

Sondage 2023 sur la rémunération dans les milieux aquatiques

 SOCIÉTÉ DE SAUVETAGE

brio 

CONSULTANT EN
SANTÉ ORGANISATIONNELLE



Table des matières

1. Mise en contexte

Méthodologie	6
Profil des emplois	7
Méthode de présentation des résultats	10

2. Profil des répondants

Profil des milieux sondés	13
Types de bassin	14

3. Faits saillants

Par région administrative	16
Par milieu	19

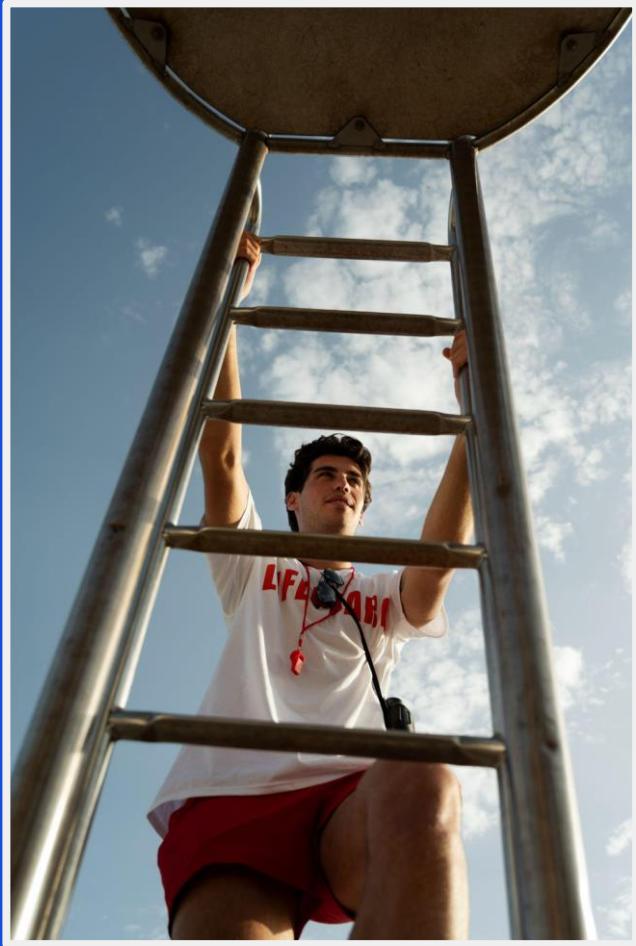
4. Moyennes salariales observées

Assistant surveillant-sauveteur	22
Surveillant-sauveteur	24
Moniteur	26
Formateur	28
Coordonnateur aquatique	30



5. Rémunération globale	
Objectif de la démarche	33
Analyse des postes	34
Valeur relative des postes	39
Données salariales comparables	40
Faits saillants	41
6. Recommandations	45
7. Conclusion	49
8. Remerciements	54
9. Brio RH-PAE	56
10. Annexe - Évaluation des postes	59





01

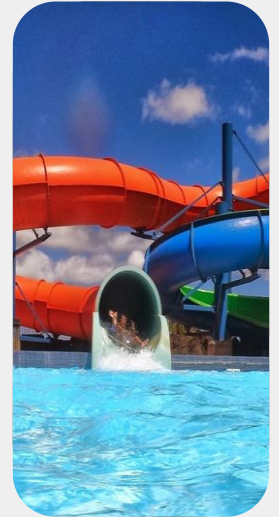
Mise en contexte




La firme spécialisée en gestion des ressources humaines **Brio RH** a accompagné la Société de sauvetage dans ce projet, dont l'objectif est de bien outiller les employés du milieu aquatique sur les stratégies d'**attraction**, de **mobilisation** et de **fidélisation** de la main-d'œuvre.

La **Société de sauvetage** - division du Québec, a sollicité la participation de divers milieux aquatiques de toutes les régions administratives du Québec au printemps 2023 afin d'obtenir des renseignements pertinents sur la réalité vécue par les employés du milieu aquatique.

Mise en contexte



Méthodologie



Rencontres pour cibler le besoin, discuter des enjeux et bâtir le sondage à l'hiver 2023.

Envoi du sondage en ligne à près de 1769 participants et rappels de participation ponctuels.

Collecte de données en ligne entre le 17 avril 2023 et le 13 mai 2023 inclusivement.

Compilation et analyse des réponses par région et par milieu de **274 répondants**.



Les participants ont été invités à répondre à des questions concernant la rémunération et les avantages sociaux, et ce, par catégorie d'emploi. Chaque exploitant devait donc répondre à une série de questions en lien avec une catégorie d'emploi en particulier.



L'ensemble des données récoltées a directement été envoyé à la firme Brio RH. Celles-ci ont ensuite été exportées dans des fichiers Excel pour en faciliter la compilation et l'analyse. Tous les résultats sont présentés sous forme de ratio ou de pourcentage afin de conserver l'anonymat des organisations participantes, mais également dans le but de tracer un meilleur portrait des résultats obtenus.

Assistant surveillant-sauveteur

Un assistant surveillant-sauveteur est âgé de 15 ans et plus et détient minimalement la formation Médaille de bronze. Il doit être en présence d'un surveillant-sauveteur de 17 ans et plus à portée de voix dans le cadre de ses fonctions. Ses tâches principales sont d'assurer la surveillance des baigneurs, de faire de l'éducation au public sur les règles de sécurité aquatique et d'intervenir dans des situations de sauvetage selon le niveau de compétence propre à sa certification.

Surveillant-sauveteur

Un surveillant-sauveteur est âgé de 17 ans et plus, détient la formation Sauveteur national et le brevet de Premiers soins général. Ses tâches principales sont d'assurer la surveillance des baigneurs, de faire de l'éducation au public sur les règles de sécurité aquatique et d'intervenir dans des situations de sauvetage selon le niveau de compétence propre à sa certification. Son niveau de responsabilités est plus élevé que celui d'un assistant surveillant-sauveteur.

Autres appellations possibles pour ces titres d'emploi

- Surveillant de baignade
- Préposé à la surveillance
- Sauveteur
- Assistant-sauveteur
- Lifeguard
- Pool attendant

Profil des emplois



Moniteur

Un moniteur est âgé de 15 ans et plus, détient minimalement les brevets Croix de bronze et de moniteur propre à son appellation d'emploi (voir plus bas). Ses tâches principales sont d'enseigner et d'évaluer les techniques de nage à jour propre au programme de natation et/ou d'enseigner et évaluer les techniques de sauvetage et de premiers soins à jour, d'assurer la surveillance de ses candidats et d'enseigner les règles de sécurité aquatique selon le niveau de compétence propre à sa certification.

Formateur

Un formateur détient minimalement le brevet de base en lien avec le secteur d'enseignement concerné, doit avoir suivi la formation de tronc commun de 20 heures et doit se spécialiser ensuite dans un secteur précis par l'entremise d'un stage pratique. Ses tâches principales sont d'enseigner les techniques et méthodes d'enseignement en sauvetage, d'enseigner les processus administratifs pour l'évaluation des candidats en sauvetage et d'évaluer les candidats moniteurs selon les critères propres au programme enseigné.

Autres appellations possibles pour cet d'emploi

- Moniteur de natation
- Moniteur en sauvetage
- Moniteur conjoint (Moniteur de natation et Moniteur en sauvetage)
- Moniteur soins d'urgence
- Moniteur premiers soins

Autres appellations possibles pour cet emploi

- Formateur de Moniteur de natation
- Formateur de Moniteur Sauveteur national
- Formateur de Moniteur en sauvetage
- Formateur de Moniteur Premiers soins

Profil des emplois



Coordonnateur aquatique

Un coordonnateur aquatique détient minimalement les brevets de Sauveteur national, de Premiers soins général et de Moniteur de natation. Ses tâches principales sont de gérer les opérations quotidiennes du lieu de baignade, d'effectuer, au besoin, les tâches du personnel aquatique sous sa gestion, d'assurer la coordination des activités sportives et récréatives, d'effectuer les tâches administratives, de maintenir la qualité de l'eau selon les normes prescrites, de recruter et de superviser le personnel aquatique, de planifier et d'animer les réunions du personnel, de planifier les horaires de travail, de vérifier l'inventaire du matériel et, au besoin, de procéder aux achats, d'assurer les suivis avec la clientèle, de coordonner la programmation (bain libre, cours de natation, etc.), de préparer les payes, d'assurer le respect de la réglementation sur la sécurité dans les bains publics et, au besoin, de prodiguer des premiers soins.

Autres appellations possibles pour cet emploi

- Responsable aquatique
- Coordonnateur des opérations aquatiques
- Gestionnaire aquatique
- Superviseur aquatique
- Chef sauveteur
- Chef moniteur
- Chef d'opération aquatique
- Chargé de programmes aquatiques
- Coordonnateur des programmes aquatiques

Profil des emplois



Méthode de présentation des résultats

Pour avoir un portrait exhaustif des résultats du sondage, ceux-ci sont présentés en deux sections :

1. **Par région administrative** - L'ensemble des données salariales et des avantages sociaux est comparé par région administrative, par poste, sans tenir compte du milieu. Il est possible de voir la provenance des données sur la première diapositive de la région.
2. **Par milieu** - L'ensemble des données salariales est comparé par milieu, sans tenir compte de leur région administrative. Il sera donc possible de comparer vos données salariales avec vos homologues du même milieu, mais de différents territoires.

Retrouvez facilement votre milieu avec votre pastille !



Institutions d'enseignement
- Écoles secondaires, Cégeps,
Universités



Établissements touristiques
- Hôtels, motels



Maisons de rapport
- Appartements, Résidences
personnes âgées (RPA)



Organisations à but non lucratif
(OBNL) - clubs sportifs, centres
sportifs, complexes aquatiques,
associations, etc.



