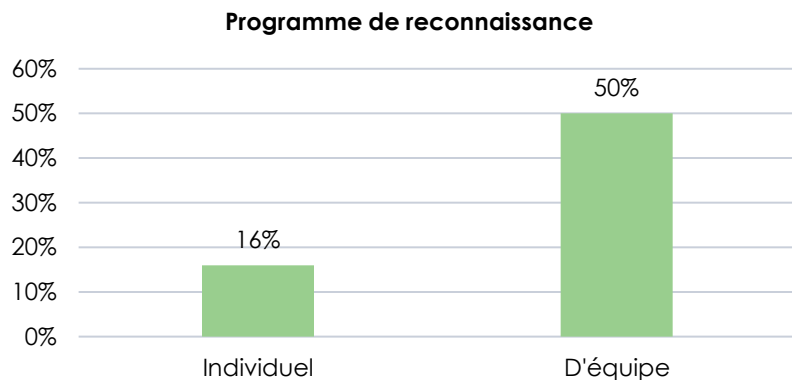
Les minutes présentées ci-dessus représentent la durée rémunérée par la majorité des organisations participantes. Bien que dans l'ensemble, le nombre de minutes rémunérées varie de 5 à 30 selon la période, la **plupart des organisations** rémunèrent **15 minutes** pour le temps de préparation, le temps de rangement, le temps de pause et le temps de battement, et **30 minutes** pour le temps de repas.

À noter que plus d'organisations rémunèrent le temps de préparation, de rangement, de pause et de repas durant la saison estivale, mais le nombre de minutes rémunérées sont les mêmes durant la saison estivale et la période régulière.



Peu d'organisations rémunèrent les sauveteurs pour le temps passé à rédiger les évaluations de mi-session. Cependant, le **double de temps** est rémunéré pour la rédaction des carnets. À l'inverse, la **presque totalité** des organisations participantes offre une rémunération aux employés lorsque ceux-ci assistent à des réunions et/ou des formations internes. La durée de ces rencontres varie et toutes les organisations les **rémunèrent en totalité** pour une **moyenne** de 60 minutes.

Rétention



Seulement 16 % des organisations participantes ont un programme de reconnaissance individuelle pour les sauveteurs alors que la moitié des organisations organisent des activités d'équipes. Le budget annuel moyen est de **1 000 \$** et les organisations prévoient en moyenne **2 activités par année** (une à la fin de la saison estivale et une autre à Noël). D'autres reconnaissent le travail des sauveteurs en distribuant des cartes-cadeaux à la fin de la saison.

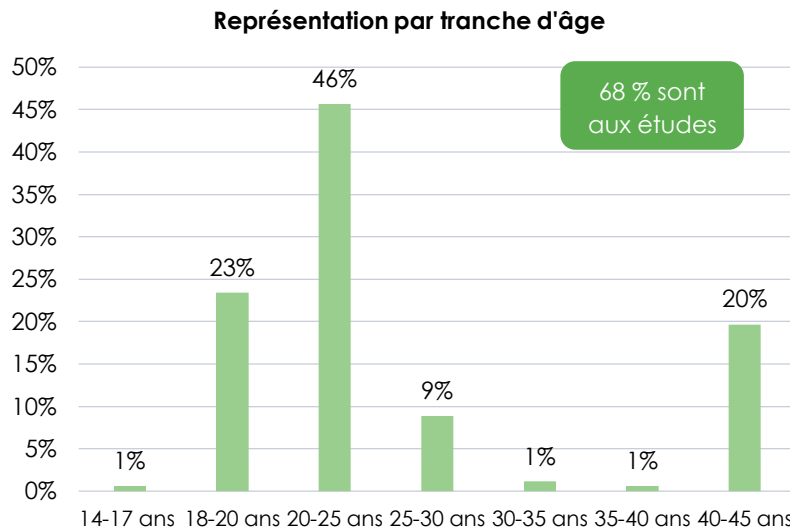
Les organisations participantes ont également listé l'importance des éléments pour favoriser la rétention des sauveteurs :

1. Horaire de travail (88 %)
2. Salaire (84 %)
3. Vacances et absences payées (58 %)
4. Programme de reconnaissance (56 %)
5. Avantages sociaux (50 %)

Contrairement aux assistants-sauveteurs, c'est les vacances et absences payées qui se classent au 3^e rang. L'écart entre la 2^e et la 3^e place est assez important, ce qui conclut que **l'horaire de travail et le salaire sont les 2 éléments ayant le plus gros impact sur la rétention des sauveteurs.**

Responsables sauveteurs

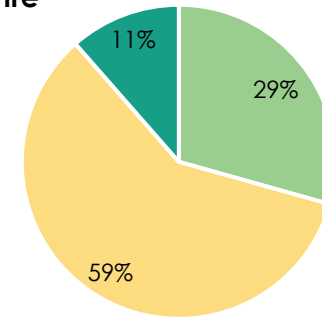
Démographie



38 % des organisations participantes ont dit avoir des responsables sauveteurs **dans leur organisation**. C'est dans cette catégorie d'emploi que nous trouvons le **plus d'employés** ayant **plus de 40 ans**, bien que la grande majorité (46 %) se trouve dans la tranche d'âge de 20 à 25 ans.

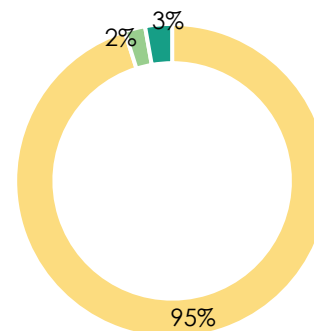
Représentation par genre

- Homme
- Femme
- Non-Genré



Représentation par statut d'emploi

- Temporaire
- Permanent temps partiel
- Permanent temps plein



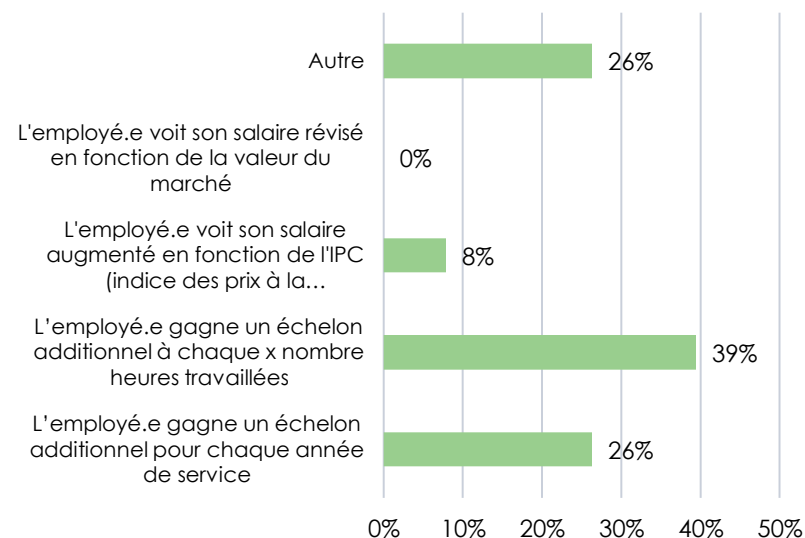
Sur 470 responsables sauveteurs répertoriés, la presque totalité est des employés temporaires. Environ **88 %** des responsables sauveteurs ont un statut **syndiqué**.

Données salariales

	Moyenne (taux horaire)
Minimum d'échelle	22,96 \$
Point milieu	25,05 \$
Maximum d'échelle	27,16 \$

Tout comme pour les assistants-sauveteurs et les sauveteurs, la majorité des organisations participantes ont rapporté avoir une structure à 5 échelons, mais la structure salariale des responsables sauveteurs compte une **moyenne de 4 échelons** avec un minimum de 3 et un maximum de 12. À noter que 28 % des répondants ont un taux fixe pour les responsables sauveteurs et que leur salaire est indexé annuellement selon les modalités présentées à la page suivante.

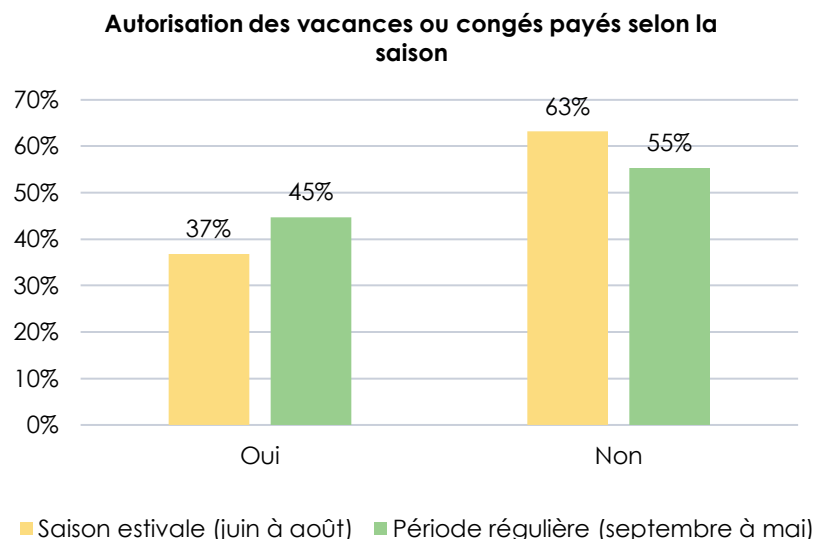
Processus d'augmentation salariale



Tout comme les assistants-sauveteurs et les sauveteurs, le salaire des responsables sauveteurs progresse en **fonction du nombre d'heures travaillées**. Une proportion importante des répondants a listé **d'autres processus** d'augmentation salariale tels que :

- Augmentation proportionnelle au nombre d'heures travaillées
- Augmentation à chaque session (jusqu'à 3 par année)

Vacances et autres absences rémunérées

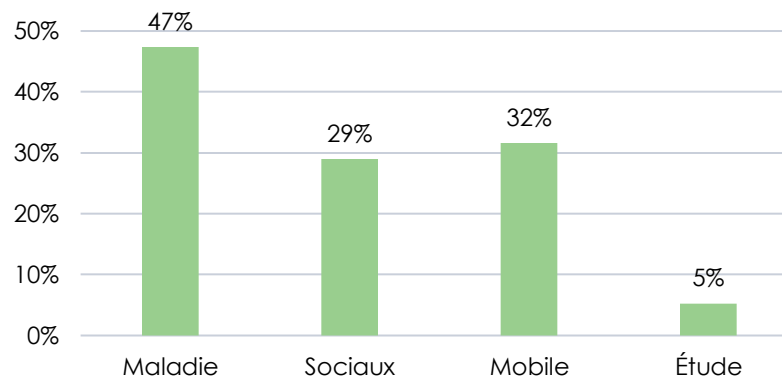


Les résultats sont semblables aux résultats observés pour les sauveteurs, bien qu'environ 10 % de plus d'organisations autorisent les vacances pour les responsables sauveteurs autant durant la saison estivale que la saison régulière. **Une légère différence** est à noter quant à l'autorisation des vacances selon la saison de l'année.

De plus, 90 % des répondants offrent une banque de jours (moyenne de **14 jours** annuellement) alors que seulement 10 % offrent une banque d'heures (moyenne de **120 heures** annuellement)

Finalement, **84 %** attribuent les vacances sur la base de la **date d'embauche** contre **16 %** qui les attribuent sur la base des **heures cumulées**.

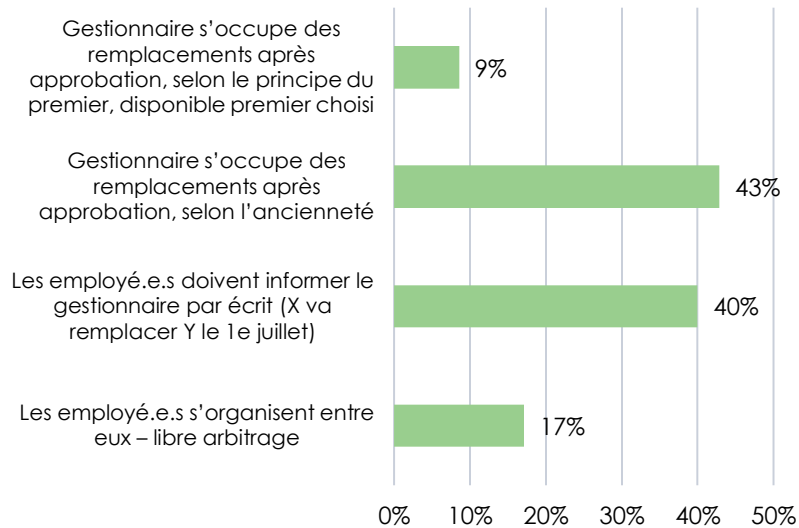
Absences rémunérées autres que les vacances annuelles et les fériés



Plus d'organisations offrent d'autres types d'absences, à l'extérieur des vacances annuelles et des jours fériés aux responsables sauveteurs, contrairement aux sauveteurs. Aucune organisation n'offre les **4 types d'absences** listées ci-dessus, alors que 90 % en rémunèrent au moins **un**.

Aucune organisation n'a listé d'autres types d'absences rémunérées pour les responsables sauveteurs.

Processus de remplacement



La responsabilité de trouver un remplaçant est partagée entre les responsables sauveteurs et les gestionnaires.

Développement professionnel

	Remboursement des frais liés à :	
	L'acquisition de nouvelles compétences	La requalification
En totalité	26 %	74 %
En partie	11 %	11 %
Aucun remboursement	63 %	16 %
% d'organisations qui rémunèrent les employés durant ces périodes	3 %	0 %

Plus de la moitié des organisations participantes ne **rembourse aucuns frais** liés à l'acquisition de **nouvelles compétences**, mais 74 % d'entre eux remboursent la totalité des frais liés à une requalification.

Un très **faible pourcentage** des organisations **rémunère** les sauveteurs durant l'acquisition de nouvelles compétences ou durant leur requalification.

Équipement

Les organisations participantes ont listé les équipements offerts aux sauveteurs en précisant ceux qui sont offerts uniquement à l'embauche et ceux qui sont renouvelés annuellement.

Faits saillants :

Renouvelé annuellement

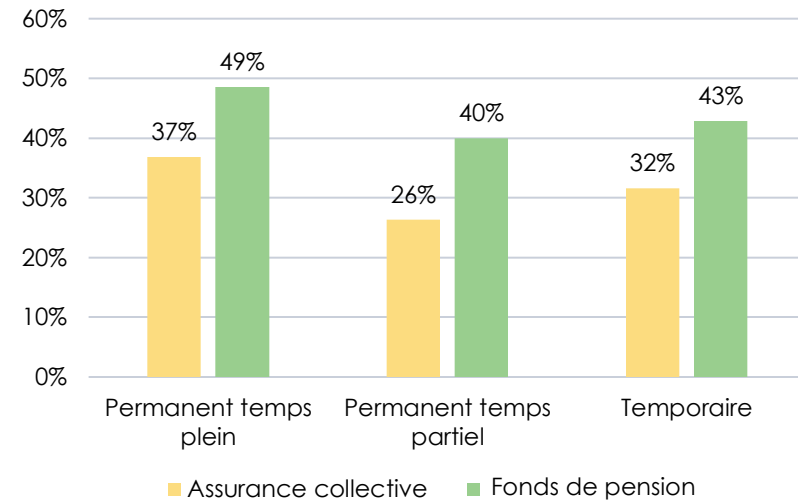
- Le **T-shirt** (71 %), la **camisole** (47 %), le **maillot 1 pièce** (42 %), les **shorts** (29 %) et la **crème solaire** (21 %) sont les articles les plus fréquemment offerts à l'embauche et renouvelés annuellement.

À l'embauche seulement

- Le **sifflet** (39 %), le **chandail à manche longue de style « coton ouaté »** (34 %) et le **chapeau** (26 %) sont les articles les plus fréquemment offerts à l'embauche seulement.
- 8 % des organisations offre le **maillot 2 pièces** et le **Rashguard**.
- Le **pantalon**, le **bonnet**, les **lunettes de soleil polarisées** et les **sandaes** ne sont offerts que par 5 % des organisations.
- 3 % offrent une **serviette** et des **lunettes régulières** à l'embauche.

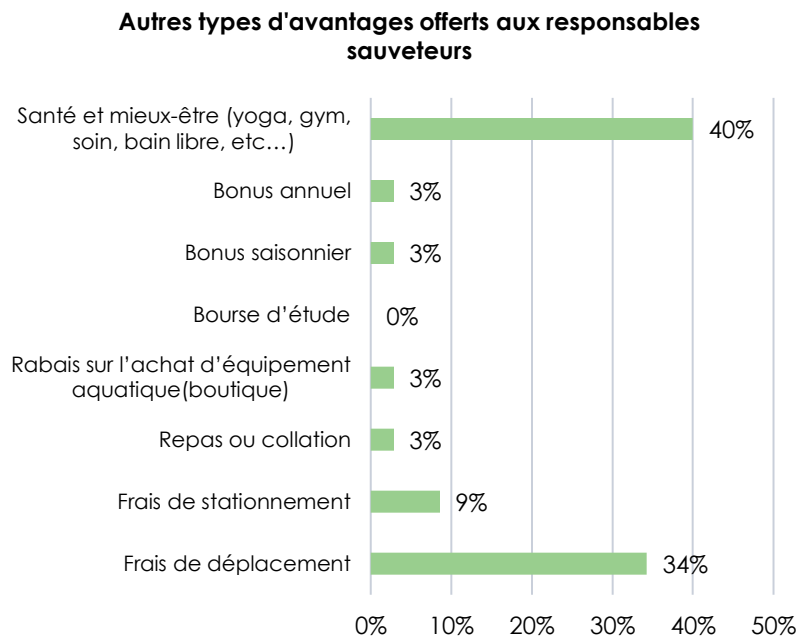
Au niveau de l'équipement de protection individuel (EPI), **77 %** des organisations le remboursent **en totalité** et **23 % n'offrent aucun remboursement** puisque les équipements sont disponibles sur place.

Assurance collective



Près de la moitié des organisations participantes offre un fonds de pension aux responsables sauveteurs permanents qui travaillent à temps plein. Le régime d'assurances collectives est encore une fois moins répandu, indépendamment du statut d'emploi.

Autres avantages

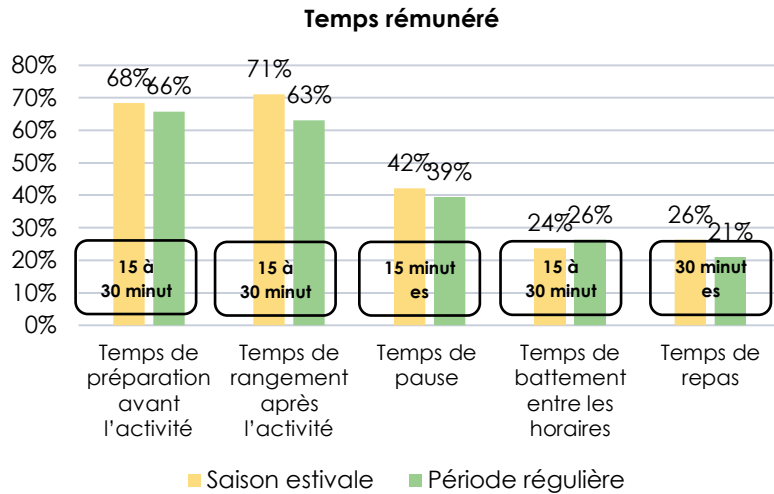


Tout comme pour les assistants-sauveteurs et les sauveteurs, l'avantage le plus commun est un programme de santé et mieux-être.

Horaire de travail

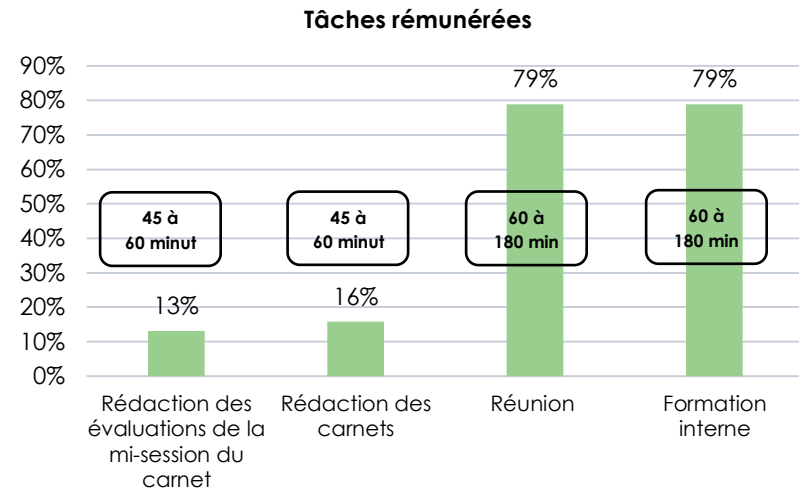
Type d'horaire	Répondants
Fixe	43 %
Rotatif	15 %
À la carte	26 %
Remplacement seulement	16 %

À noter que les participants pouvaient **sélectionner plus d'une option**. Par exemple, certaines organisations ont des responsables sauveteurs qui travaillent sur un horaire fixe et d'autres sur un horaire à la carte.



Les minutes présentées ci-dessus représentent la durée rémunérée par la majorité des organisations participantes. Bien que dans l'ensemble, le nombre de minutes rémunérées varie de 5 à 30 selon la période, la **plupart des organisations** rémunèrent **15 minutes** pour le temps de préparation, le temps de rangement, le temps de pause et le temps de battement, et **30 minutes** pour le temps de repas.

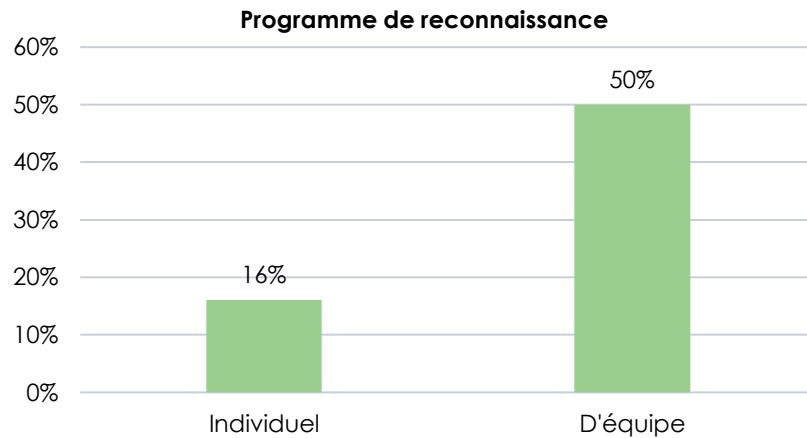
À noter que plus d'organisations rémunèrent le temps de rangement durant la saison estivale, mais le nombre de minutes rémunérées sont les mêmes durant la saison estivale et la période régulière.



Bien qu'un **faible pourcentage** d'organisations rémunère les responsables sauveteurs pour le temps passé à **rédiger** les évaluations de mi-étape et de fin d'étape, celles qui le font rémunèrent plus de temps que pour les sauveteurs et assistants-sauveteurs (moyenne de 30 minutes)

La presque totalité des organisations participantes offre une rémunération aux employés lorsque ceux-ci assistent à des réunions et/ou des formations internes. La durée de ces rencontres varie et toutes les organisations les rémunèrent en totalité.

Rétention



Au niveau des programmes de reconnaissance, les résultats sont les mêmes que pour les sauveteurs. 16 % des organisations seulement offrent un programme de reconnaissance individuelle sous forme de cadeau après un certain nombre d'années de services (majoritairement après **3 ans**, **5 ans** et **10 ans**) et 50 % prévoient en moyenne **2 activités** d'équipe pour un budget annuel moyen de **1 000 \$**.

Les organisations participantes ont également listé l'importance des éléments pour favoriser la rétention des responsables sauveteurs :

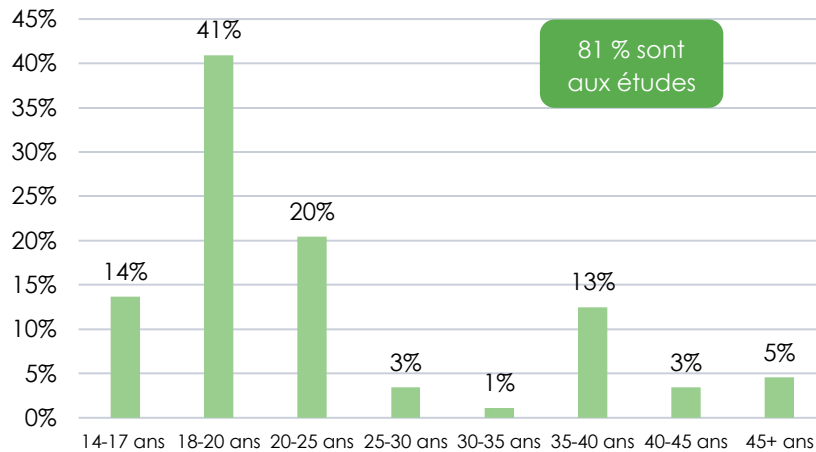
1. Horaire de travail (88 %)
2. Salaire (86 %)
3. Vacances et absences payées (66 %)
4. Programme de reconnaissance (58 %)
5. Avantages sociaux (56 %)

CATÉGORIE ENTRAÎNEURS

Entraîneurs

Démographie

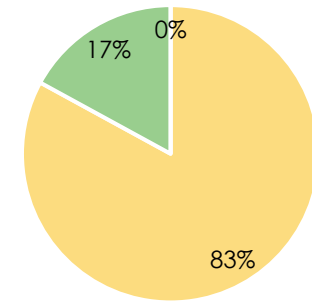
Représentation par tranche d'âge



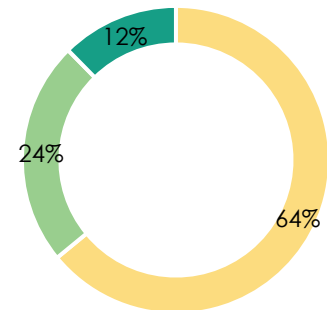
La catégorie d'emploi «entraîneur» est l'une des seules catégories où **tous les groupes d'âge** sont représentés. Cette catégorie d'emploi est également majoritairement occupée par des femmes.

Représentation par genre

- Femme
- Homme
- Non-Genré



Représentation par statut d'emploi



- Temporaire
- Permanent temps partiel
- Permanent temps plein

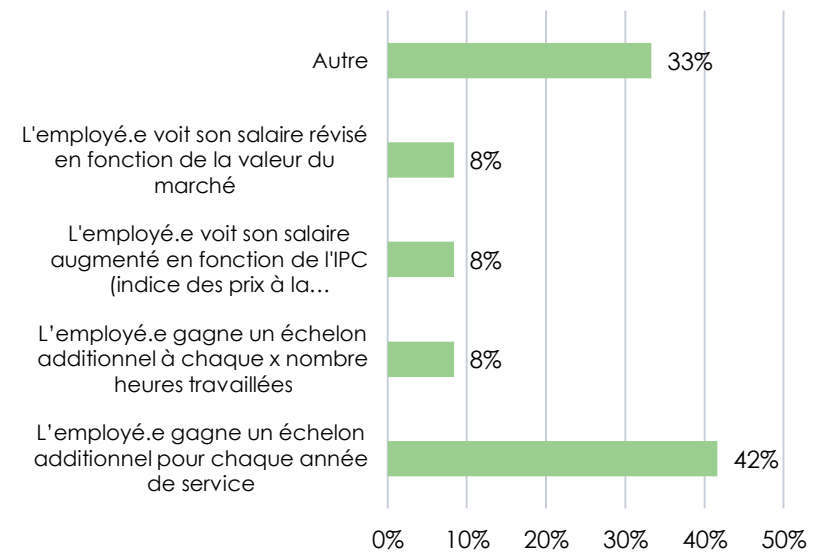
Parmi les 89 entraîneurs répertoriés, **27 %** sont **syndiqués**.

Données salariales

	Moyenne (taux horaire)
Minimum d'échelle	16,40 \$
Point milieu	20,77 \$
Minimum d'échelle	25,14 \$

La majorité des entraîneurs est payée selon un taux fixe. Parmi les 33 % qui ont une structure à échelons, la **majorité a 3 ou 4 échelons** à leur structure.

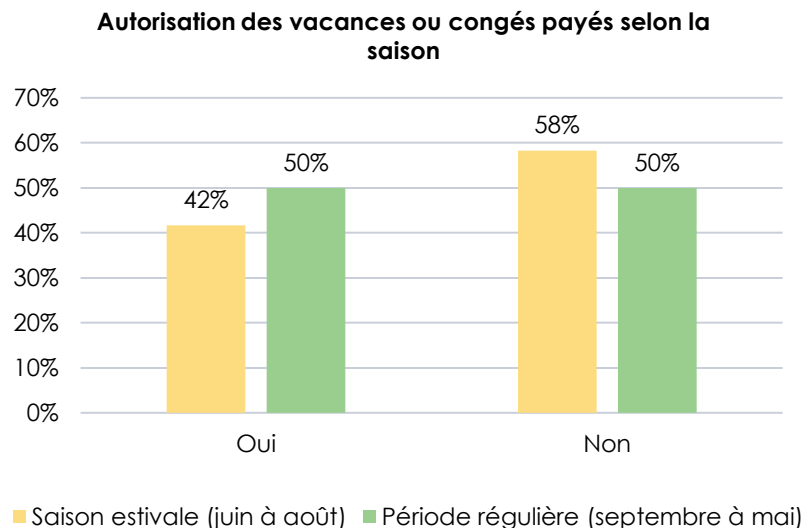
Processus d'augmentation salariale



Près de la moitié des organisations a rapporté que leurs entraîneurs augmentent d'un **échelon** annuellement. Parmi les 33 % qui ont répondu « autres », le salaire de l'entraîneur augmente comme suit :

- L'employé est éligible à 1 \$ de plus par l'heure lorsqu'il complète une nouvelle certification.
- L'employé est éligible à une augmentation salariale s'il a démontré les compétences attendues dans la dernière année.