Municipal



Parc national



Camps de vacances



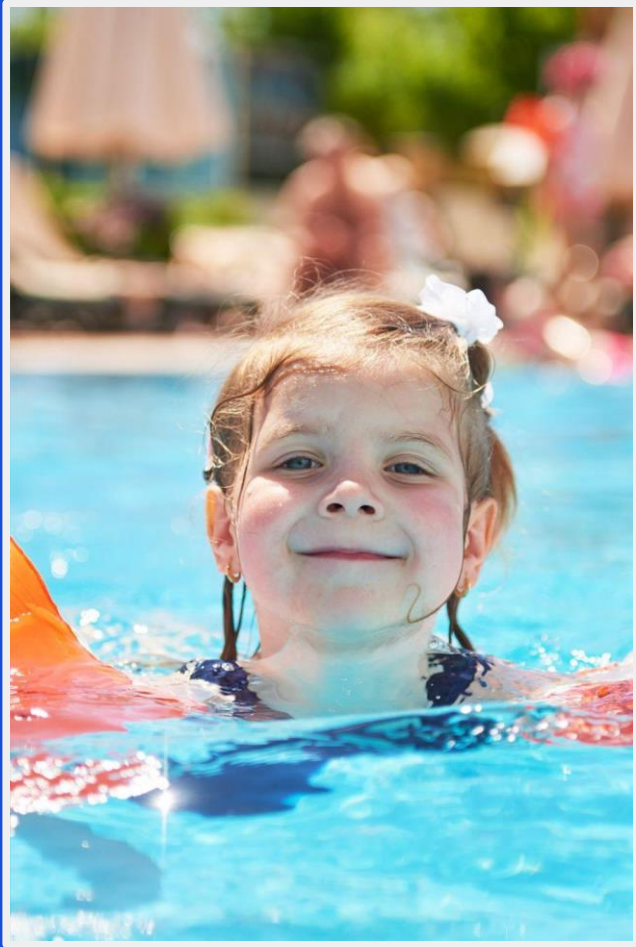
Camping



Parc aquatique



Autres - clubs nautiques,
yacht club, base militaire, les
centre sportifs privés
(membership), etc.

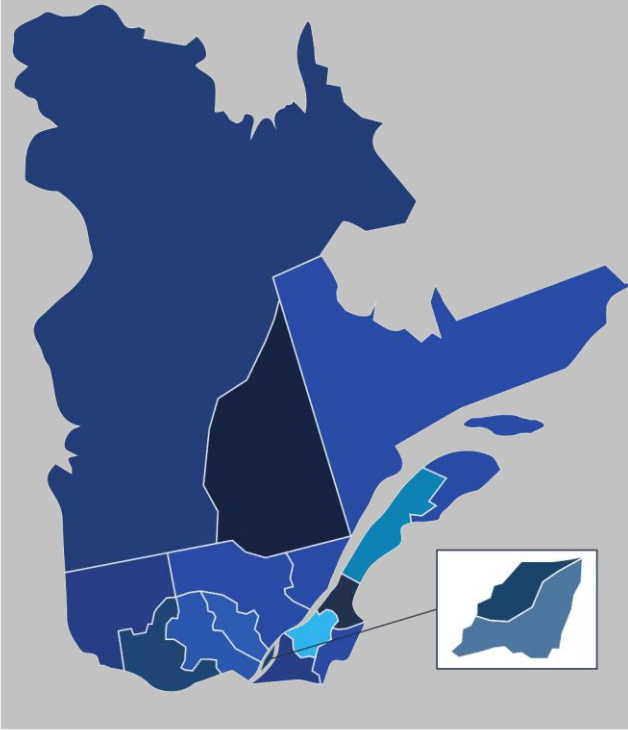
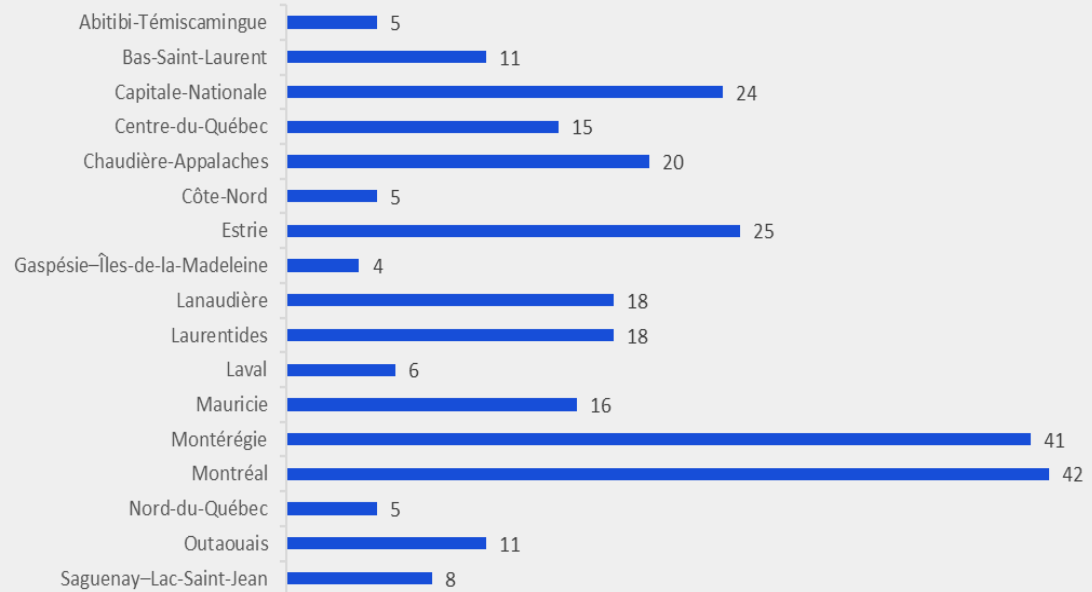


02

Profil des répondants

Profil des répondants

274 personnes ont répondu au sondage visant les pratiques de rémunération, et ce, dans différents milieux des 17 régions administratives du Québec.



En moyenne, les répondants travaillent au sein de leur lieu de baignade depuis environ 10 ans. La moyenne d'année dans la domaine aquatique est, quant à elle, plus élevée, avec une moyenne de 12,5 ans.

Profil des milieux sondés



Écoles secondaires : 6,57%
Cégeps: 3,65%
Universités: 1,46%



Appartements : 0,37%
Résidences pour personnes
âgées (RPA): 1,09%



Hôtels: 4,38%
Motels: 1,09%



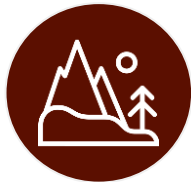
Parc aquatique: 3,65%



Camping: 25,55%



Municipal: 33,21%



Parc national : 0,74%



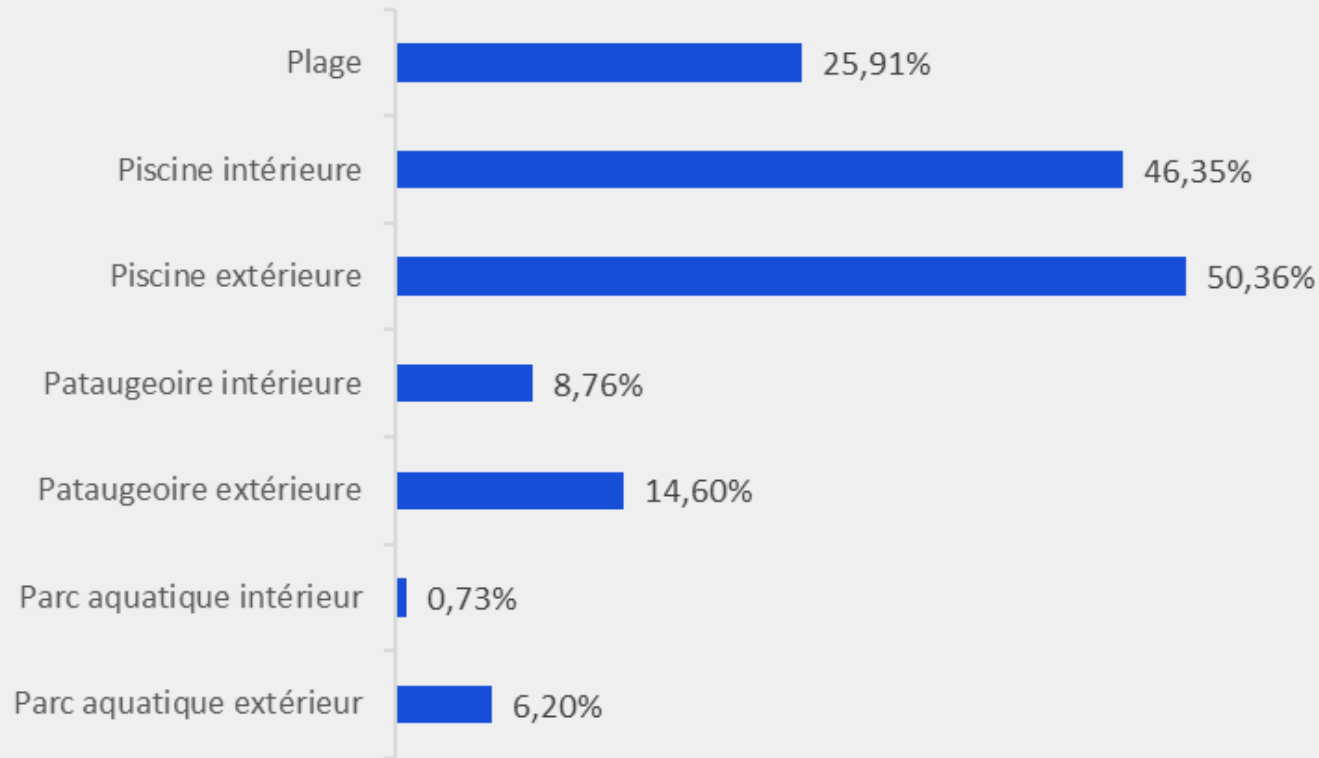
Organisations à but non
lucratif (*clubs sportifs,*
centres sportifs, complexes
aquatiques, associations,
etc.) 9,85%



Autres (*clubs nautiques,*
yacht club, base militaire,
les centre sportifs privés
(membership): 3,65%



Camps de vacances:
4,74%

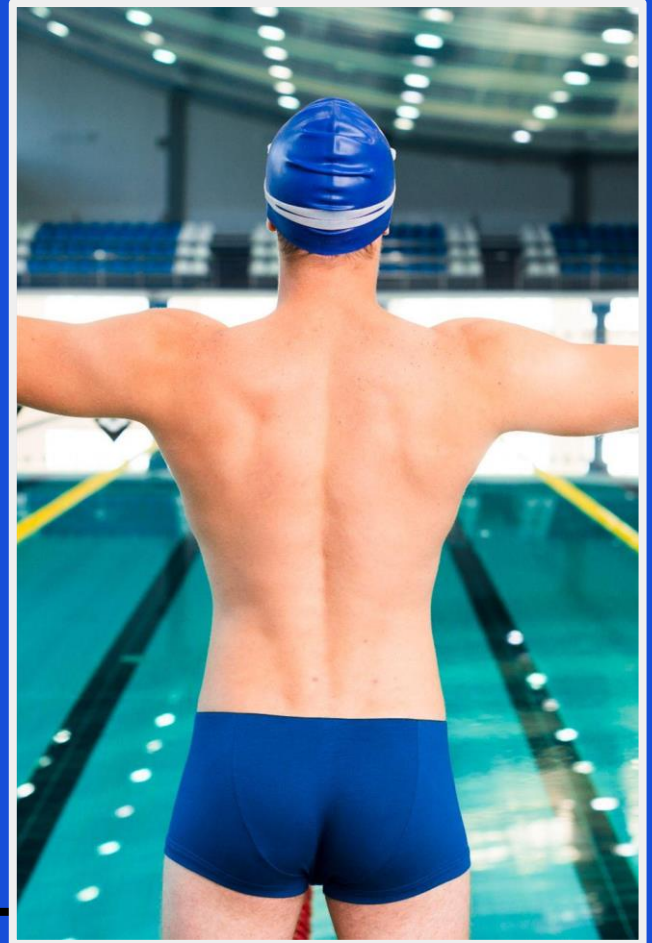


Types de bassin

Parmi les 274 répondants, les types de bassin suivants ont été identifiés. Un exploitant peut également détenir plus qu'un type de bassin. La piscine extérieure et intérieure sont d'ailleurs les types de bassin les plus répandus.

03

Faits saillants





Les données récoltées nous permettent de voir que les régions de **Laval**, du **Bas-Saint-Laurent**, de **Chaudière-Appalaches** et de **Montréal** semblent se situer très souvent dans les **minimums salariaux**.

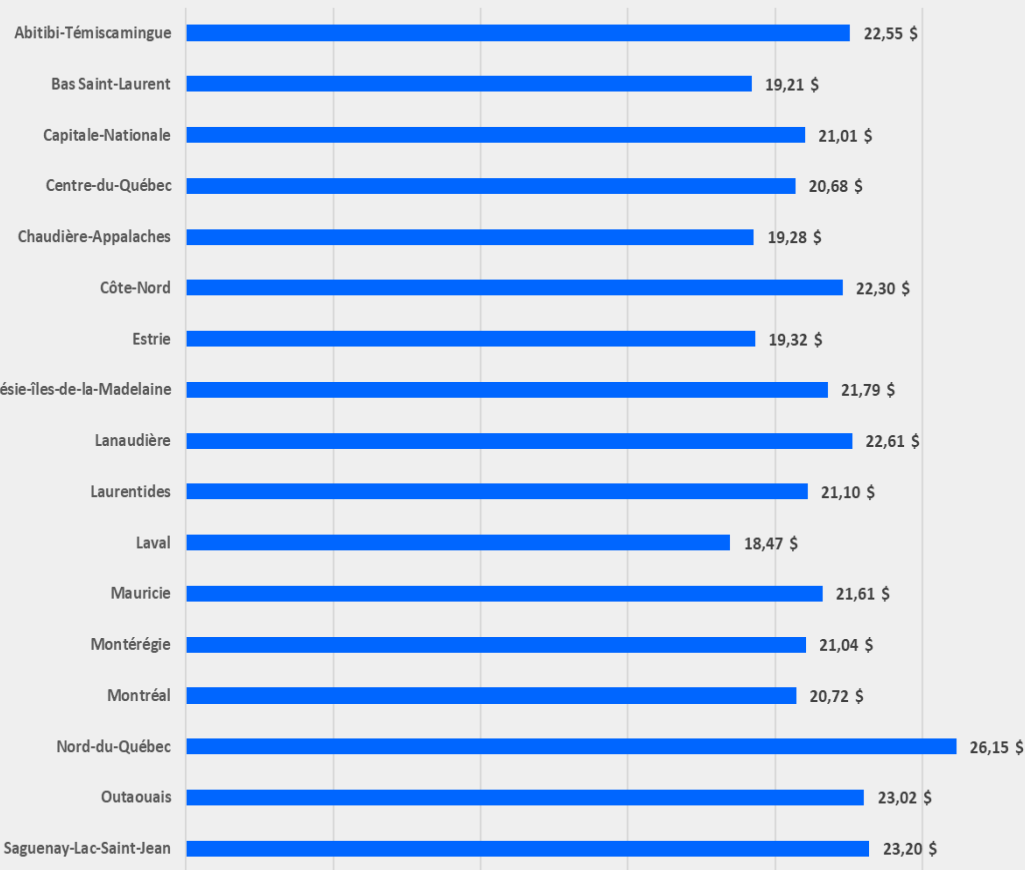
Les **régions les plus éloignées** des grands centres semblent pouvoir **offrir des salaires plus compétitifs**, fort probablement en raison de la rareté de main-d'oeuvre qui est accentuée dans ces régions (bassin de main-d'oeuvre moins grand).



Tableau comparatif des régions administratives selon la moyenne minimum la plus basse et la plus haute, par poste

Postes	Moyenne minimale la plus basse	Moyenne maximale la plus haute
Assistant surveillant-sauveteur	Montréal - 16,29 \$	Saguenay-Lac-Saint-Jean - 23,86 \$
Surveillant-sauveteur	Laval - 16,23 \$	Saguenay-Lac-Saint-Jean - 24,68 \$
Moniteur	Laval - 17,83 \$	Outaouais - 35,78 \$
Formateur	Estrie - 18,55 \$	Outaouais - 43,05 \$
Coordonnateur aquatique	Laval - 19,65 \$	Lanaudière - 42,69\$

Moyennes salaires minimales, toutes catégories d'emploi confondues



Analyse des moyennes minimales, tous postes confondus, par région administrative

La **région de Laval** semble avoir un certain **retard sur ses salaires minimums**. En effet, ses plus proches comparatifs se situent à presque 1,00 \$/heure d'écart. Par contre, il est intéressant d'observer que le grand centre que représente Montréal se situe juste au dessous de la moyenne, et ce, malgré que le coût de la vie soit plus élevé dans cette région.

Moyenne : 21,43 \$/heure
Médiane : 20,30 \$/heure

Il est également intéressant d'observer que la plus petite région administrative en termes de nombre d'habitants, soit le **Nord-du-Québec**, est celle qui offre la **moyenne salariale minimale la plus haute**, avec un taux horaire de **26,25 \$**. Le bassin de main-d'oeuvre étant moins grand dans cette région, le salaire est certainement une stratégie préconisée par les employeurs afin d'attirer des candidats dans leur milieu.

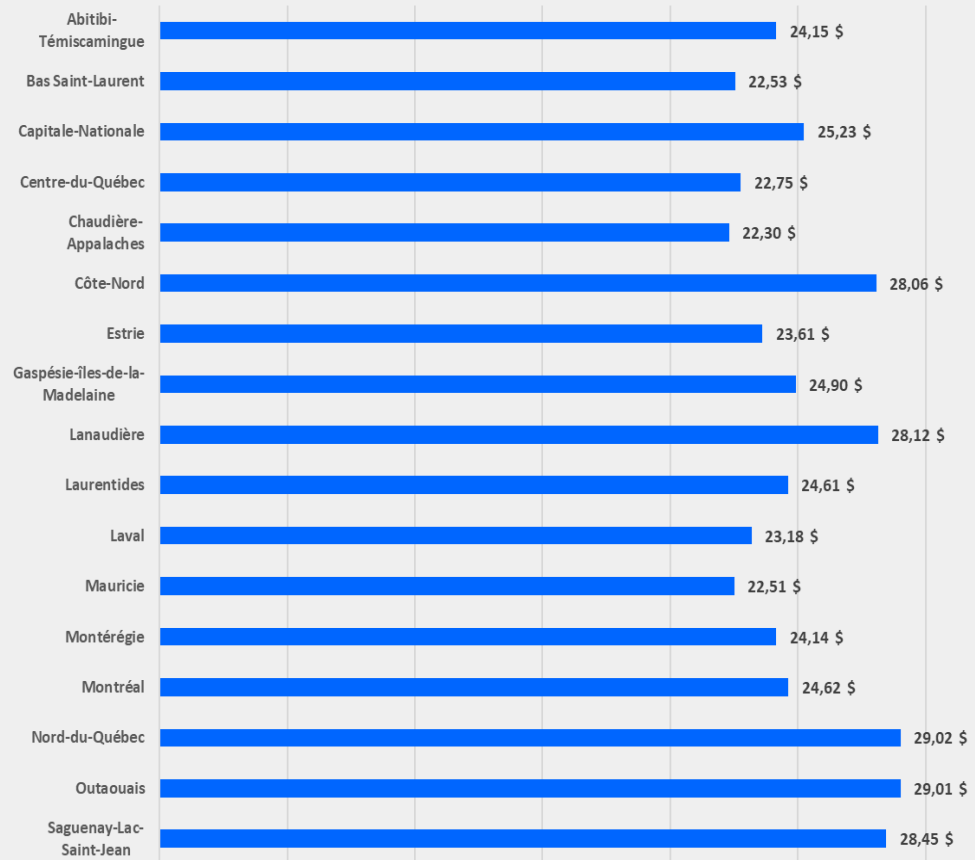
Analyse des moyennes maximales, tous postes confondus, par région administrative

Il est possible d'observer une disparité dans les maximums des salaires selon la région administrative. **Les plus petites régions** (Côte-Nord, Lanaudière, Nord-du-Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean) **présentent les moyennes salariales maximales les plus hautes**, à l'exception de la grande région de l'Outaouais qui se distingue par le taux horaire maximum. Il s'agit donc de la seule région administrative comprenant un grand centre qui compétitionne avec ces régions.

Moyenne : 25,13 \$/heure
Médiane : 24,13 \$/heure

Les régions qui requièrent le plus grand rattrapage sont celles du Bas-Saint-Laurent, Chaudière-Appalaches, Centre-du-Québec et Mauricie. Les exploitants situés dans ces régions **présentent un écart salarial de pratiquement 3,00 \$/heure** avec la moyenne maximale des salaires.

Moyennes salaires maximales, toutes catégories d'emploi confondues





De manière générale, l'ensemble des répondants croient que le salaire est l'élément qui contribue le plus à l'attraction et à la mobilisation des travailleurs, **sauf pour le milieu des parcs aquatiques**. Par contre, le salaire est suivi de très près par l'horaire de travail (flexibilité d'horaire).

Une majorité des employeurs procède au **remboursement des requalifications** de ses travailleurs, sauf pour le milieu des établissements touristiques, où aucun employeur n'offre ce type d'avantage.