Vacances et autres absences rémunérées

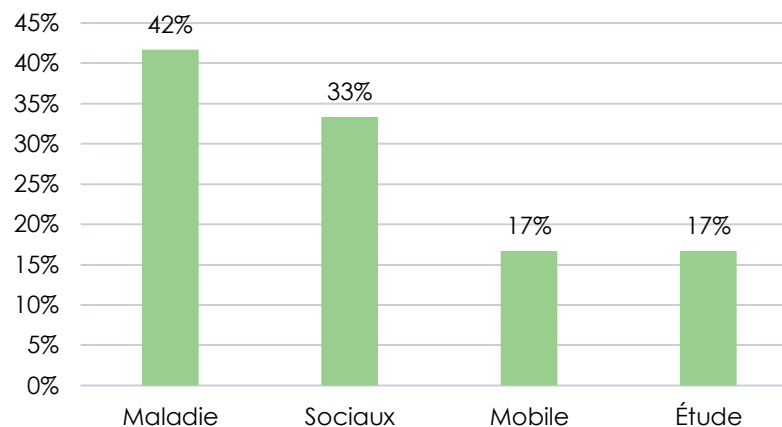


Une faible proportion d'organisations est plus encline à autoriser des vacances durant la période régulière contrairement à la saison estivale.

De plus, 83 % des répondants offrent une banque de jours (moyenne de **10 jours** annuellement) alors que seulement 17 % offrent une banque d'heures (moyenne de **15 heures** annuellement)

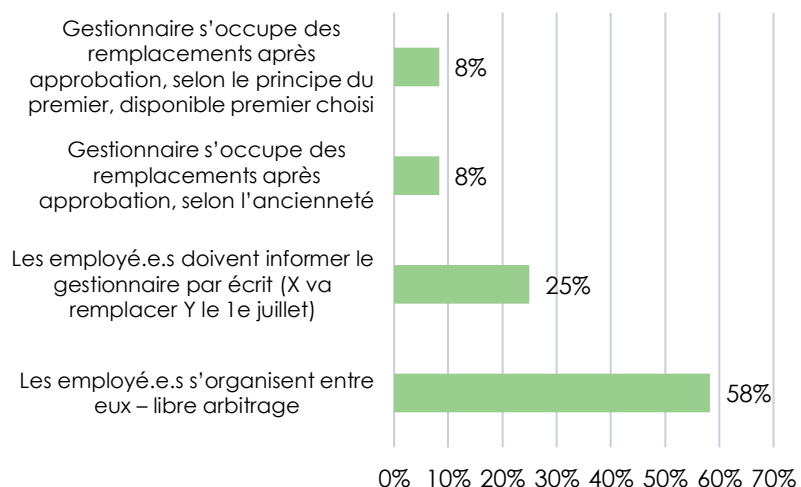
Finalement, **83 %** attribuent les vacances sur la base de la **date d'embauche** contrairement à **17 %** qui l'attribuent sur la base des **heures cumulées**.

Absences rémunérées autres que les vacances annuelles et les fériés



Plus d'organisations offrent d'autres types d'absences, à l'extérieur des vacances annuelles et des jours fériés. 8 % des organisations offrent les **4 types d'absences**, 17 % en rémunèrent **3 sur 4**, 25 % en rémunèrent **2**, alors que 17 % n'en rémunèrent **qu'un seul**.

Processus de remplacement



Contrairement aux catégories sauveteurs, les entraîneurs doivent **s'organiser entre eux** s'ils doivent s'absenter. Dans seulement 25 % des cas, le gestionnaire doit en être informé et dans moins de 20 % des cas, le gestionnaire est responsable de trouver un remplaçant.

Développement professionnel

	Remboursement des frais liés à :	
	L'acquisition de nouvelles compétences	La requalification
En totalité	58 %	67 %
En partie	42 %	8 %
Aucun remboursement	0 %	25 %
% d'organisations qui rémunèrent les employés durant ces périodes	8 %	8 %

Toutes les organisations remboursent en totalité ou en partie les frais liés à l'acquisition de nouvelles compétences. Parmi celles qui remboursent en partie, certaines remboursent un montant allant de **50 % à 75 %** de la facture totale et d'autres, un montant fixe allant de **500 \$ à 1 000 \$**. Au niveau des frais liés à la requalification, la grande majorité des organisations qui rembourse ces frais le fait en totalité.

Seulement **8 %** des organisations rémunèrent les entraîneurs durant l'acquisition de nouvelles compétences et durant la requalification.

Équipement

Les organisations participantes ont listé les équipements offerts aux entraîneurs en précisant ceux qui sont offerts uniquement à l'embauche et ceux qui sont renouvelés annuellement.

Faits saillants :

Renouvelé annuellement

- Le **T-shirt** (58 %), le **maillot 1 pièce** (17 %), le **sifflet** (17 %) et la **serviette** (14 %) sont les articles les plus souvent offerts à l'embauche et renouvelés annuellement.

À l'embauche seulement

- Les **shorts** sont l'article le plus souvent offert à l'embauche seulement, par 33 % des organisations.
- 8 % des organisations participantes offrent les éléments suivants à l'embauche et le renouvellent annuellement (**Camisole, Chandail à manches longues, Chandail à manches longues de style « coton ouaté », et des Shorts**).
- 8 % des organisations participantes offrent les éléments suivants à l'embauche uniquement (**Chapeau, lunettes solaires régulières, lunettes solaires polarisées, serviette, sandale et lunettes de natation**)

Autre

- Crème solaire**, le **pantalon**, le **bonnet** et les **lunettes de natation** sont des articles offerts par aucune organisation.

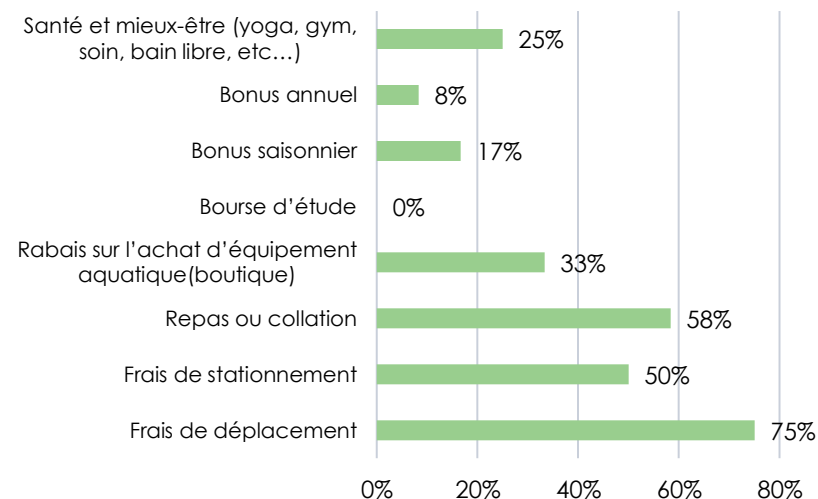
Au niveau de l'équipement de protection individuel (EPI), **42 %** des organisations le remboursent **en totalité**, et **58 % n'offrent aucun remboursement** puisque les équipements sont disponibles sur place.

Assurance collective

Parmi les organisations participantes, **seuls les employés permanents à temps plein sont éligibles** à un régime d'assurance collective (33 %) et/ou un fonds de pension (17 %).

Autres avantages

Autres types d'avantages offerts aux entraîneurs

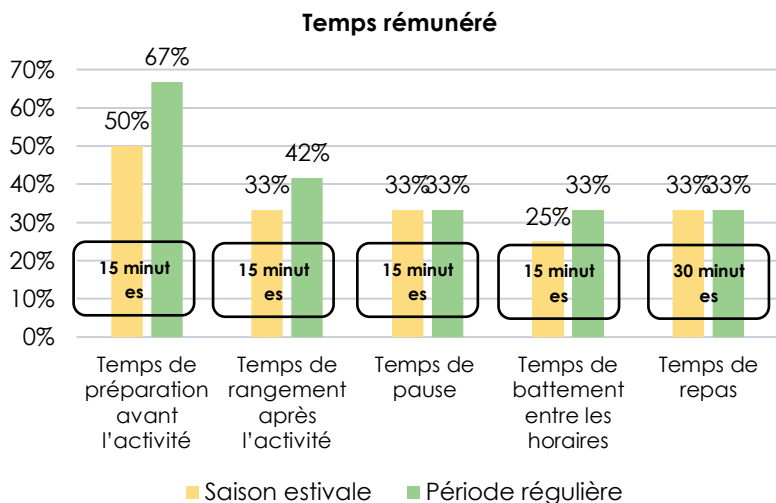


Contrairement à la catégorie des sauveteurs, les entraîneurs sont éligibles à une **plus grande variété d'avantages** tels que des repas ou collations sur le lieu de travail et les frais de stationnement remboursés. Aucune organisation n'a listé d'autres avantages offerts aux entraîneurs.

Horaire de travail

Type d'horaire	Répondants
Fixe	71 %
Rotatif	14 %
À la carte	7 %
Remplacement seulement	7 %

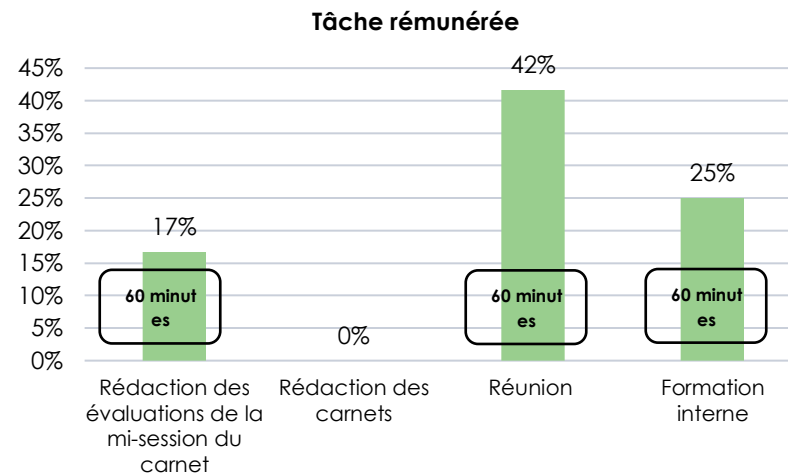
À noter que les participants pouvaient sélectionner plus d'une option. Par exemple, certaines organisations ont des entraîneurs qui travaillent sur un horaire fixe et d'autres sur un horaire rotatif.



Les minutes présentées ci-dessus représentent la durée rémunérée par la majorité des organisations participantes. Bien que dans l'ensemble, le nombre de minutes rémunérées varie de 15 à 30 selon la période, la **plupart des organisations** rémunèrent **15 minutes** pour le temps de préparation, le

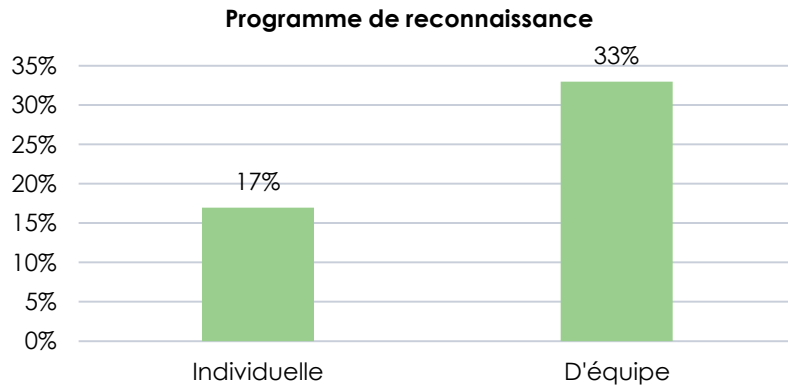
temps de rangement, le temps de pause et le temps de battement, et **30 minutes** pour le temps de repas.

À noter que plus d'organisations rémunèrent le temps de préparation, et de rangement, durant la période régulière, mais le nombre de minutes rémunérées sont les mêmes durant la saison estivale et la période régulière.



Le pourcentage d'organisations qui rémunère le temps passé sur certaines tâches est **inférieur** pour les entraîneurs lorsque l'on observe en relation avec les sauveteurs. La moyenne est 60 minutes par tâche.

Rétention



17 % seulement des organisations participantes ont un programme de reconnaissance individuelle pour les entraîneurs. Avec un taux de réponse positive de **33 %** pour les programmes de reconnaissance d'équipe, la catégorie « entraîneur » est la catégorie avec le plus faible pourcentage.

Parmi les organisations qui l'offrent, le budget annuel moyen pour les activités d'équipe est **de 1 500 \$ par activité** et les organisations prévoient en moyenne **2 activités par année**.

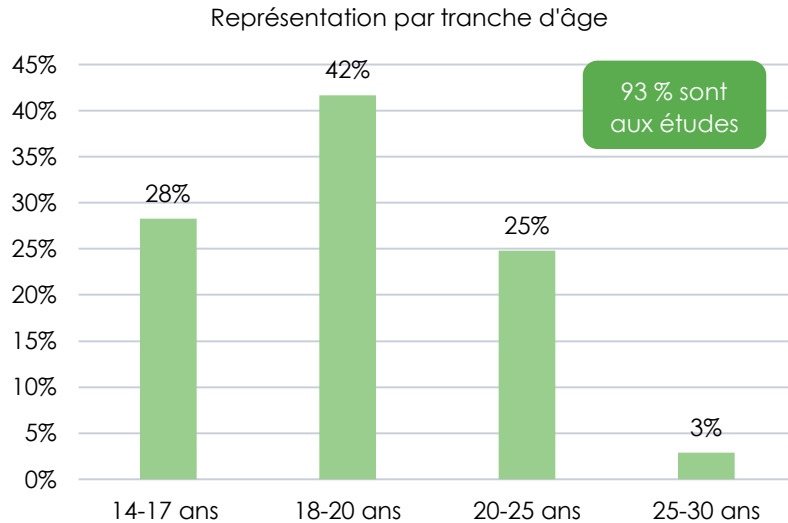
Les organisations participantes ont également listé l'importance des éléments pour favoriser la rétention des entraîneurs :

1. Horaire de travail (86 %)
2. Salaire (80 %)
3. Vacances et absences payées (56 %)
4. Avantages sociaux à égalité avec programme de reconnaissance (44 %)

CATÉGORIE MONITEURS

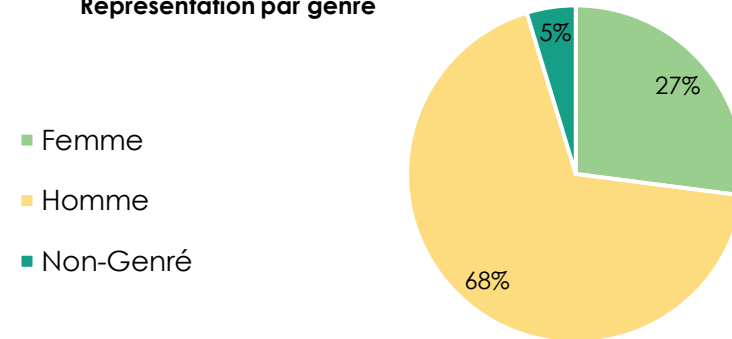
Moniteurs de cours de natation (adultes et enfants)

Démographie

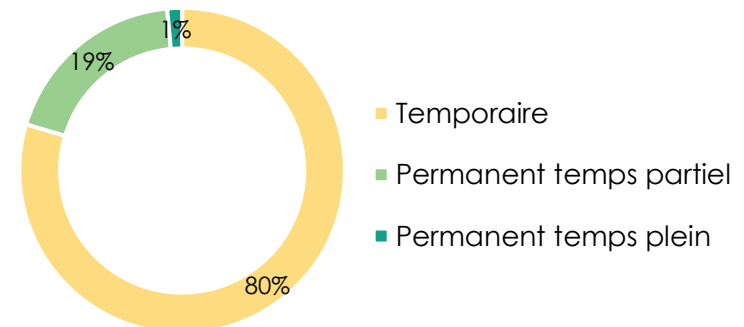


Parmi les organisations participantes, **moins de 5%** des moniteurs de natation ont au-delà de 30 ans. De plus, près de la totalité des moniteurs de natation sont aux études.