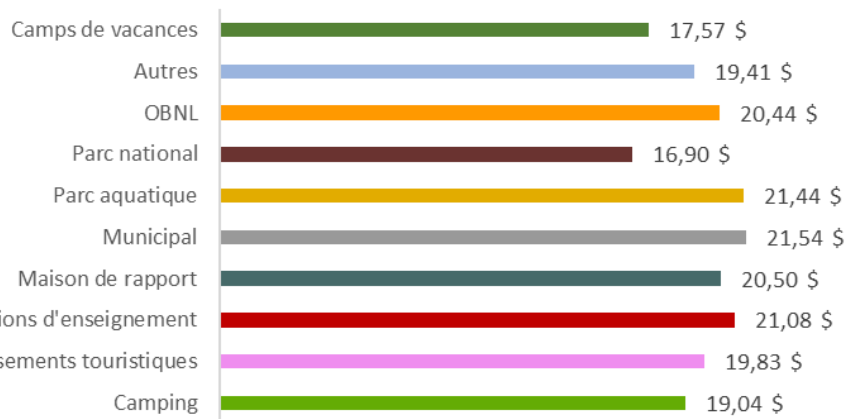
Tableau comparatif des milieux selon la moyenne minimale la plus basse et la plus haute, par poste

Poste	Moyenne minimale la plus basse	Moyenne maximale la plus haute
Assistant surveillant-sauveteur	OBNL - 15,89 \$	Municipal - 19,80 \$
Surveillant-sauveteur	Parc national - 16,54 \$	Institutions d'enseignement - 22,60 \$
Moniteur	Camps de vacances - 15,50 \$	Parc aquatique - 38,54 \$
Formateur	Camping - 19,00 \$	Maisons de rapport - 35,00 \$
Coordonnateur aquatique	Camping - 20,70 \$	Municipal - 30,05\$

Les données récoltées nous permettent de voir que les campings semblent se situer très souvent dans les minimums salariaux et, qu'à l'inverse, le milieu municipal se positionne bien par rapport aux autres milieux.

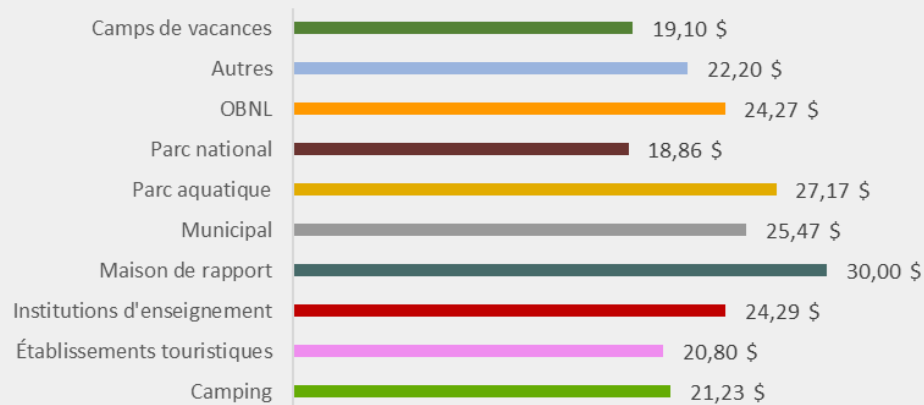
Le milieu **parc national** propose des salaires qui se situent en deçà du plus proche comparatif, avec un écart de 2,14 \$/heure. Par contre, il est possible de remarquer qu'outre cette donnée, **aucun milieu ne se démarque** véritablement quant au salaire minimum offert.

Moyennes salariales minimales, toutes catégories d'emploi confondues



Moyenne : 20,02 \$/heure
Médiane : 19,30 \$/heure

Moyennes salariales maximales, toutes catégories d'emploi confondues



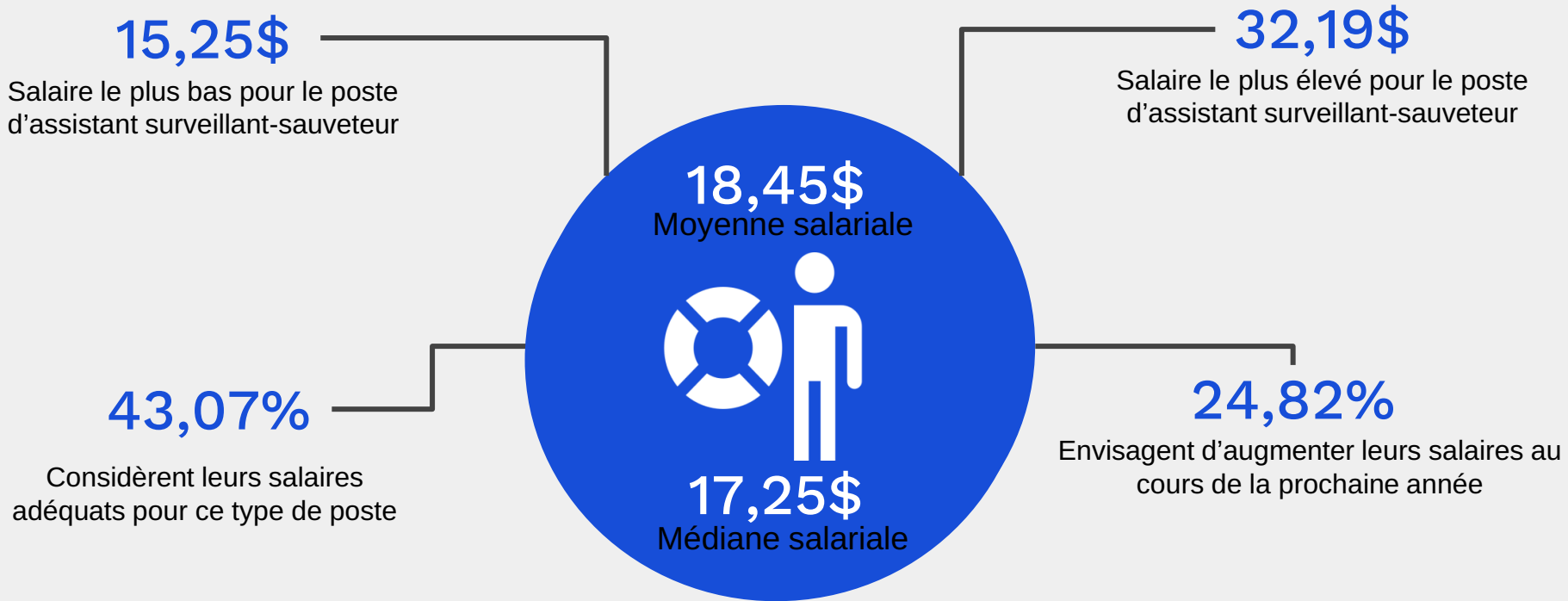
Moyenne : 23,81 \$/heure
Médiane : 21,61 \$/heure

Encore une fois, la moyenne salaire maximale du milieu **parc national** se situe sous les moyennes des autres milieux avec une différence de 1,94 \$/heure avec le milieu le plus près. Il est possible d'observer que les **maisons de rapport** obtiennent une moyenne significativement plus haute, soit avec un salaire horaire de 30,00 \$. Il faut toutefois être prudent au niveau de cette dernière information, puisque seulement un répondant nous a fourni ses données salariales.



04

Moyennes salariales observées



Rémunération – Assistant surveillant-sauveteur

Basé sur les salaires de 134 exploitants

63,36%

Des répondants permettent la prise de vacances l'été.

Hiver: 41,22%
Printemps: 40,46%
Automne: 41,22%

29,77% des répondants affirment que **les vacances ne sont pas possibles** pour ce type d'emploi pour les raisons suivantes:

- Travail saisonnier
- Piscine ouverte seulement l'été

23,66%

Des participants affirment que le principal critère pour l'autorisation des vacances est le délai entre la demande et la date des vacances ou autres congés.

Autres principaux critères pour l'autorisation des vacances:

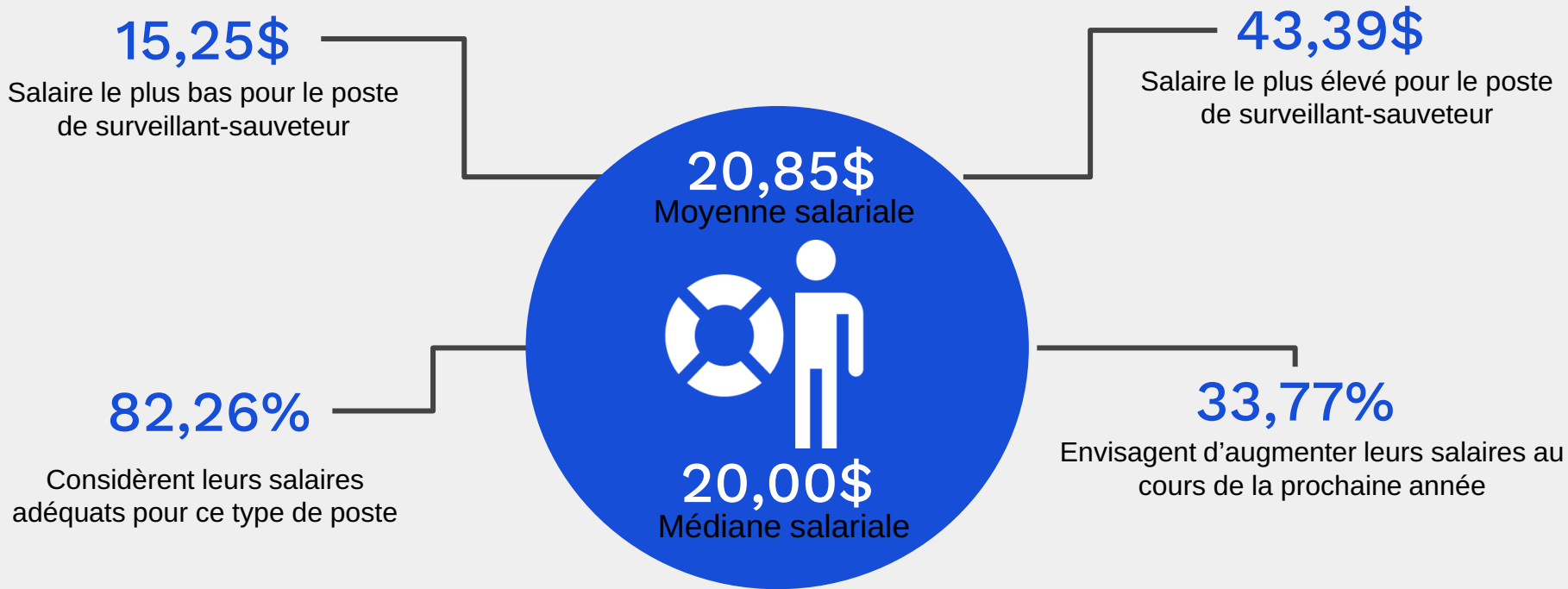
- Ancienneté
- Possibilité de remplacement

35,88%

Des exploitants mentionnent que la personne qui demande un congé doit gérer entièrement ses remplacements.

De manière générale, l'employé doit trouver son propre remplaçant.

Horaire de travail	Moins de 3h00	Bloc de 3h00	Bloc de 5h00	Bloc de 8h00	Non applicable
Été	9,68%	13,71%	33,87%	37,90%	37,90%
Hiver/Printemps/Automne	22,77%	16,83%	11,88%	2,97%	45,54%



Rémunération – Surveillant-sauveteur

Basé sur les salaires de 228 exploitants

Autres constats – Surveillant-sauveteur

62,01%

Des répondants permettent la prise de vacances l'été.

Hiver: 42,36%
Printemps: 42,79%
Automne: 42,36%

28,38% des répondants affirment que **les vacances ne sont pas possibles** pour ce type d'emploi pour les raisons suivantes:

- Travail saisonnier
- Piscine ouverte seulement l'été
- Manque de personnel

17,90%

Des participants affirment que le principal critère pour l'autorisation des vacances est le délai entre la demande et la date des vacances ou autres congés.

Autres principaux critères pour l'autorisation des vacances:

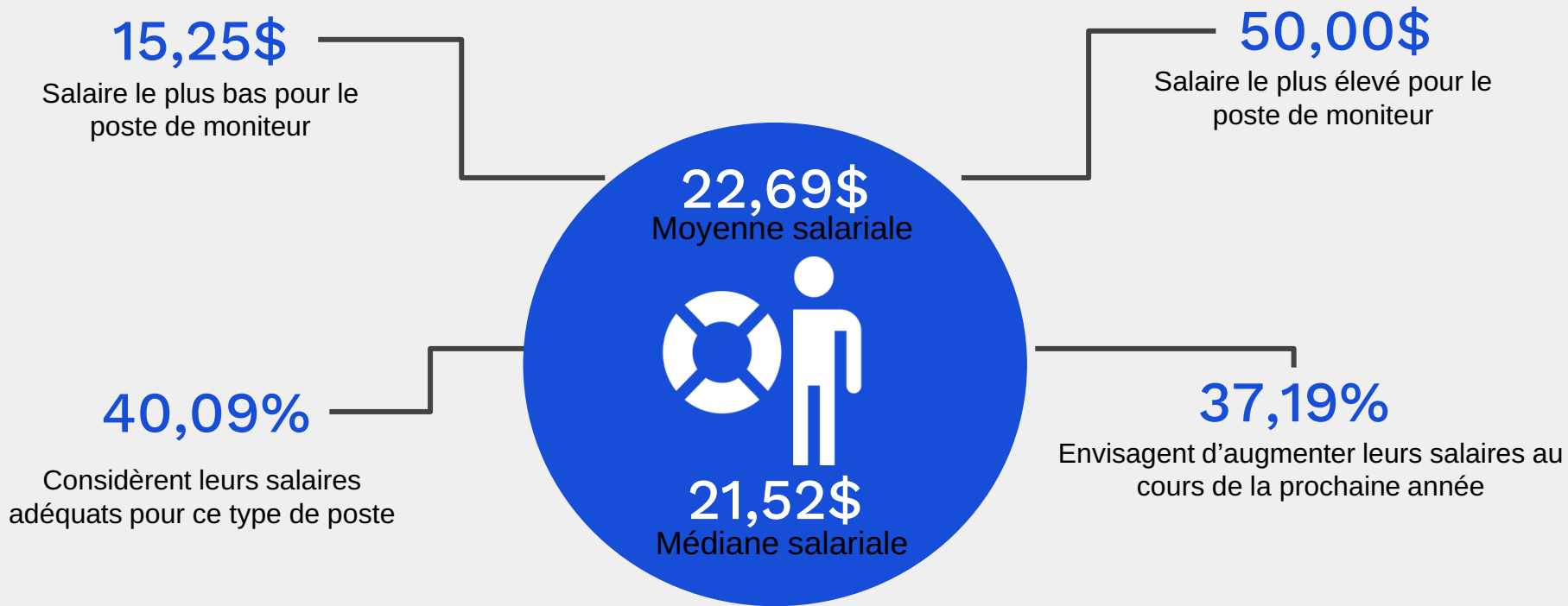
- Ancienneté
- Disponibilité des remplaçants

32,75%

Des exploitants mentionnent que la personne qui demande un congé doit gérer entièrement ses remplacements.

De manière générale, l'employé doit trouver son propre remplaçant.

Horaire de travail	Moins de 3h00	Bloc de 3h00	Bloc de 5h00	Bloc de 8h00	Non applicable
Été	4,63%	14,35%	25,46%	49,07%	6,48%
Hiver/Printemps/Automne	14,37%	21,84%	18,39%	6,32%	39,08%



Rémunération – Moniteur

Basé sur les salaires de 120 exploitants

68,91%

Des répondants permettent la prise de vacances l'été.

Hiver: 52,94%
Printemps: 52,94%
Automne: 52,94%

25,21% des répondants affirment que **les vacances ne sont pas possibles** pour ce type d'emploi pour les raisons suivantes:

- Travail saisonnier
- Relève non disponible
- Manque de personnel

21,01%

Des participants affirment que le principal critère pour l'autorisation des vacances est le délai entre la demande et la date des vacances ou autres congés.

Autres principaux critères pour l'autorisation des vacances:

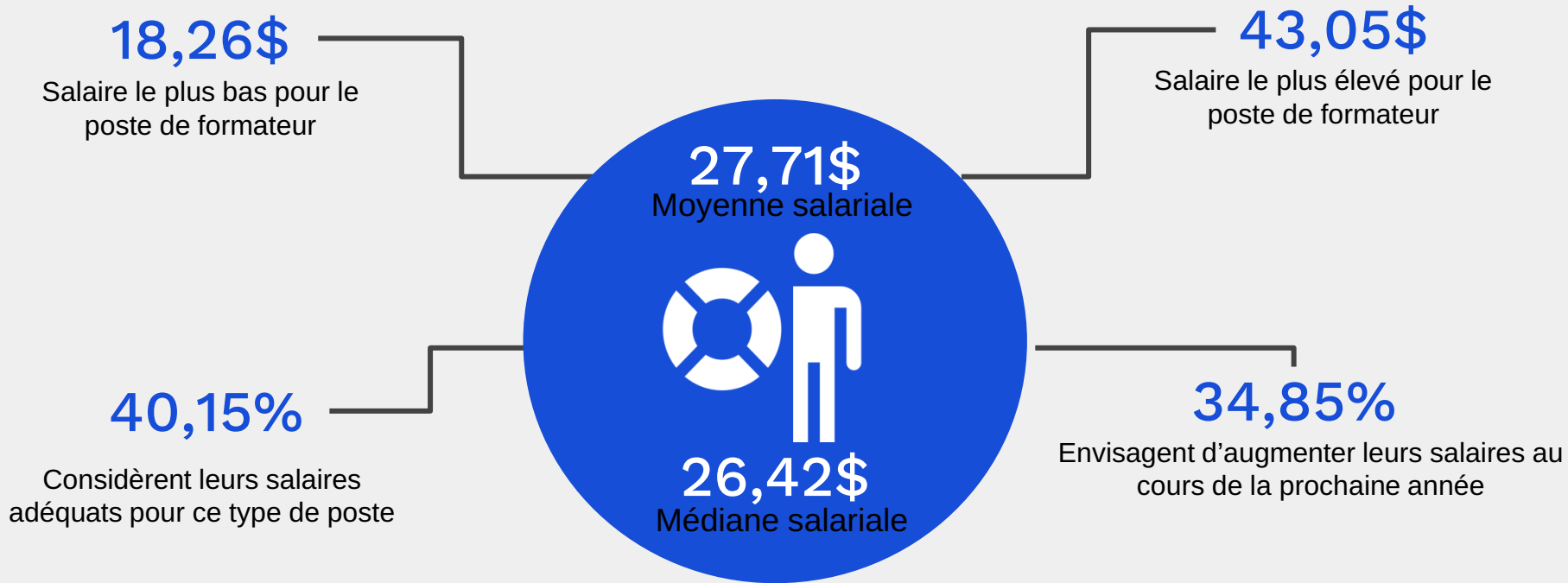
- Ancienneté
- Possibilité de remplacement

32,77%

Des exploitants mentionnent que la personne qui demande un congé doit gérer entièrement ses remplacements.

De manière générale, l'employé doit trouver son propre remplaçant.

Horaire de travail	Moins de 3h00	Bloc de 3h00	Bloc de 5h00	Bloc de 8h00	Non applicable
Été	18,35%	33,94%	17,43%	13,76%	16,51%
Hiver/Printemps/Automne	8,08%	36,36%	33,33%	7,07%	15,15%



Rémunération – Formateur

Basé sur les salaires de 65 exploitants

56,92%

Des répondants permettent la prise de vacances l'été.

Hiver: 52,31%
Printemps: 50,77%
Automne: 50,77%

40% des répondants affirment que **les vacances ne sont pas possibles** pour ce type d'emploi pour les raisons suivantes:

- Pénurie de main-d'oeuvre
- Emploi contractuel
- Vacances versées par paye

15,38%

Des participants affirment que le principal critère pour l'autorisation des vacances est le délai entre la demande et la date des vacances ou autres congés.

Autres principaux critères pour l'autorisation des vacances:

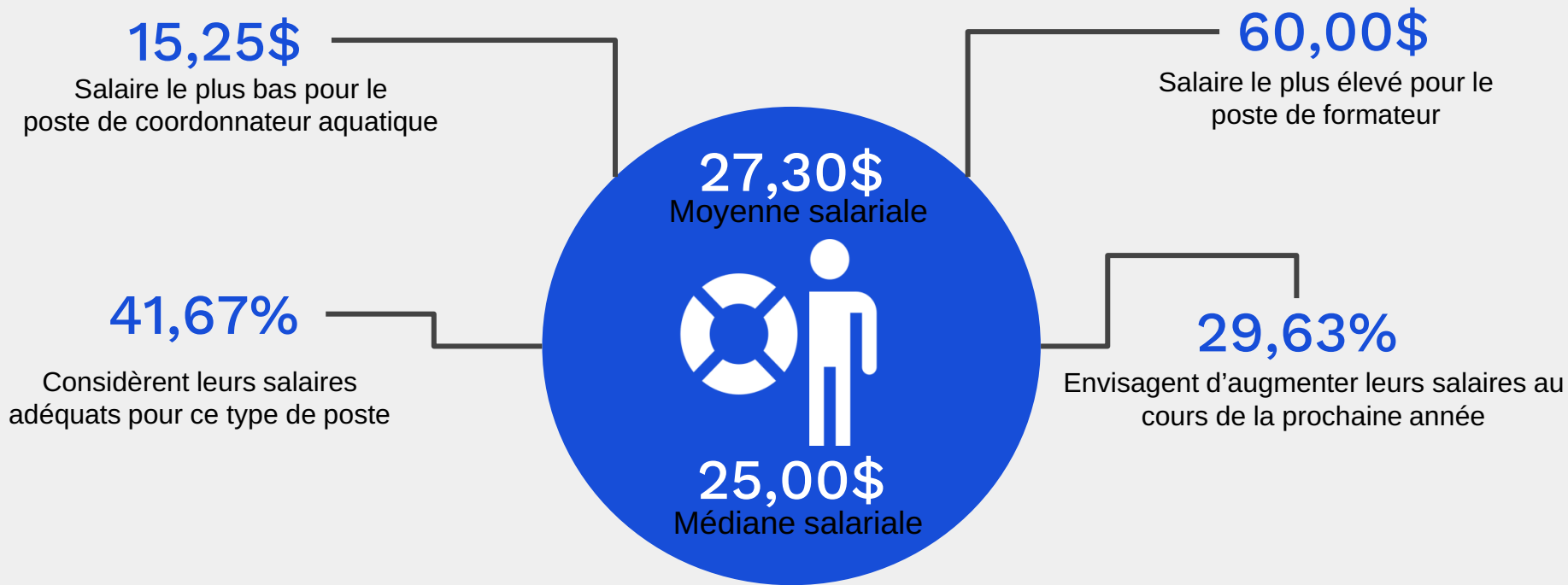
- Ancienneté
- Période de l'année

27,69%

Des exploitants mentionnent que la personne qui demande un congé doit gérer entièrement ses remplacements.