Représentation par genre



Représentation par statut d'emploi



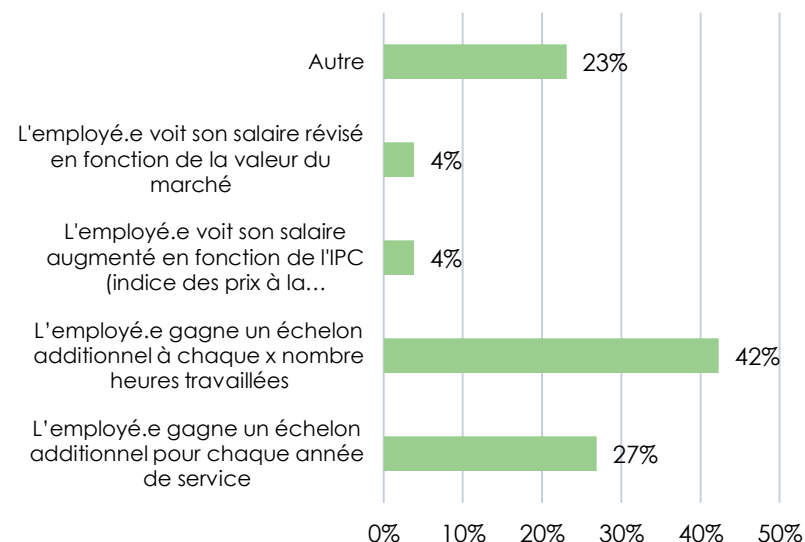
Sur les 1 764 moniteurs de natation répertoriés dans cette enquête, la grande majorité est des employés temporaires. **68 % d'entre eux sont syndiqués.**

Données salariales

	Moyenne (taux horaire)
Minimum d'échelle	18,77 \$
Point milieu	21,07 \$
Maximum d'échelle	23,36 \$

Bien que la plupart des répondants aient une structure salariale à 5 échelons, lorsque l'on regarde la moyenne globale, l'échelle salariale des moniteurs de natation compte **4 échelons** avec un minimum de 2 et un maximum de 10 échelons. 18 % des répondants rémunèrent les moniteurs avec un taux fixe.

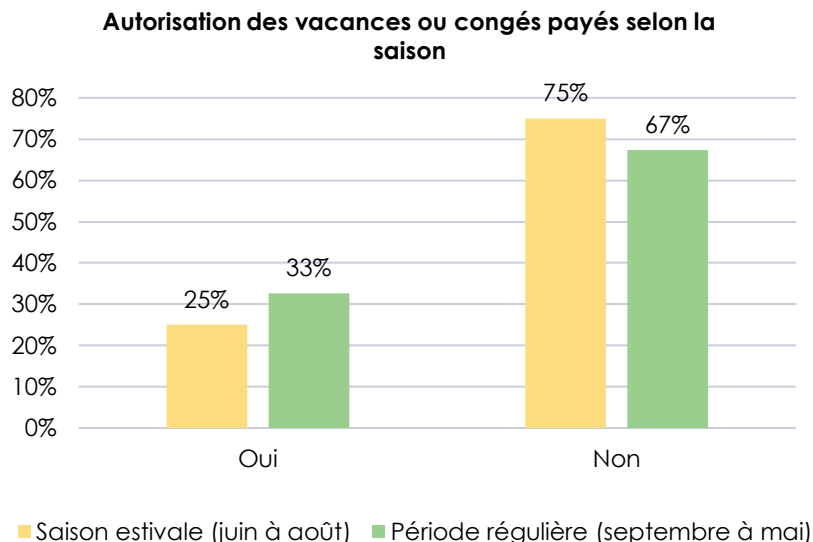
Processus d'augmentation salariale



Majoritairement, le salaire des moniteurs augmente en fonction du **nombre d'heures travaillées**. 27 % augmentent automatiquement d'un échelon par année et 23 % ont listé un processus **autre** tel que :

- Un pourcentage fixe prévu à la convention collective ou à la signature du contrat
- L'acquisition de nouvelles compétences/certifications
- Augmentation proportionnelle à l'augmentation du salaire minimum
- Augmentation proportionnelle au nombre d'heures travaillées
- Augmentation à chaque session (jusqu'à 3 par année)

Vacances et autres absences rémunérées

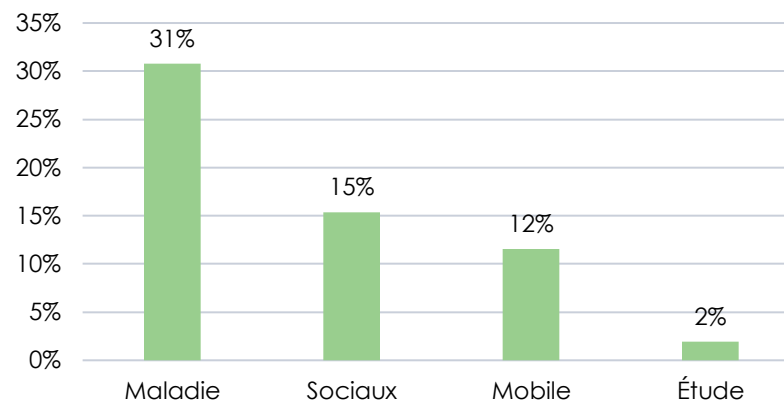


Bien qu'il y ait une légère différence entre les 2 saisons, généralement, **très peu d'organisations** autorisent des vacances aux moniteurs de natation.

De plus, 87 % des répondants offrent une banque de jours (moyenne de **15 jours** annuellement) alors que seulement 13 % offrent une banque d'heures (moyenne de **77 heures** annuellement)

Finalement, **83 %** attribuent les vacances sur la base de la **date d'embauche** contrairement à **13 %** qui ont répondu sur la base des **heures cumulées**.

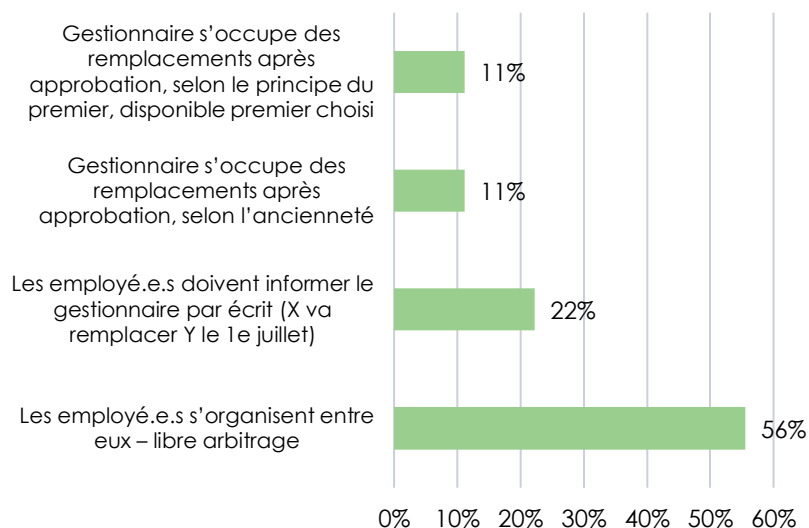
Absences rémunérées autres que les vacances annuelles et les fériés



Un **faible pourcentage** d'organisations rémunère d'autres types d'absences aux moniteurs de natation, tous types confondus.

Aucune organisation n'a listé d'autres types d'absences rémunérées pour les entraîneurs.

Processus de remplacement



Il relève de la **responsabilité des moniteurs de natation** de se trouver un remplacement s'ils doivent s'absenter.

Développement professionnel

	Remboursement des frais liés à :	
	L'acquisition de nouvelles compétences	La requalification
En totalité	38 %	63 %
En partie	12 %	10 %
Aucun remboursement	50 %	27 %
% d'organisations qui rémunèrent les employés durant ces périodes	6 %	2 %

La moitié des organisations **ne rembourse pas** les frais liés à l'acquisition de nouvelles compétences contrairement à 27 % pour la requalification. Parmi les organisations qui remboursent ces frais, la grande majorité les **rembourse en totalité**.

Plusieurs organisations offrent les formations et la requalification à l'interne et couvrent les frais qui y sont associés. Toutefois, certaines organisations ont adopté des politiques qui prévoient que l'employé **doit travailler un certain nombre d'heures** au sein de l'organisation pour être éligible à ce remboursement.

Équipement

Les organisations participantes ont listé les équipements offerts aux moniteurs de cours de natation (adultes et enfants) en précisant ceux qui sont offerts uniquement à l'embauche et ceux qui sont renouvelés annuellement.

Faits saillants :

Renouvelé annuellement

- Le **T-shirt** (62 %), la **camisole** (29 %) et le **maillot 1 pièce** (25 %) sont les articles les plus souvent offerts à l'embauche et renouvelés annuellement.
- 10 à 15 % des organisations participantes offrent les éléments suivants à l'embauche et les renouvellent annuellement (**Shorts, chandail à manches longues, Rashguard, bonnet, chapeau** et **crème solaire**).

À l'embauche seulement

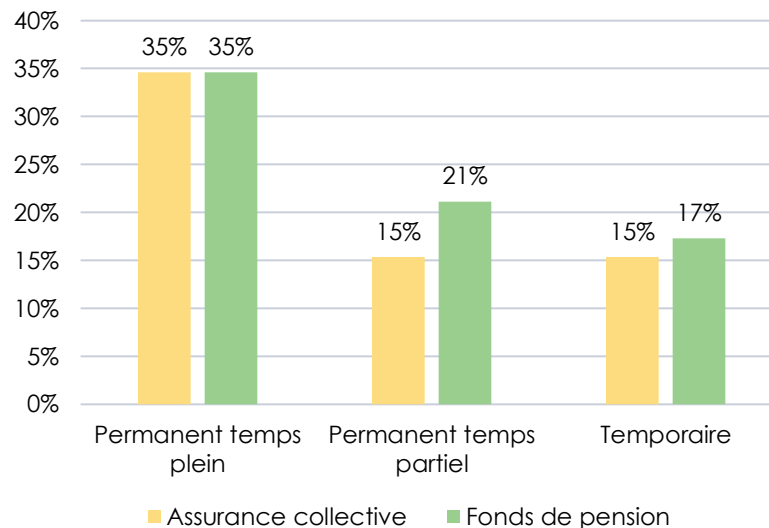
- 33 % des organisations participantes offrent un **sifflet** et 19 % offrent un **chandail « coton ouaté »** à l'embauche uniquement.

Autre

- Aucune organisation n'offre des **lunettes de natation**.

Au niveau de l'équipement de protection individuel (EPI), **81 %** des organisations le remboursent **en totalité**, et **19 % n'offrent aucun remboursement**.

Assurance collective



Indépendamment du statut d'emploi, très peu d'organisations offrent des assurances collectives et/ou une cotisation à un fonds de pension.

Autres avantages

37 % des organisations offrent un programme de santé et mieux-être aux moniteurs de natation. Comme pour les sauveteurs et les entraîneurs, ce programme prend la forme d'entraînement de groupe et/ou d'accès aux installations gratuitement.

27 % offrent une compensation pour le déplacement des moniteurs et **13 %** offrent des rabais sur l'équipement.

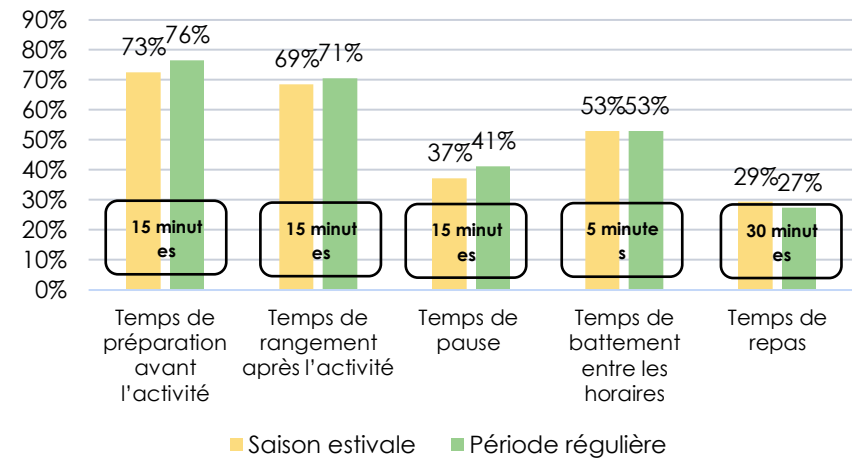
Aucune organisation n'a listé d'autres avantages offerts aux moniteurs de natation.

Horaire de travail

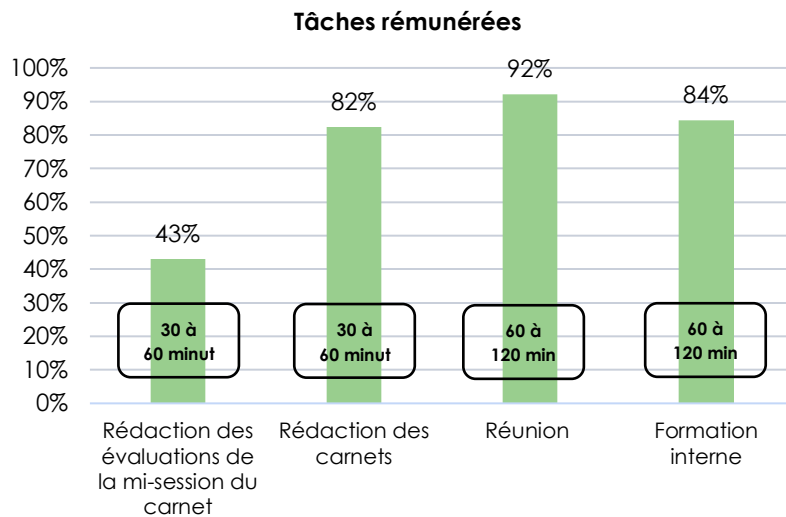
Type d'horaire	Répondants
Fixe	49 %
Rotatif	12 %
À la carte	21 %
Remplacement seulement	18 %

À noter que les participants pouvaient **sélectionner plus d'une option**. Par exemple, certaines organisations ont des moniteurs de natation qui travaillent sur un horaire fixe et d'autres sur un horaire rotatif.