Dans plusieurs cas, lorsque le formateur doit se faire remplacer, le cours est reporté, puisque plusieurs milieux n'ont qu'un formateur en poste.

Horaire de travail	Moins de 3h00	Bloc de 3h00	Bloc de 5h00	Bloc de 8h00	Non applicable
Été	6,78%	20,34%	32,20%	20,34%	20,34%
Hiver/Printemps/Automne	1,72%	22,41%	48,28%	17,24%	10,34%



Rémunération – Coordonnateur aquatique

Basé sur les salaires de 106 exploitants

74,07%

Des répondants permettent la prise de vacances l'été.

Hiver: 63,89%
 Printemps: 59,26%
 Automne: 58,33%

19,44% des répondants affirment que **les vacances ne sont pas possibles** pour ce type d'emploi pour les raisons suivantes:

- Travail saisonnier
- Piscine ouverte seulement l'été

23,66%

Des participants affirment que le principal critère pour l'autorisation repose sur l'ancienneté.

Autres principaux critères pour l'autorisation des vacances:

- Période de l'année
- Délai entre la demande et la date de vacances
- Entente entre gestionnaire et le détenteur de poste

21,30%

Des exploitants mentionnent que la personne qui demande un congé doit gérer entièrement ses remplacements.

Dans plusieurs milieux, les répondants affirment que le coordonnateur aquatique n'est tout simplement pas remplacé et que ses tâches sont déléguées.

Horaire de travail	Moins de 3h00	Bloc de 3h00	Bloc de 5h00	Bloc de 8h00	Non applicable
Été	2,91%	7,77%	13,59%	63,11%	12,62%
Hiver/Printemps/Automne	2,25%	8,99%	16,85%	43,82%	28,09%



05

Rémunération globale

Objectif de la démarche d'analyse des postes



Les cinq postes ciblés dans le sondage ont été évalués selon un processus systématique visant à définir leur **valeur relative**, communément appelée équité interne. La méthode qui a été préconisée dans le cadre de cette démarche est la méthode par points et facteurs expliquée à la section suivante.

L'objectif de définir la valeur relative de ces postes était de pouvoir ensuite les comparer à des **postes de valeur similaire** sur le marché et ainsi obtenir des données salariales comparables.

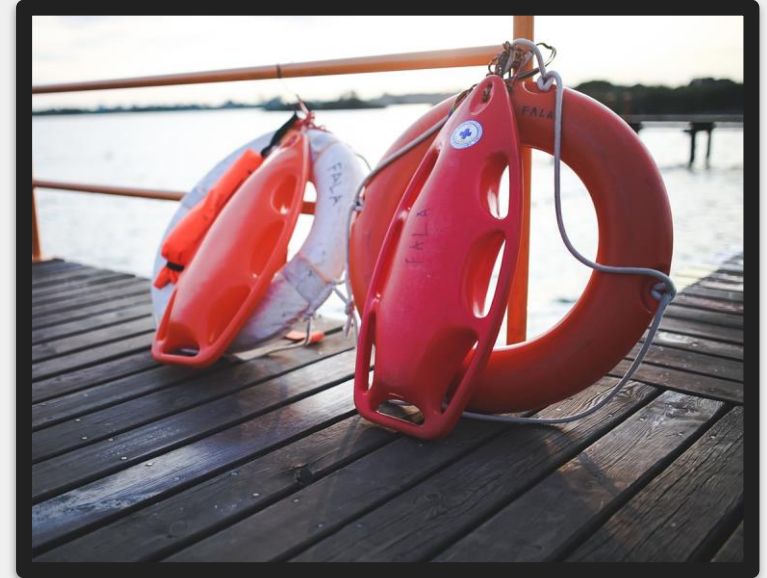
Analyse des postes

Explication - Méthode par points et facteurs

La méthode par points et facteurs, préconisée par la CNESST dans le cadre des exercices d'équité salariale, est une technique qui permet d'évaluer un poste de manière objective.

Cette méthode mesure les exigences et les contraintes propres aux emplois au moyen d'un système de pointage.

La méthode par points et facteurs doit tenir compte de quatre (4) grands facteurs, dont la valeur doit se situer à l'intérieur des bornes généralement reconnues par la CNESST :



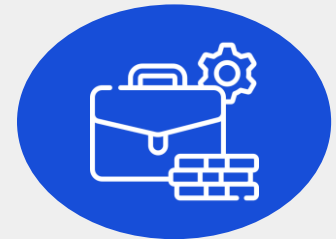
Les qualifications requises
de 20 % à 35 %



Les responsabilités assumées
de 25 % à 30 %



Les efforts requis
de 20 % à 40 %



Les conditions dans lesquelles le travail est effectué
de 5 % à 15 %

Sous-facteurs

Bien que les grands facteurs (qualifications requises, responsabilités assumées, efforts requis et conditions de travail) soient dictés par la CNESST, chaque organisation doit procéder à la sélection de sous-facteurs qui représentent le mieux sa raison d'être et les différents postes.

Par la suite, chacun des facteurs et des sous-facteurs est pondéré pour tenir compte de leur importance dans l'organisation, en respectant les bornes généralement reconnues, sur un total de 100 % (ou 1 000 points). Cette pondération doit être en lien avec la raison d'être de l'organisation et permettre de représenter l'ensemble des emplois de l'organisme.

Pondération des sous-facteurs

L'exercice de pondération des sous-facteurs permet de déterminer la contribution relative de chaque sous-facteur sur l'ensemble des sous-facteurs utilisés pour déterminer la valeur d'un poste. Par exemple, pour le facteur *Qualifications requises*, une plus grande importance est accordée à la certification requise qu'à la formation académique pour les postes à l'étude. En attribuant les pondérations à chaque sous-facteur, il faut à la fois respecter les bornes généralement reconnues, (entre 20% et 35% pour le facteur *Qualifications requises*) **et** s'assurer que la contribution relative des autres sous-facteurs soit considérée.

Niveaux par sous-facteurs

Le nombre de niveaux par sous-facteur correspond aux différents degrés de l'exigence mesurée par le sous-facteur et donc, peut varier en fonction des caractéristiques ou des critères spécifiques à évaluer. Chaque niveau représente un degré croissant de maîtrise ou d'exigence pour le sous-facteur, tel qu'expliqué à la section *Sous-facteurs et niveaux par sous-facteur*.

Sous-facteurs

Dans le cadre de la démarche, nous avons analysé les différents postes à l'étude en fonction des facteurs et notre analyse nous a permis d'identifier les sous-facteurs ainsi que les pondérations suivantes :

Qualifications requises Entre 20 et 35 %	Responsabilités assumées Entre 25 et 30 %	Efforts requis Entre 20 et 40 %	Conditions de travail Entre 5 et 15 %	Total
Formation académique (5% - 50 points)	Imputabilité / Impact des erreurs (8% - 80 points)	Effort physique et durée (8% - 80 points)	Conditions psychologiques (7% - 70 points)	100 % - 1000 points
Certification requise (10% - 100 points)	Supervision et coordination (5% - 50 points)	Complexité de la tâche (10% - 100 points)	Conditions physiques et potentiel de blessures musculosquelettiques (8% - 80 points)	
Expérience de travail préalable (5% - 50 points)	Santé, sécurité et bien-être de soi et des autres (7% - 70 points)	Attention sensorielle et concentration (10% - 100 points)		
Formation continue/Mise à jour des connaissances (7% - 70 points)	Autonomie et jugement (5% - 50 points)			
	Communication interpersonnelle (5% - 50 points)			

Sous-facteurs et niveaux par sous-facteur

Chaque sous-facteur est ensuite détaillé en fonction de niveaux et la valeur de chaque sous-facteur est distribuée par niveau (*voir Annexe pour l'entièreté de la méthodologie de l'évaluation des postes*).

À titre d'exemple, pour le sous-facteur **Certification requise**, six (6) niveaux ont été identifiés. Étant donné que la valeur de ce sous-facteur a été établie à 10%, les 100 points sont répartis sur les six (6) niveaux, ce qui fait en sorte que chaque niveau est de 17 points. Dans le cas du poste de **Moniteur**, le niveau 5 est exigé pour la certification requise, ce qui signifie que le poste de **Moniteur** obtient un total de 83 points pour ce sous-facteur.

Cet exercice a été réalisé pour tous les sous-facteurs **en fonction du minimum requis pour occuper ce poste**, sans tenir compte du contexte de pénurie de main-d'oeuvre.

Niveaux	Certification requise (10% - 100 points)	Points par niveau
1	Détenir la médaille de Bronze.	17
2	Détenir la croix de Bronze.	33
3	Détenir la formation de premiers soins et la formation de Sauveteur national.	50
4	Avoir suivi les formations préalables des 13 compétences de Leadership liés à la profession de moniteur ainsi que les qualifications émises par la Société de Sauvetage.	67
5	Avoir suivi les formations préalables de Leadership niveau 4 ainsi que les qualifications émises par la Société de Sauvetage.	83
6	Avoir suivi les formations préalables de Leadership niveau 4 ainsi que les qualifications émises par la Société de Sauvetage.	100



Limites de l'analyse des postes

Mise en garde

Attention, l'analyse a été effectuée en tenant compte du rôle attendu et des tâches **généralement effectuées** pour un poste dans le milieu aquatique. Ces postes peuvent diverger d'une organisation à une autre en fonction des exigences requises, des responsabilités assumées, des efforts requis et des conditions de travail. Par exemple, l'effort requis pour un surveillant-sauveteur peut dépendre du lieu de baignade et les conditions psychologiques peuvent également varier d'un milieu à l'autre, comme dans un milieu où il y a une surveillance de baigneurs dans une piscine dont la capacité maximale de baigneurs est élevée.

La valeur de chacun des postes est donc une **valeur relative** qui n'avait pour objectif que de trouver des données salariales comparables sur le marché. D'ailleurs, afin d'identifier des postes comparables et leurs données salariales sur le marché, une évaluation de la valeur de ces autres postes a été réalisée en utilisant la même méthodologie et **en tenant compte des tâches, des exigences, des conditions de travail**. Il est toutefois important de mentionner que les sous-facteurs utilisés dans le cadre de la démarche d'évaluation des postes dans le milieu aquatique ne sont pas tous pertinents pour l'évaluation de ces autres postes, **ce qui pourrait contribuer à la variation du pointage réel du poste de comparaison**.

Dans le cas d'une démarche d'implantation d'une structure de rémunération ou d'une démarche d'équité salariale, les facteurs, les sous-facteurs et le pointage attribué à chaque poste peuvent donc changer. **Il ne s'agit donc pas de valeurs absolues**.

Valeur relative des postes et postes de valeur comparable

Postes du milieu aquatique considéré dans le sondage sur la rémunération globale	Valeur relative	Autres postes dont la valeur relative peut être comparable aux fins de la démarche	Valeur relative
Assistant surveillant-sauveteur	505	Moniteur de camp de jour	495
Surveillant-sauveteur	612	Préposé aux bénéficiaires	593
		Autre personnel de soutien des services de santé ⁽¹⁾	582
		Agent de sécurité	606
Moniteur	622	Autre instructeur ⁽²⁾	620
Formateur	664	Aide-enseignant ⁽³⁾	663
Coordonnateur aquatique	714	Superviseur de personnel à la coordination	708

(1) Ces personnes exercent diverses fonctions de soutien. Elles aident plusieurs catégories de professionnel(le)s de la santé, notamment dans le traitement des maladies et des blessures, dans le nettoyage et le pansement des plaies, dans la stérilisation d'équipement selon les normes en vigueur, etc.

(2) Ces personnes donnent des cours de conduite, de couture, de mannequinat, de voile ou de navigation. Ce groupe inclut les examinateur(-trice)s de permis de conduire et les tuteur(-trice)s qui enseignent des matières abordées dans les écoles primaires et secondaires.

(3) Ces personnes fournissent de l'appui aux élèves, aux enseignant(e)s et aux conseiller(-ère)s. Elles les aident à exécuter leurs tâches d'enseignement et d'autres tâches non pédagogiques.

Données salariales comparables

Les données salariales utilisées pour fins de comparaison sont issues des sites *IMT en ligne*, *Guichet-Emplois* du Gouvernement du Canada ainsi que celui de l'*Institut de la Statistique du Québec*. Ces données regroupent des moyennes salariales pour l'ensemble du Québec, toutes industries confondues. Elles sont donc présentées sous toutes réserves et n'ont pour objectif que de fournir une vue d'ensemble des tendances salariales actuelles pour des postes de valeur relative comparable sur le marché.

Postes du milieu aquatique considérés dans l'enquête sur la rémunération globale	Autres postes dont la valeur relative peut être comparable aux fins de la démarche	Moyennes salariales des postes comparables sur le marché du travail		
		MIN.	MÉDIAN	MAX.
Assistant surveillant-sauveteur	Moniteur de camp de jour	15,83 \$	17,87 \$	26,55 \$
Surveillant-sauveteur	Préposé aux bénéficiaires	17,72 \$	20,51 \$	23,50 \$
	Autre personnel de soutien des services de santé	17,47 \$	21,26 \$	23,62 \$
	Agent de sécurité	17,36 \$	19,00 \$	24,92 \$
Moniteur	Autre instructeur	18,76 \$	22,50 \$	31,54 \$
Formateur	Aide-enseignant	19,88 \$	21,87 \$	26,61 \$
Coordonnateur aquatique	Superviseur de personnel à la coordination	21,14 \$	29,57 \$	44,23 \$

Faits saillants

Les données salariales recueillies dans le cadre du sondage ont été comparées aux données issues du marché pour chacun des postes.

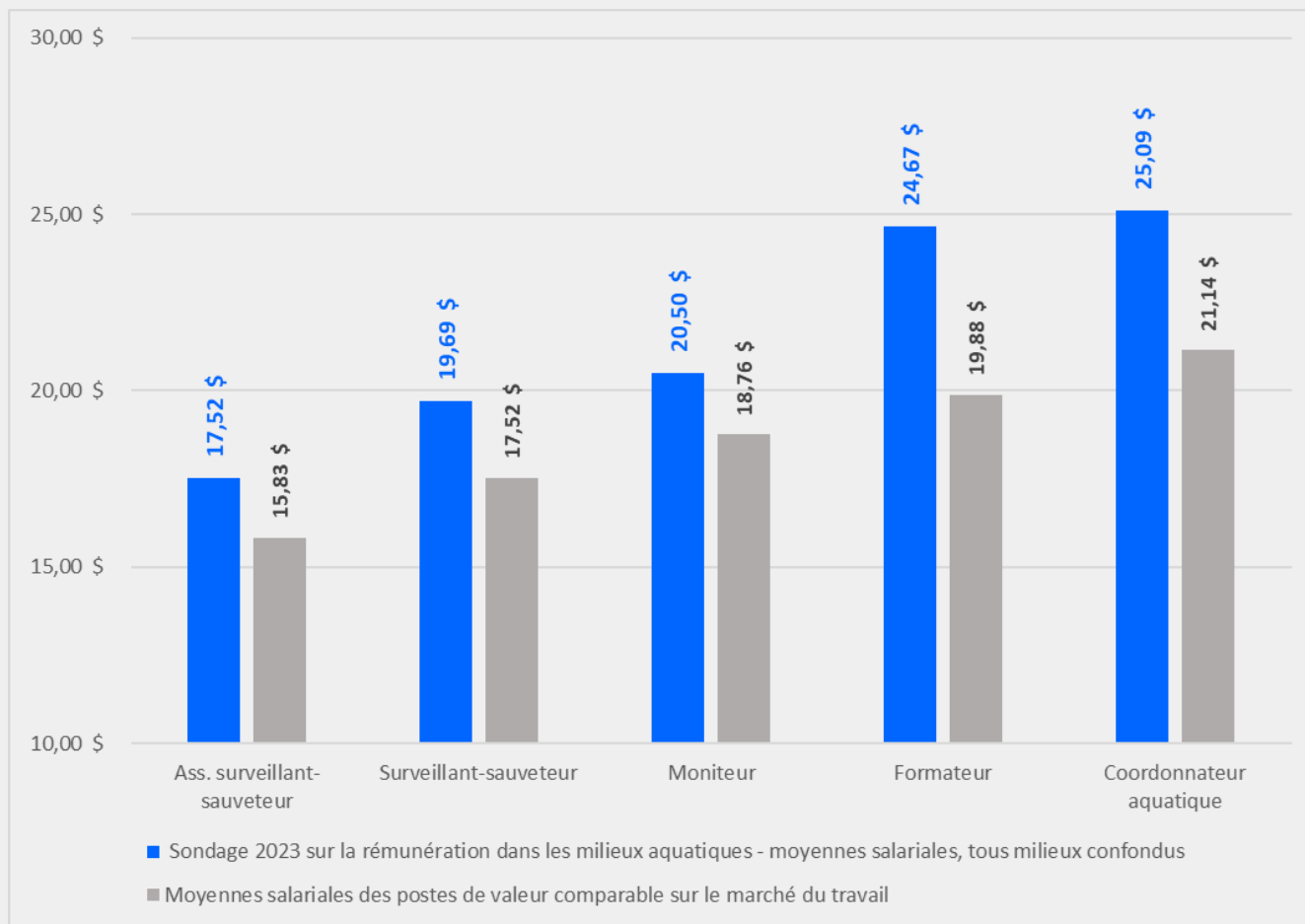
De façon générale, les **salaires minimums offerts dans le milieu aquatique sont supérieurs aux salaires minimums** pour des postes de valeur relative comparable sur le marché.

Les données salariales médianes sont également supérieures aux données salariales issues du marché pour tous les postes, à l'exception des postes de coordonnateur aquatique, où les données du milieu sont inférieures à celles du marché.

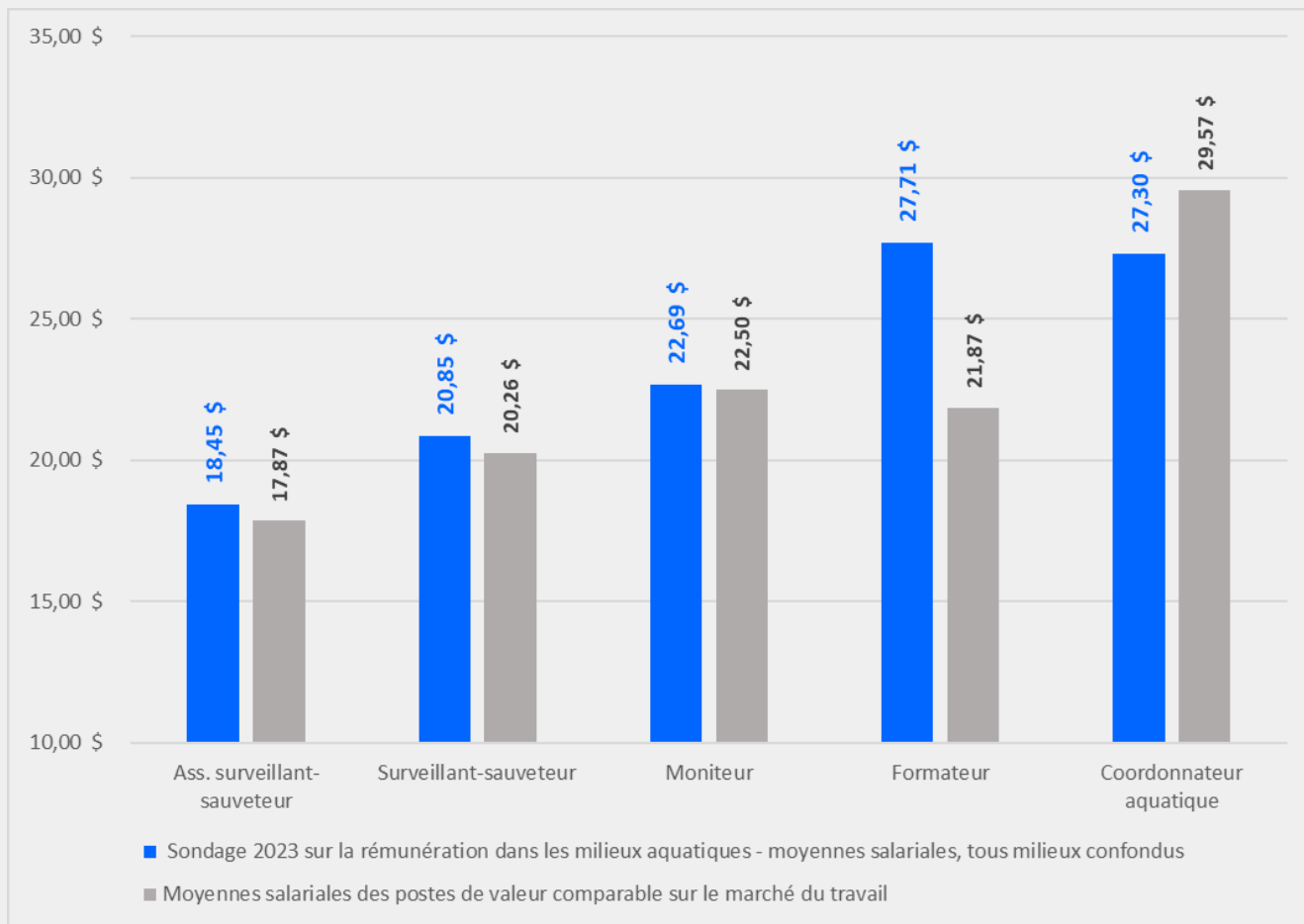
Les données salariales maximales récoltées dans le sondage sont quant à elles inférieures aux données salariales issues du marché pour tous les postes, sauf pour le poste de formateur.