Temps rémunéré

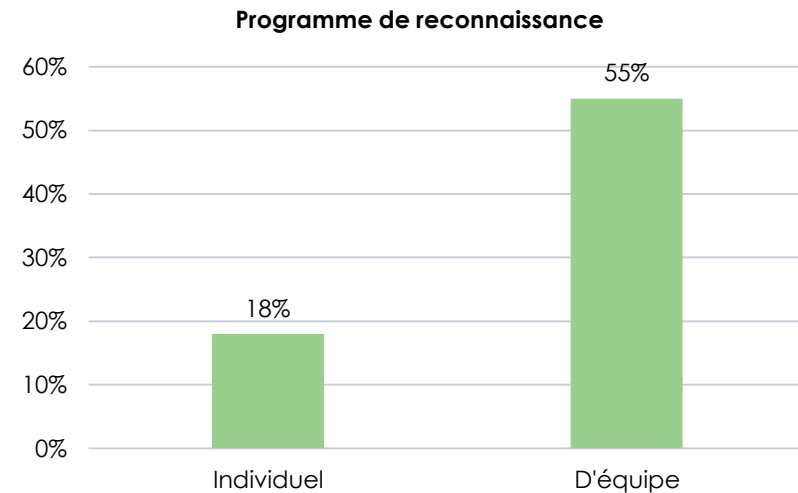


Les minutes présentées ci-dessus représentent la durée rémunérée par la majorité des organisations participantes. Bien que dans l'ensemble, le nombre de minutes rémunérées varie de 5 à 30 selon la période, la **plupart des organisations** rémunèrent **5 minutes** pour le temps de battement entre les horaires, **15 minutes** pour le temps de préparation, le temps de rangement et le temps de pause, et **30 minutes** pour le temps de repas.



Plus d'organisations rémunèrent les moniteurs de natation pour le temps passé à rédiger les carnets, contrairement aux sauveteurs et aux entraîneurs. Tout comme les autres catégories d'emplois, les **réunions et les formations internes sont rémunérées par la grande majorité**. La durée est rémunérée en entièreté et varie entre 60 et 120 minutes.

Rétention



Plus de la moitié des organisations participantes organisent, en moyenne, **2 activités** d'équipe par année. Le budget annuel moyen est de **1 200 \$**. Parmi les activités, les organisations ont rapporté des fêtes de Noël et des soupers de fin de saison.

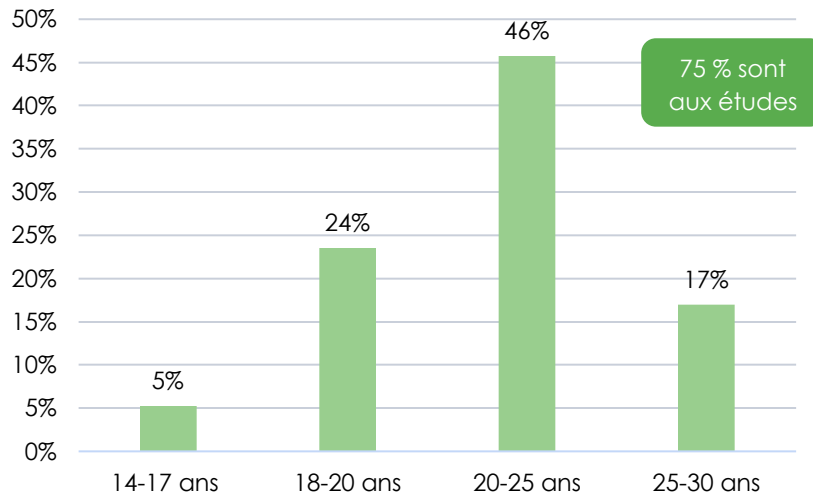
Les organisations participantes ont également listé l'importance des éléments pour favoriser la rétention des moniteurs de natation :

1. Horaire de travail (88 %)
2. Salaire (84 %)
3. Vacances et absences payées (60 %)
4. Programme de reconnaissance (58 %)
5. Avantages sociaux (54 %)

Moniteurs de formation

Démographie

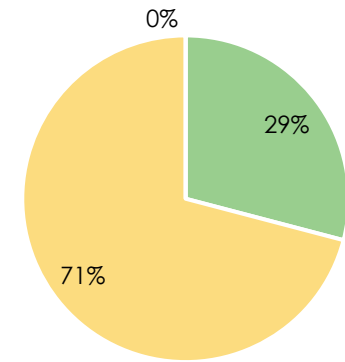
Représentation par tranche d'âge



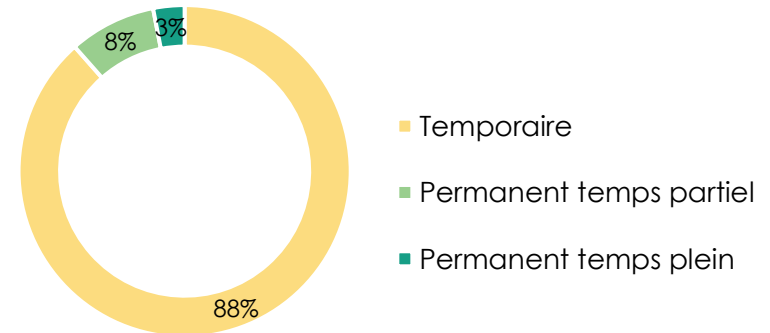
Moins de 10 % des moniteurs de formation ont **au-delà de 30 ans**. La majorité des employés ont entre 20 et 25 ans, alors que la majorité des moniteurs de formation, eux, ont entre 18 et 20 ans.

Représentation par genre

- Femme
- Homme
- Non-Genré



Représentation par statut d'emploi



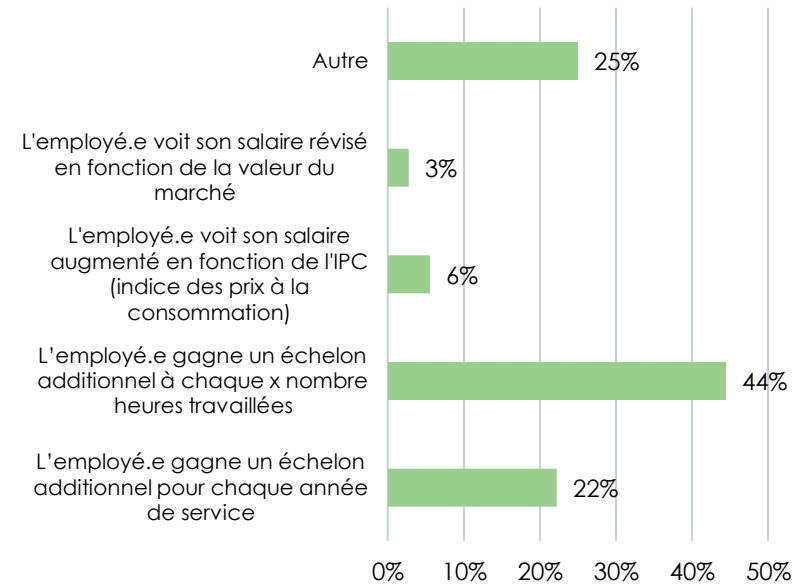
Parmi les 295 moniteurs de formation répertoriés, près de 90 % sont des employés temporaires et **68 % sont syndiqués**.

Données salariales

	Moyenne (taux horaire)
Minimum d'échelle	18,77 \$
Point milieu	21,07 \$
Maximum d'échelle	23,36 \$

La structure salariale des moniteurs de formation compte de 3 à 12 échelons avec une moyenne de **4**. 18 % des organisations ont un taux fixe pour rémunérer les moniteurs de formation.

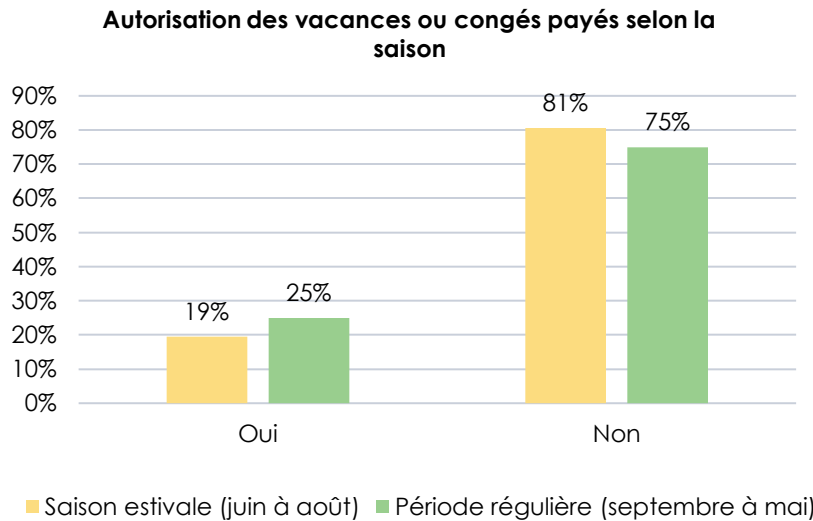
Processus d'augmentation salariale



Les résultats sont **similaires** à ce qui a été observé pour les moniteurs de cours de natation. Près de la moitié reçoivent une augmentation en fonction du **nombre d'heures travaillées**. Parmi les **autres** processus se trouvent :

- Un pourcentage fixe prévu à la convention collective ou à la signature du contrat
- L'acquisition de nouvelles compétences/certifications
- Augmentation proportionnelle à l'augmentation du salaire minimum
- Augmentation proportionnelle au nombre d'heures travaillées
- Augmentation à chaque session (jusqu'à 3 par année)

Vacances et autres absences rémunérées

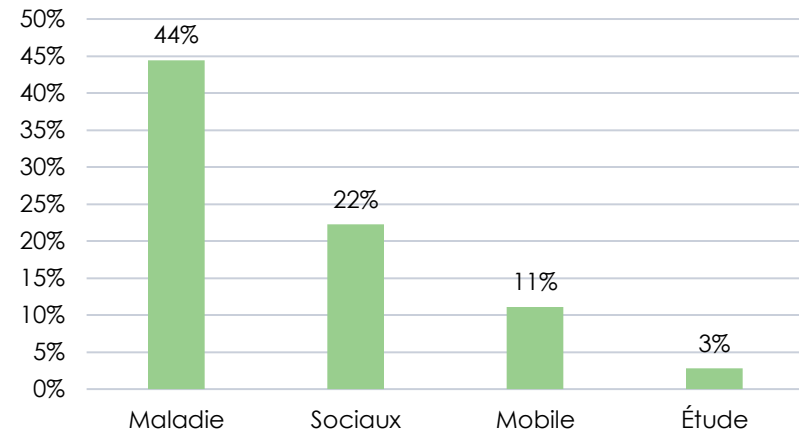


Un pourcentage encore plus faible d'organisations autorise des vacances pour les moniteurs de formation, comparé aux moniteurs de cours de natation. **Une légère différence est** encore à noter quant à l'autorisation des vacances selon la saison de l'année.

De plus, 90 % des répondants offrent une banque de jours (moyenne de **14 jours** annuellement) alors que seulement 10 % offrent une banque d'heures (moyenne de **120 heures** annuellement)

Finalement, **89 %** attribuent les vacances sur la base de la **date d'embauche** contre **11 %** qui l'attribuent sur la base des **heures cumulées**.

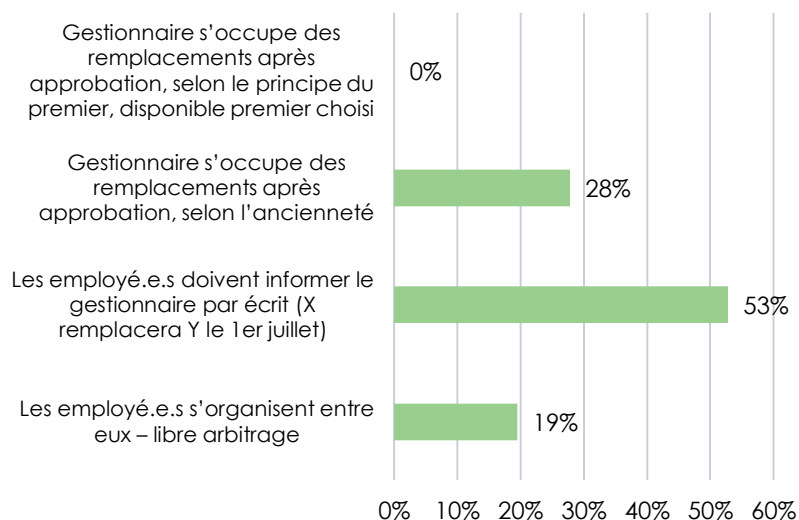
Absences rémunérées autres que les vacances annuelles et les fériés



Un pourcentage **plus important** d'organisation autorise d'autres types d'absences, bien que le pourcentage soit tout de même faible. Aucune organisation n'offre les 4.

Aucune organisation n'a listé d'autres types d'absences rémunérées pour les moniteurs de formation.

Processus de remplacement



Plus de la moitié des organisations participantes ont rapporté que le moniteur de formation **a la responsabilité de trouver son remplaçant** en cas d'absence, et doit en **informer** son gestionnaire. Pour un peu plus de 25 %, il revient au gestionnaire de trouver un remplaçant en fonction de l'ancienneté.

Développement professionnel

	Remboursement des frais reliés à :	
	L'acquisition de nouvelles compétences	La requalification
En totalité	44 %	64 %
En partie	14 %	17 %
Aucun remboursement	42 %	19 %
% d'organisations qui rémunèrent les employés durant ces périodes	11 %	11 %

Près de la moitié des organisations **ne remboursent pas** les frais reliés à l'acquisition de nouvelles compétences contre 19 % pour les frais de requalification. Parmi les organisations qui remboursent ces frais, la grande **majorité les rembourse en totalité**.

Comme pour les moniteurs de cours de natation, plusieurs organisations offrent les formations et la requalification à l'interne et couvrent les frais qui y sont associés **à condition** de travailler un certain nombre d'heures au sein de l'organisation afin d'être éligibles à ce remboursement.

Équipement

Les organisations participantes ont listé les équipements offerts aux moniteurs de formation en précisant ceux qui sont offerts uniquement à l'embauche et ceux qui sont renouvelés annuellement.

Faits saillants :

Renouvelé annuellement

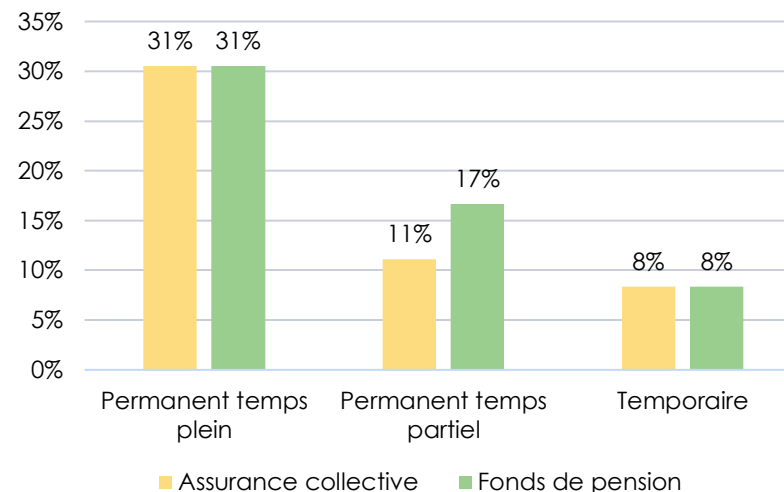
- Le **T-shirt** (44 %), le **maillot 1 pièce** (31 %) et la **camisole** (25 %) sont les articles les plus souvent offerts à l'embauche et renouvelés annuellement.
- 11 % des organisations participantes offrent les éléments suivants à l'embauche et le renouvellement annuel : **Rashguard, chapeau, chandail à manches longues** et **sandales**.

À l'embauche seulement

- 33 % des organisations offrent un **sifflet** et 17 % un **chandail à manche longue de style «coton ouaté»** à l'embauche seulement.
- 11 % des organisations participantes offrent les éléments suivants à l'embauche uniquement : **Chandail à manches longues, maillot 1 pièce** et **2 pièces** et le **bonnet**.
- Seulement 3 % des organisations offrent les articles suivants : **shorts, maillot 2 pièces, lunettes de soleil polarisées, serviette** et **lunettes de natation**.

Au niveau de l'équipement de protection individuel (EPI), **75 %** des organisations le remboursent **en totalité**, et **25 % n'offrent aucun remboursement**.

Assurance collective



Le pourcentage d'organisations qui offrent ces types d'avantages est encore plus faible que pour les moniteurs de natation, tous statuts d'emplois confondus.

Autres avantages

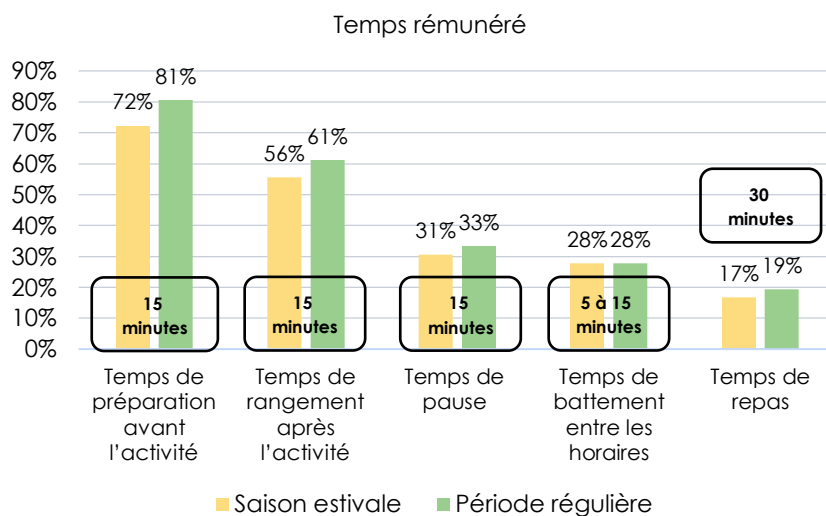
44 % des organisations offrent un programme de santé et mieux-être aux moniteurs de natation. Comme pour les sauveteurs et les entraîneurs, ce programme prend la forme d'entraînement de groupe et/ou d'accès aux installations gratuitement.

39 % offrent une compensation pour le déplacement des moniteurs de formation, **17 %** remboursent les frais de stationnement et **14 %** offrent des rabais sur l'équipement.

Horaire de travail

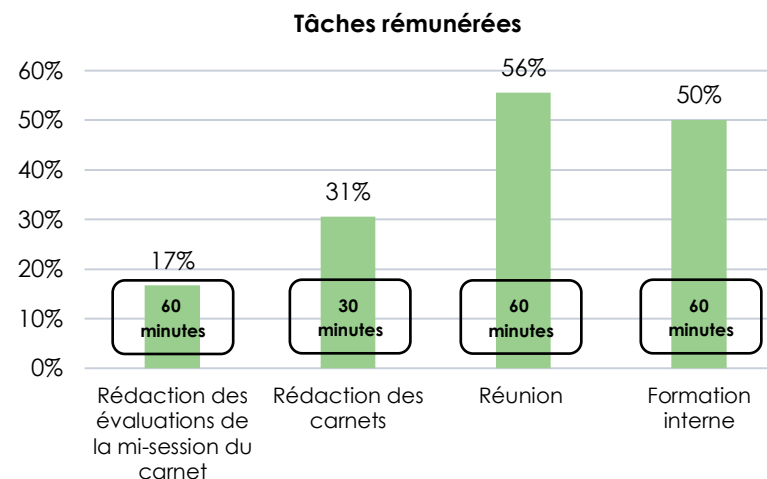
Type d'horaire	Répondants
Fixe	43 %
Rotatif	16 %
À la carte	33 %
Remplacement seulement	8 %

À noter que les participants pouvaient sélectionner plus d'une option. Par exemple, certaines organisations ont des moniteurs de formation qui travaillent sur un horaire fixe et d'autres sur un horaire rotatif.



Les minutes présentées ci-dessus représentent la durée rémunérée par la majorité des organisations participantes. Bien que dans l'ensemble, le nombre de minutes rémunérées varie de 15 à 30 selon la période, la **plupart des organisations** rémunèrent **15 minutes** pour le temps de préparation, le temps de rangement, le temps de pause et le temps de battement, et **30 minutes** pour le temps de repas. Moins d'organisations

rémunèrent le temps de battement entre les horaires, en comparaison avec les moniteurs de natation.



En moyenne, les organisations rémunèrent 60 minutes pour la rédaction des évaluations de la mi-session du carnet, jusqu'à concurrence de 120 minutes. Le pourcentage d'organisations qui rémunère le temps passé en réunions et/ou en formations internes est **inférieur** à toutes les autres catégories d'emplois.

Certaines organisations rémunèrent un **pourcentage des heures travaillées** pour la rédaction des carnets (moyenne de 10 % des heures).

Rétention

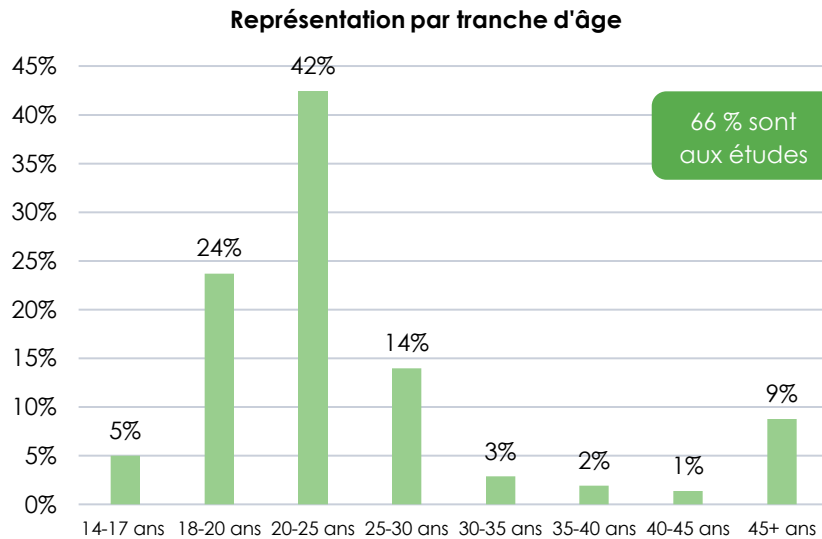
13 % seulement des organisations participantes ont un programme de reconnaissance **individuelle** pour les moniteurs de formation et **35 %** organisent des activités **d'équipe** et/ou font des tirages de prix en guise de reconnaissance du travail des employés. Comme pour les autres catégories d'emplois, la moyenne est de **2 activités** par année avec un budget de **1 300 \$**.

Les organisations participantes ont également listé l'importance des éléments pour favoriser la rétention des moniteurs de formations :

1. Salaire (88 %)
2. Horaire de travail (84 %)
3. Vacances et absences payées (60 %)
4. Programme de reconnaissance (58 %)
5. Avantages sociaux (54 %)

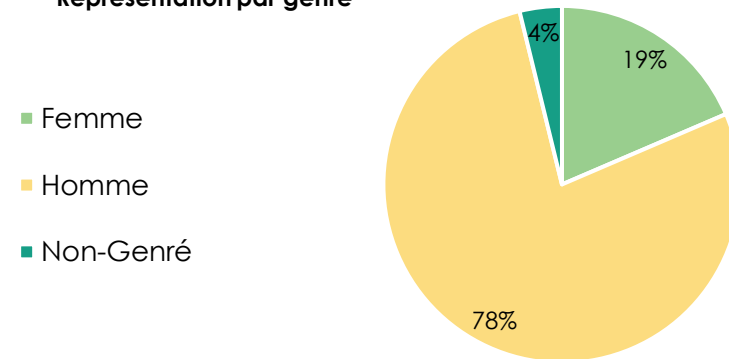
Moniteur de conditionnement physique

Démographie

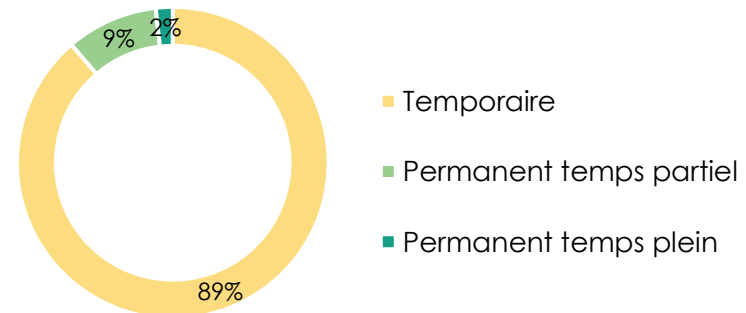


La majorité des moniteurs de conditionnement physique a entre 20 et 25 ans et 15 % ont au-delà de 30 ans. Tout comme les autres catégories de moniteurs, la majorité est du genre féminin.

Représentation par genre



Représentation par statut d'emploi



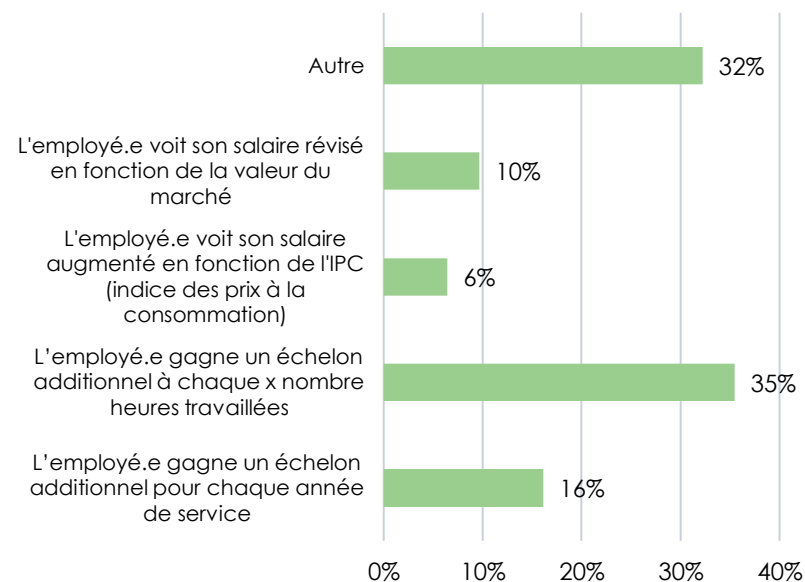
Parmi les 344 moniteurs de conditionnement physique répertoriés, près de 90 % sont des employés temporaires et **55 %** sont **syndiqués**.

Données salariales

	Moyenne (taux horaire)
Minimum d'échelle	21,29 \$
Point milieu	24,49 \$
Maximum d'échelle	27,68 \$

La structure salariale des moniteurs de conditionnement physique compte de 3 à 12 échelons avec une moyenne de **4**. **18 %** des organisations ont un taux fixe pour rémunérer les moniteurs de conditionnement physique.

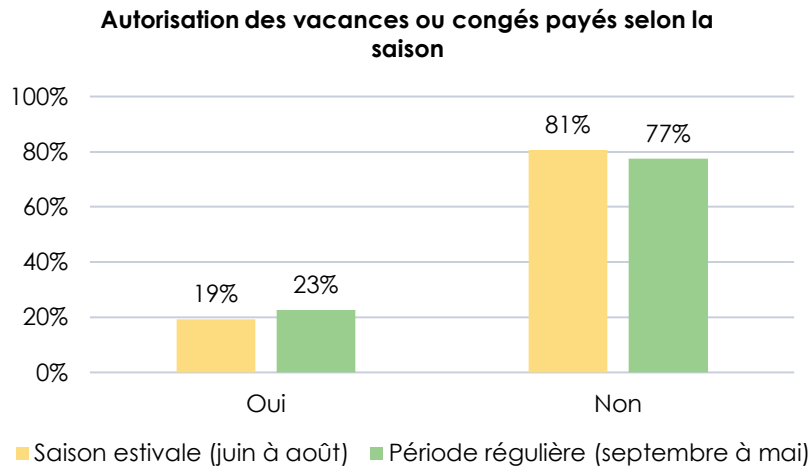
Processus d'augmentation salariale



Les résultats sont similaires à ce qui a été observé pour les autres types de moniteurs avec une majorité qui reçoivent une augmentation en fonction du nombre d'heures travaillées. Parmi les **autres** processus se trouvent :

- Un pourcentage fixe prévu à la convention collective ou à la signature du contrat
- Un pourcentage légèrement supérieur à l'IPC
- Augmentation proportionnelle au nombre d'heures travaillées
- Augmentation à chaque session (jusqu'à 3 par année)

Vacances et autres absences rémunérées



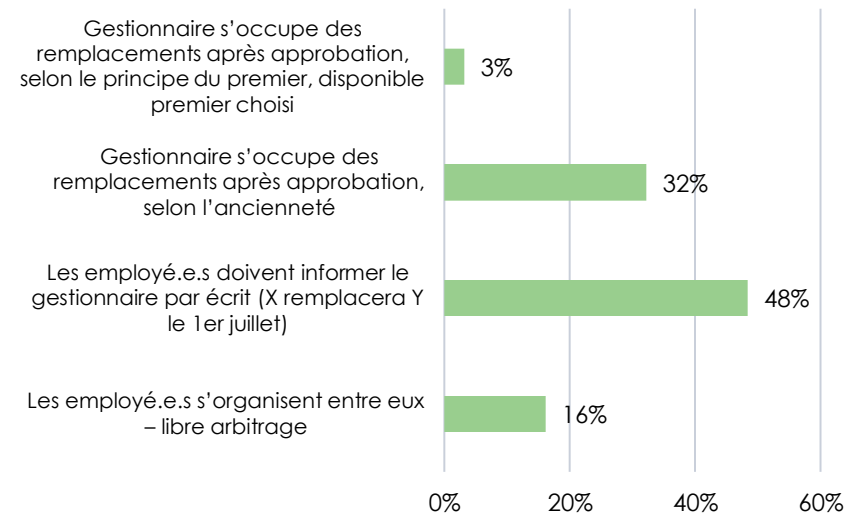
Un pourcentage encore plus faible d'organisations autorise des vacances pour les moniteurs de conditionnement physique, en comparaison aux autres catégories de moniteurs. **Une légère différence** est encore à noter quant à l'autorisation des vacances selon la saison de l'année.

De plus, 75 % des répondants offrent une banque de jours (moyenne de **9 jours** annuellement) alors que seulement 25 % offrent une banque d'heures. Les données collectées au niveau du nombre d'heures moyen ne permettent pas de tirer de conclusion.

Finalement, **86 %** attribuent les vacances sur la base de la date d'embauche contrairement à **14 %** qui les attribuent sur la base des heures cumulées.

Très peu d'organisations rémunèrent d'autres types d'absences aux moniteurs de conditionnement physique. **Moins de 30 %** rémunèrent des congés maladie et **moins de 10 %** rémunèrent des congés sociaux, mobiles ou pour les études.

Processus de remplacement



Près de la moitié des organisations participantes a rapporté que le **moniteur de conditionnement physique** est **responsable** de trouver son remplaçant en cas d'absence, et qu'il doit en informer son gestionnaire. Alors que pour un peu plus de 30 %, il revient au gestionnaire de trouver un remplaçant en fonction de la date d'ancienneté.

Développement professionnel

	Remboursement des frais reliés à :	
	L'acquisition de nouvelles compétences	La requalification
En totalité	28 %	39 %
En partie	19 %	10 %
Aucun remboursement	53 %	52 %
% d'organisations qui rémunèrent les employés durant ces périodes	3 %	0 %

Près de la moitié des organisations ne remboursent pas les frais reliés à l'acquisition de nouvelles compétences ni les frais reliés à une requalification. Parmi les organisations qui remboursent ces frais, la grande majorité les rembourse en totalité. Celles ne remboursant qu'une partie ont affirmé qu'elles remboursent les frais jusqu'à concurrence de **40 % de la facture** ou un montant fixe variant de **150 \$ à 200 \$**.

Tout comme pour les moniteurs de cours de natation, plusieurs organisations offrent les formations et la requalification à l'interne et couvrent les frais qui y sont associés à condition de travailler un certain nombre d'heures au sein de l'organisation afin d'être éligibles à ce remboursement.

Équipement

Les organisations participantes ont listé les équipements offerts aux moniteurs de conditionnement physique en précisant ceux qui sont offerts uniquement à l'embauche et ceux qui sont renouvelés annuellement.

Faits saillants :

Renouvelé annuellement

- Le **T-shirt** (45 %), la **camisole** (29 %), et les **shorts** (16 %) sont les articles les plus souvent offerts à l'embauche et renouvelés annuellement.
- Seulement 3 % des organisations participantes offrent le **maillot 1 pièce** et la **serviette** à l'embauche et les renouvellent annuellement.

À l'embauche seulement

- 33 % des organisations offrent un **sifflet** et 19 % offrent un **chandail à manche longue de style « coton ouaté »** à l'embauche seulement.

Autre

- **Aucune organisation n'offre** les articles suivants aux moniteurs de conditionnement physique : **Pantalons, lunettes de soleil, sandales et sifflet**.

Au niveau de l'équipement de protection individuel (EPI), **61 %** des organisations le remboursent **en totalité**, et **39 % n'offrent aucun remboursement**.

Assurance collective et fonds de pension

Moins de 30 % des organisations offrent des assurances collectives et/ou un fonds de pension aux moniteurs de conditionnement physique permanents à temps plein. Ce pourcentage diminue à 10 % et moins pour les employés permanents à temps partiel et les employés temporaires.

Autres avantages

32 % des organisations offrent un programme de santé et mieux-être aux moniteurs de conditionnement physique. Comme pour les autres catégories d'emplois, ce programme prend la forme d'entraînement de groupe et/ou d'accès aux installations gratuitement.

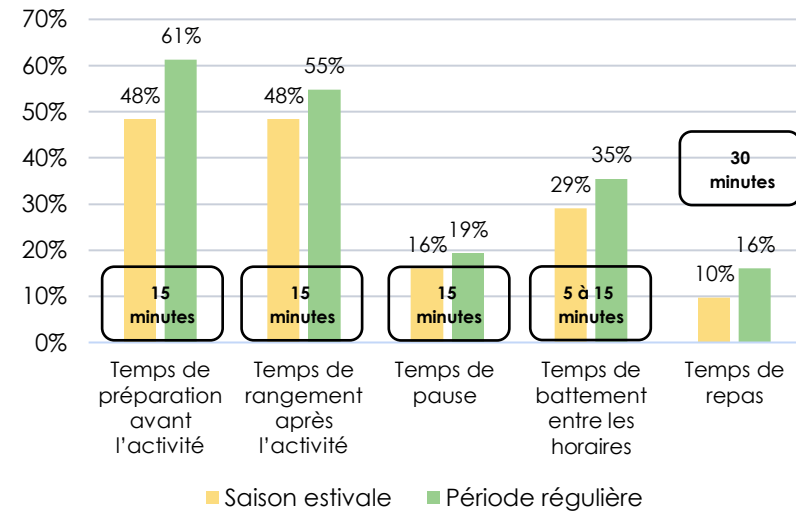
19 % seulement offrent une compensation pour le déplacement des moniteurs de conditionnement physique et **13 %** remboursent les frais de stationnement en plus d'offrir des rabais sur l'équipement.

Horaire de travail

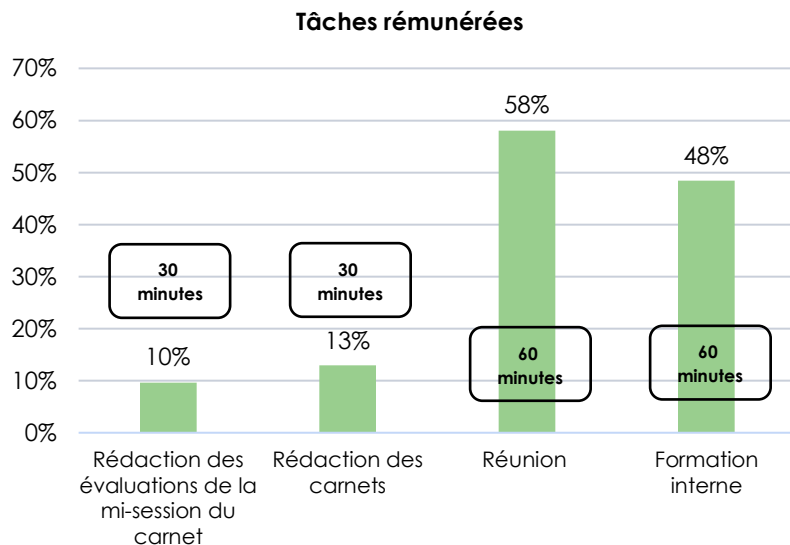
Type d'horaire	Répondants
Fixe	41 %
Rotatif	12 %
À la carte	31 %
Remplacement seulement	16 %

À noter que les participants pouvaient **sélectionner plus d'une option**. Par exemple, certaines organisations ont des moniteurs de conditionnement physique qui travaillent sur un horaire fixe et d'autres sur un horaire rotatif.

Temps rémunéré



Les minutes présentées ci-dessus représentent la durée rémunérée par la majorité des organisations participantes. Bien que dans l'ensemble, le nombre de minutes rémunérées varie de 15 à 30 selon la période, la **plupart des organisations** rémunèrent **5 minutes** pour le temps de battement des horaires, **15 minutes** pour le temps de préparation, le temps de rangement, et le temps de pause, et **30 minutes** pour le temps de repas. Contrairement aux autres catégories d'emplois présentées dans ce rapport, les moniteurs de conditionnement physique sont plus souvent rémunérés pour les périodes ci-dessus durant la période régulière.



En moyenne, les organisations rémunèrent **rarement** le **temps passé** à la **rédaction des carnets** pour les moniteurs de conditionnement physique. Le pourcentage d'organisations qui rémunère le temps passé en réunions et/ou en formations internes est semblable aux autres catégories de moniteurs et est inférieur à toutes les autres catégories d'emplois.

À noter que certaines organisations rémunèrent un pourcentage des heures travaillées pour la rédaction des carnets (moyenne de 10 % des heures).

Rétention

13 % seulement des organisations participantes ont un programme de reconnaissance **individuelle** pour les moniteurs de formation et **35 %** organisent des activités **d'équipe** et/ou font des tirages de prix en guise de reconnaissance du travail des employés. Tout comme les autres catégories, la moyenne est de **2 activités** par année avec un budget de **1 300 \$**.

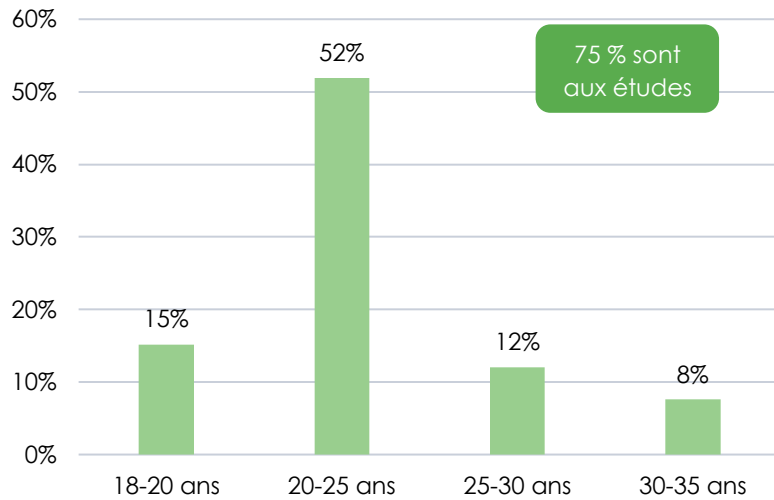
Les organisations participantes ont également listé l'importance des éléments pour favoriser la rétention des moniteurs de conditionnement physique :

1. Salaire à égalité avec horaire de travail (84 %)
2. Vacances et absences payées à égalité avec programme de reconnaissance (54 %)
3. Avantages sociaux (48 %)

Chefs Moniteurs

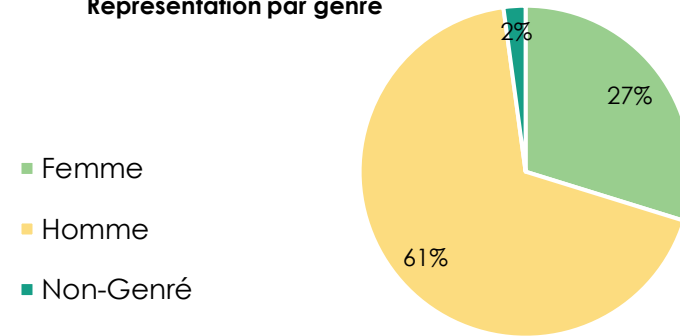
Démographie

Représentation par tranche d'âge

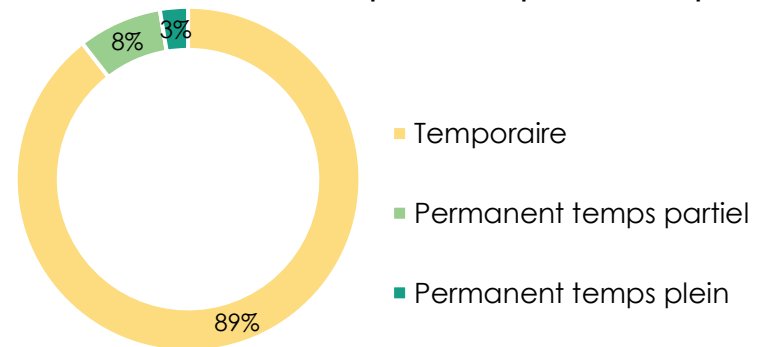


Moins de 10 % des chefs moniteurs ont **au-delà de 35 ans**. La majorité des employés ont entre 20 et 25 ans.

Représentation par genre



Représentation par statut d'emploi



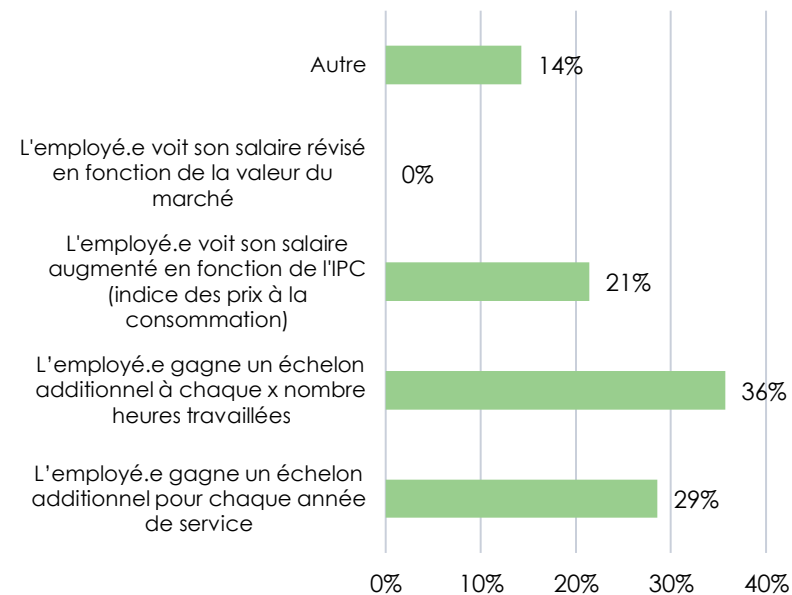
Parmi les 76 chefs moniteurs répertoriés, près de 90 % sont des employés temporaires et **71 % sont syndiqués**.

Données salariales

	Moyenne (taux horaire)
Minimum d'échelle	21,55 \$
Point milieu	23,77 \$
Maximum d'échelle	25,99 \$

La structure salariale des chefs moniteurs compte, en moyenne, de **3 à 5 échelons**. 21 % des organisations ont un taux fixe pour rémunérer les chefs moniteurs.

Processus d'augmentation salariale



Les résultats sont similaires à ce qui a été observé pour les autres catégories de moniteurs. Près de la moitié reçoivent une augmentation en fonction du nombre d'heures travaillées. Parmi les autres processus se trouvent :

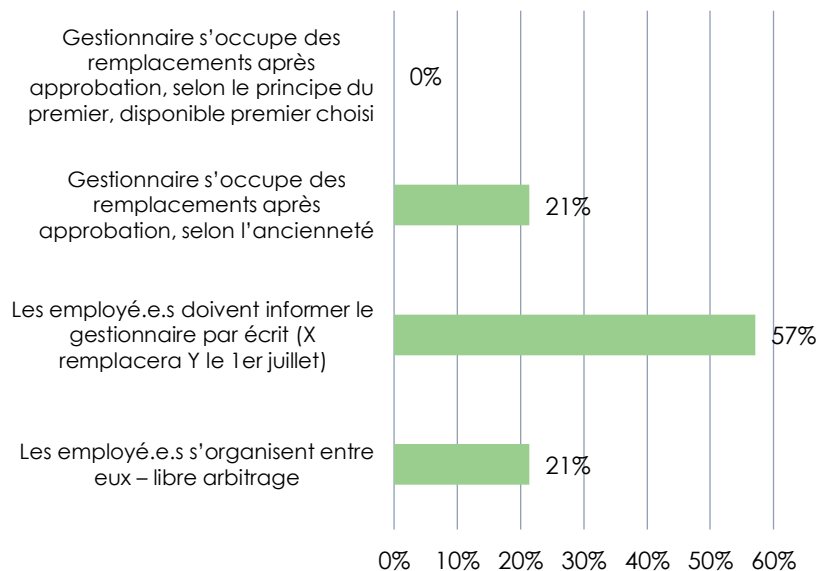
- L'acquisition de nouvelles compétences/certifications
- Augmentation à chaque session (jusqu'à 3 par année)

Vacances et autres absences rémunérées

Le pourcentage d'organisations qui autorise des vacances pour les chefs moniteurs est trop faible pour pouvoir tirer des conclusions.

De plus, moins de 20 % des organisations participantes rémunèrent d'autres types de congés

Processus de remplacement



Plus de la moitié des organisations participantes ont rapporté que le chef moniteur est responsable de trouver son remplaçant en cas d'absence, et qu'il doit en informer son gestionnaire.

Développement professionnel

	Remboursement des frais reliés à :	
	L'acquisition de nouvelles compétences	La requalification
En totalité	50 %	57 %
En partie	7 %	7 %
Aucun remboursement	43 %	36 %
% d'organisations qui rémunèrent les employés durant ces périodes	14 %	14 %

La moitié des organisations remboursent **la totalité** des frais reliés à l'acquisition de nouvelles compétences et reliés à la requalification. Parmi celles qui remboursent en partie, elles remboursent jusqu'à concurrence de **40 % à 50 %** des frais.

Équipement

Les organisations participantes ont listé les équipements offerts aux chefs moniteurs en précisant ceux qui sont offerts uniquement à l'embauche et ceux qui sont renouvelés annuellement.

Faits saillants :

Renouvelé annuellement

- Le **T-shirt** (29 %) et le **maillot 1 pièce** (21 %) sont les articles les plus souvent offerts à l'embauche et renouvelés annuellement.
- **14 %** des organisations participantes offrent les éléments suivants **à l'embauche et le renouvellement annuel** : **Rashguard, chandail à manches longues, chandails à manche longue de style « coton ouaté » et camisole.**

À l'embauche seulement

- 21 % des organisations offrent un **bonnet** et des **shorts** à l'embauche seulement.

Autre

- **Aucune organisation** n'offre de **lunettes de soleil**, de **lunettes de natation** ou de **maillot 2 pièces**.

Au niveau de l'équipement de protection individuel (EPI), **79 %** des organisations le remboursent **en totalité**, et **21 % n'offrent aucun remboursement**.

Assurance collective

Le pourcentage d'organisations qui offrent ces types d'avantages est encore plus faible que pour les autres catégories de moniteurs, tous statuts d'emploi confondus. **Moins de 10 %** des organisations offrent des assurances collectives et/ou un fonds de pension.

Autres avantages

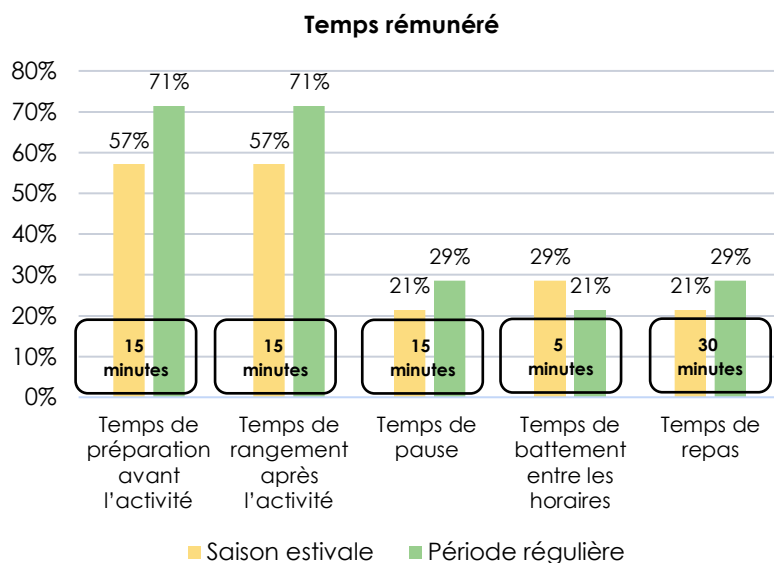
29 % des organisations offrent un programme de santé et mieux-être aux chefs moniteurs. Ce programme prend la forme d'entraînement de groupe et/ou d'accès aux installations gratuitement.

10 % offrent une compensation pour le déplacement des chefs moniteurs et offrent des rabais sur l'équipement.

Horaire de travail

Type d'horaire	Répondants
Fixe	60 %
Rotatif	5 %
À la carte	20 %
Remplacement seulement	15 %

À noter que les participants pouvaient **sélectionner plus d'une option**. Par exemple, certaines organisations ont des chefs moniteurs qui travaillent sur un horaire fixe et d'autres sur un horaire rotatif.



Les minutes présentées ci-dessus représentent la durée rémunérée par la majorité des organisations participantes. La **plupart des organisations** rémunèrent **15 minutes** pour le temps de préparation, le temps de rangement, le temps de pause, **5 minutes** pour le temps de battement, et **30 minutes** pour le temps de repas. Moins d'organisations rémunèrent le temps de battement entre les horaires, en comparaison avec les moniteurs de natation.

Finalement, bien que le nombre de minutes rémunéré reste le même, **plus** d'organisations rémunèrent le temps passé à la préparation de l'activité et le temps de rangement après l'activité durant la **saison régulière**.

Contrairement à toutes les autres catégories d'emploi détaillées dans ce rapport, les chefs moniteurs ne sont rémunérés que lorsqu'ils assistent aux réunions (moyenne de

120 minutes) et/ou aux formations internes (moyenne de **60 minutes**).

Rétention

Aucune organisation n'offre un programme de reconnaissance **individuel** pour les chefs moniteurs et **50 %** organisent des activités **d'équipe** et/ou font des tirages de prix pour reconnaître le travail des employés. Tout comme pour les autres catégories d'emplois, la moyenne est de **1 activité** par année avec un budget de **100 \$**.

Les organisations participantes ont également listé l'importance des éléments pour favoriser la rétention des chefs moniteurs :

1. Salaire à égalité avec horaire de travail (84 %)
2. Vacances et absences payées à égalité avec programme de reconnaissance (63 %)
3. Avantages sociaux (54 %)

Varia

Autres catégories d'emploi

En plus des catégories d'emplois incluses dans cette enquête, les organisations participantes ont dit avoir les catégories suivantes :

- Surveillant pataugeoire,
- Commis
- Secrétariat
- Préposés aux loisirs (guichetiers)
- Préposés à l'accueil
- Auxiliaires à l'entretien
- Préposé au matériel
- Conseiller de secteur et conseillère Programme aquatique
- Commis-réceptionnistes
- Agent à la programmation
- Concierges
- Caissières plateaux aquatiques
- Agent de développement

Annexe A - Données salariales par région administrative

Les tableaux présentés dans cette annexe présentent le minimum et le maximum moyen des **échelles salariales** par région administrative. Seules les régions pour lesquelles des données étaient accessibles pour une catégorie donnée sont présentées dans chacun des tableaux.

Gestionnaires – Taux horaire			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Abitibi-Témiscamingue	3	14.00	23.30
Autre	1	17.00	23.00
Bas-Saint-Laurent	1	34.88	46.49
Capitale-Nationale	6	27.15	33.29
Centre-du-Québec	4	26.12	28.32
Chaudière-Appalaches	1	22.66	28.98
Côte-Nord	5	26.96	35.56
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1	20.11	28.28
Lanaudière	1	20.05	29.73
Laurentides	4	28.48	37.45
Laval	1	13.00	39.00
Montréal	6	32.98	39.95
Montréal	15	23.91	36.93
Nord-du-Québec	3	22.00	40.00
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3	16.97	24.86

Gestionnaires – salaire annuel			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Abitibi-Témiscamingue	2	58 845	75 601
Bas-Saint-Laurent	2	53 295	64 440
Capitale-Nationale	3	64 920	86 167
Chaudière-Appalaches	2	71 000	87 960
Estrie	2	60 829	88 133
Lanaudière	2	61 466	99 571
Laurentides	4	59 075	78 375
Laval	2	70 570	98 235
Mauricie	1	62 000	79 500
Montréal	8	71 517	92 941
Montréal	14	74 091	99 220
Nord-du-Québec	1	78 445	85 719
Outaouais	1	80 502	105 924
Saguenay-Lac-Saint-Jean	1	75 000	100 000

Professionnels – taux horaire			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Abitibi-Témiscamingue	3	20.00	25.00
Bas-Saint-Laurent	3	32.03	41.65
Capitale-Nationale	7	24.66	30.00
Centre-du-Québec	4	21.00	25.00
Chaudière-Appalaches	4	24.09	37.43
Côte-Nord	5	27.03	40.52
Estrie	1	18.63	21.41
Laurentides	6	21.67	25.10
Laval	2	18.00	39.00
Montréal	12	26.49	33.86
Montréal	21	22.85	33.70
Nord-du-Québec	3	35.00	35.00
Outaouais	2	16.00	28.00
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3	16.00	25.00
Abitibi-Témiscamingue	3	26.49	33.86

Professionnels – salaire annuel			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Abitibi-Témiscamingue	2	56 345	63 101
Capitale-Nationale	2	59 960	88 205
Estrie	1	50 000	70 000
Lanaudière	2	55 000	65 000
Laurentides	2	47 110	65 105
Laval	1	30 000	110 000
Montréal	2	53 676	65 218
Montréal	8	48 744	69 875
Nord-du-Québec	1	40 000	57 000
Saguenay-Lac-Saint-Jean	1	68 000	68 000

Superviseurs – taux horaire			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Abitibi-Témiscamingue	3	20.50	25.50
Centre-du-Québec	3	21.00	25.00
Chaudière-Appalaches	4	19.00	24.00
Côte-Nord	4	22.68	34.78
Lanaudière	2	25.27	29.73
Laurentides	5	21.18	23.61
Laval	3	16.43	23.43
Montérégie	12	22.31	27.03
Montréal	21	22.44	28.09
Nord-du-Québec	4	21.00	28.00
Outaouais	2	28.00	34.00
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3	20.93	27.72
Abitibi-Témiscamingue	3	20.50	25.50

Superviseurs – salaire annuel			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Abitibi-Témiscamingue	1	39 998	43 356
Capitale-Nationale	2	40 275	53 750
Estrie	1	50 000	50 000
Lanaudière	1	55 000	90 000
Laurentides	1	34 000	56 600
Montréal	5	51 407	64 218

Assistants sauveteurs – taux horaire			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Abitibi-Témiscamingue	5	15.50	16.17
Bas-Saint-Laurent	3	15.00	15.00
Capitale-Nationale	9	16.57	19.08
Centre-du-Québec	4	15.06	16.85
Chaudière-Appalaches	4	14.99	20.00
Côte-Nord	5	16.43	23.33
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1	14.35	14.35
Laurentides	8	14.02	15.67
Montérégie	14	16.37	18.53
Montréal	29	15.42	17.99
Nord-du-Québec	4	15.05	17.00
Outaouais	2	13.50	14.75
Saguenay-Lac-Saint-Jean	4	17.87	19.70

Sauveteurs – taux horaire			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Abitibi-Témiscamingue	5	17.75	21.91
Bas-Saint-Laurent	3	16.70	20.22
Capitale-Nationale	9	18.50	21.52
Centre-du-Québec	4	16.37	18.20
Chaudière-Appalaches	4	15.65	21.00
Côte-Nord	5	16.68	23.83
Estrie	2	14.58	17.23
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1	16.85	16.85
Lanaudière	3	18.35	19.04
Laurentides	8	17.57	18.94
Laval	3	15.33	18.72
Montérégie	14	19.16	23.43
Montréal	29	16.33	20.44
Nord-du-Québec	4	17.05	20.47
Outaouais	2	16.50	19.50
Saguenay-Lac-Saint-Jean	4	17.27	23.14

Responsables sauveteurs – taux horaire			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Bas-Saint-Laurent	3	19.12	23.44
Capitale-Nationale	9	19.16	23.09
Centre-du-Québec	4	21.88	21.88
Chaudière-Appalaches	4	14.62	25.99
Côte-Nord	5	17.10	29.41
Estrie	2	16.90	19.77
Laurentides	8	19.09	21.13
Laval	3	20.19	22.92
Montérégie	14	21.22	25.56
Montréal	29	19.31	23.74
Nord-du-Québec	4	16.10	21.69
Outaouais	2	25.50	30.50

Entraîneurs – taux horaire			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Abitibi-Témiscamingue	5	15.5	23.5
Capitale-Nationale	9	17.5	30.5
Centre-du-Québec	4	13.5	22.8
Chaudière-Appalaches	4	16.7	18.8
Laval	3	15	24
Montérégie	14	22.7	28.3
Montréal	29	17.1	29
Outaouais	2	16	28
Saguenay-Lac-Saint-Jean	4	15	15

Moniteurs cours de natation – taux horaire			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Abitibi-Témiscamingue	5	16.95	20.79
Bas-Saint-Laurent	3	17.97	19.64
Capitale-Nationale	9	19.60	24.09
Centre-du-Québec	4	18.46	19.27
Chaudière-Appalaches	4	17.08	28.00
Côte-Nord	5	18.84	29.86
Estrie	2	16.78	19.29
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1	14.35	17.35
Lanaudière	3	21.69	22.46
Laurentides	8	19.27	20.95
Laval	3	16.43	20.68
Montérégie	14	20.98	25.57
Montréal	29	17.90	24.24
Nord-du-Québec	4	18.93	18.93
Outaouais	2	18.00	21.00
Saguenay-Lac-Saint-Jean	4	20.74	25.38

Moniteurs de formation – taux horaire			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Abitibi-Témiscamingue	5	23.30	31.46
Bas-Saint-Laurent	3	25.26	26.66
Capitale-Nationale	9	21.73	27.64
Centre-du-Québec	4	20.19	21.16
Chaudière-Appalaches	4	19.09	23.00
Côte-Nord	5	24.10	31.76
Estrie	2	16.78	19.29
Lanaudière	3	23.23	28.17
Laurentides	8	21.69	31.45
Laval	3	23.33	27.60
Montérégie	14	24.59	30.51
Montréal	29	21.72	30.80
Nord-du-Québec	4	34.50	34.50
Outaouais	2	25.50	39.50
Saguenay-Lac-Saint-Jean	4	30.00	40.00

Moniteurs de conditionnement physique – taux horaire			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Abitibi-Témiscamingue	5	20.27	23.30
Bas-Saint-Laurent	3	21.58	23.08
Capitale-Nationale	9	19.71	24.96
Centre-du-Québec	4	19.54	19.54
Chaudière-Appalaches	4	17.98	25.99
Côte-Nord	5	15.00	27.00
Lanaudière	3	22.20	23.02
Laurentides	8	21.98	33.08
Laval	3	16.47	19.80
Montérégie	14	23.33	31.49
Montréal	29	23.26	34.90
Nord-du-Québec	4	21.69	21.69
Outaouais	2	34.50	39.50
Saguenay-Lac-Saint-Jean	4	21.47	23.67

Chefs moniteurs – taux horaire			
Région administrative	# d'org.	Min d'échelle moyen (\$)	Max d'échelle moyen (\$)
Abitibi-Témiscamingue	5	18.00	22.00
Bas-Saint-Laurent	3	23.12	23.99
Capitale-Nationale	9	22.89	27.25
Centre-du-Québec	4	19.88	20.69
Chaudière-Appalaches	4	17.61	28.62
Côte-Nord	5	23.67	33.08
Laurentides	8	21.69	25.14
Montérégie	14	21.87	25.29
Montréal	29	18.20	20.57
Outaouais	2	26.50	31.00