Les histogrammes présentés dans la prochaine section présentent les moyennes salariales minimales, médianes et maximales issues du présent sondage sur la rémunération globale dans les milieux aquatiques. Ces moyennes sont comparées aux moyennes salariales recueillies sur le marché pour des postes de valeur comparable, et ce, pour chaque poste à l'étude dans le sondage.

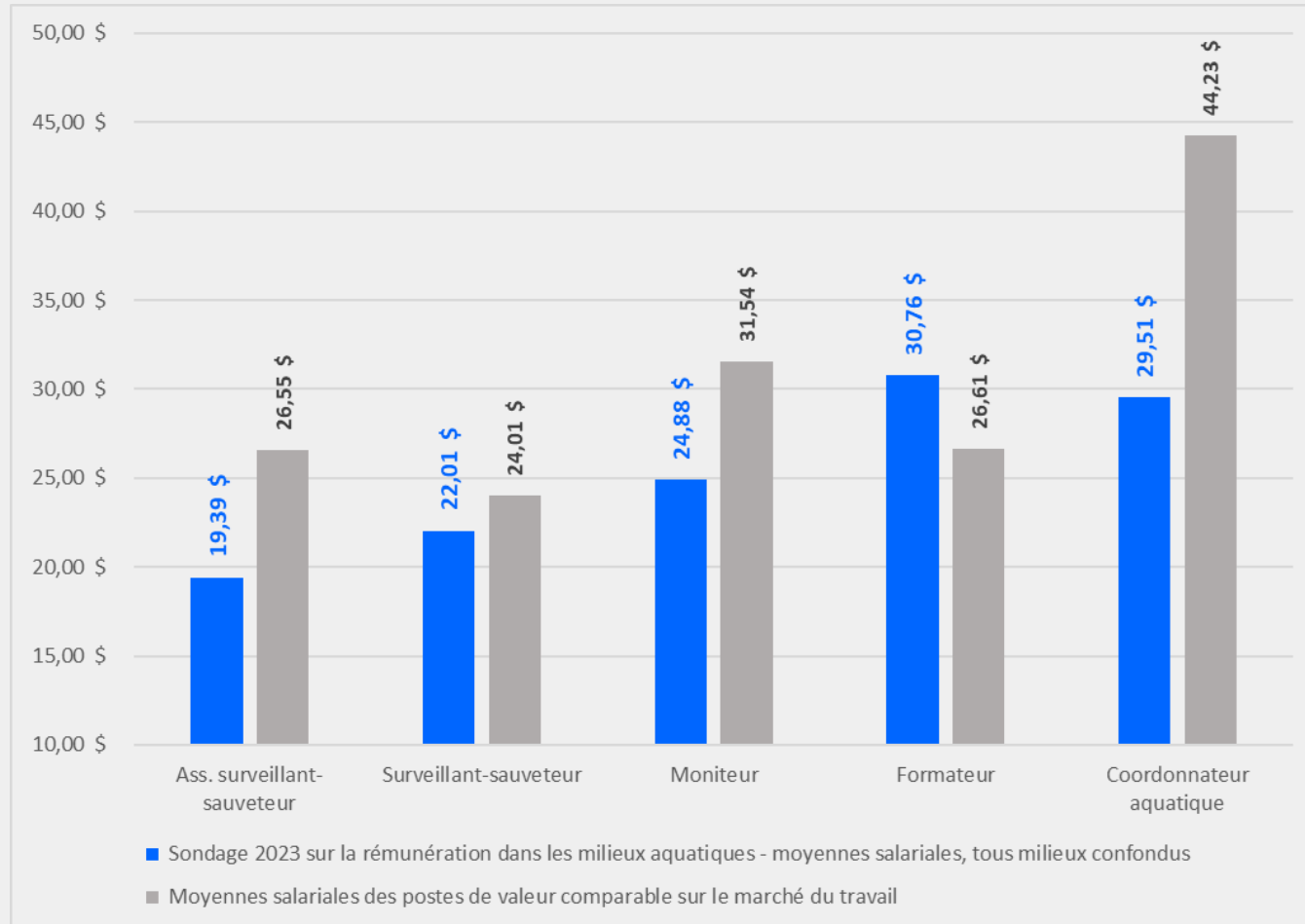
Moyennes salariales minimales



Moyennes salariales médianes



Moyennes salariales maximales





06

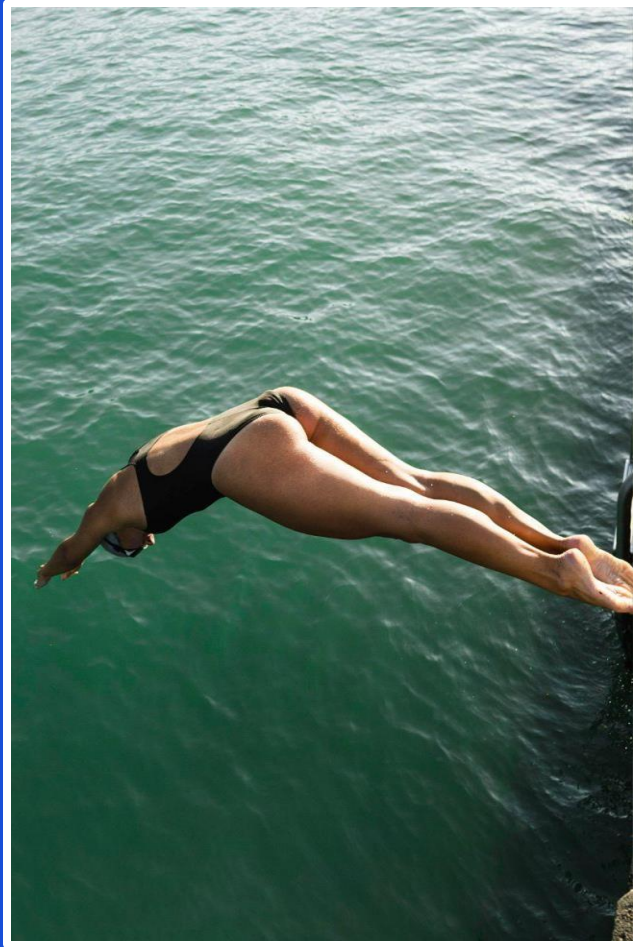
Recommandations

- ★ **Analysez** votre positionnement salarial par rapport aux données du sondage, dans votre région administrative et dans votre milieu :
 - ❑ Si le salaire offert se situe au-dessus des données du sondage, misez sur les aspects non monétaires de la rémunération globale!
 - ❑ Sinon, évaluez la possibilité de réviser à la hausse le salaire horaire, tout en respectant votre capacité financière.
- ★ **Questionnez** vos employés afin d'adapter votre offre de rémunération globale en fonction de leurs besoins. Des étudiants à temps partiel n'ont pas les mêmes besoins que des semi-retraités...soyez flexibles!
- ★ **Faites la promotion** des éléments de la rémunération globale que vous offrez (votre culture organisationnelle) et qui sont des facteurs d'attraction et de rétention, en partageant l'information lors des rencontres d'équipe et en remettant un relevé de rémunération globale⁽⁴⁾ aux employés.

*(4) **Relevé de rémunération globale** : document personnalisé qui présente à l'employé la valeur des éléments de sa rémunération (les aspects monétaires, comme le salaire et les avantages sociaux, et les aspects non monétaires, comme la flexibilité d'horaire, les valeurs organisationnelles, les perspectives d'avancement).*

- ★ Faites de vos employés des **ambassadeurs** en les impliquant dans la recherche de candidats : prime de référencement, concours pour le partage des offres d'emplois, prime de rétention.
- ★ Développez une **culture de reconnaissance** qui met l'accent d'abord et avant tout sur l'individu, les efforts et les pratiques de travail (et non pas seulement sur les résultats) et où la reconnaissance entre collègues est valorisée.
- ★ Mettez en place un **processus d'accueil et d'intégration** pour optimiser l'expérience-employé, qui inclura :
 - ❑ Des rencontres de suivi après l'embauche pour mesurer la progression de l'employé, évaluer le niveau de compréhension de son rôle et de ses responsabilités, son niveau d'adhésion aux politiques internes et aux valeurs de l'organisation et pour recadrer rapidement au besoin!
 - ❑ Des rencontres de mi-parcours pour suivre l'évolution de l'employé, clarifier les attentes de part et d'autre, offrir de la rétroaction, évaluer les besoins en formation et favoriser un climat d'échange.
 - ❑ Des entrevues de départ pour recueillir des informations sur les éléments pouvant être consolidés dans l'organisation et ceux pouvant être améliorés.

- ★ Augmenter ou améliorer la **communication** dans votre organisation :
 - ❑ Identifiez les meilleurs moyens de communiquer avec vos employés - *le courriel et les textos, c'est très bien, mais discuter de vive voix, c'est mieux!*
 - ❑ Soyez clairs sur vos attentes envers vos employés.
 - ❑ Communiquez vos besoins et ne tenez pas pour acquis que vos employés devraient savoir...
- ★ Organiser des **rencontres régulières** où les employés peuvent participer à la prise de décision les concernant. Faites-leur trouver des solutions aux irritants vécus!
- ★ Organisez des activités de groupe où les employés peuvent développer un **sentiment d'appartenance**.



07

Conclusion

Grandes tendances

Pour **34%** des répondants, le principal facteur qui cause les départs dans leur organisation est le fait que des **employés terminent leurs études et vont travailler dans leur domaine**. Pour 16% des répondants, c'est plutôt le **salaire** qui explique le roulement d'employés, alors que 13% des participants au sondage mentionnent que les employés qui quittent le font en raison d'un **déménagement ou un changement de région pour les études**.

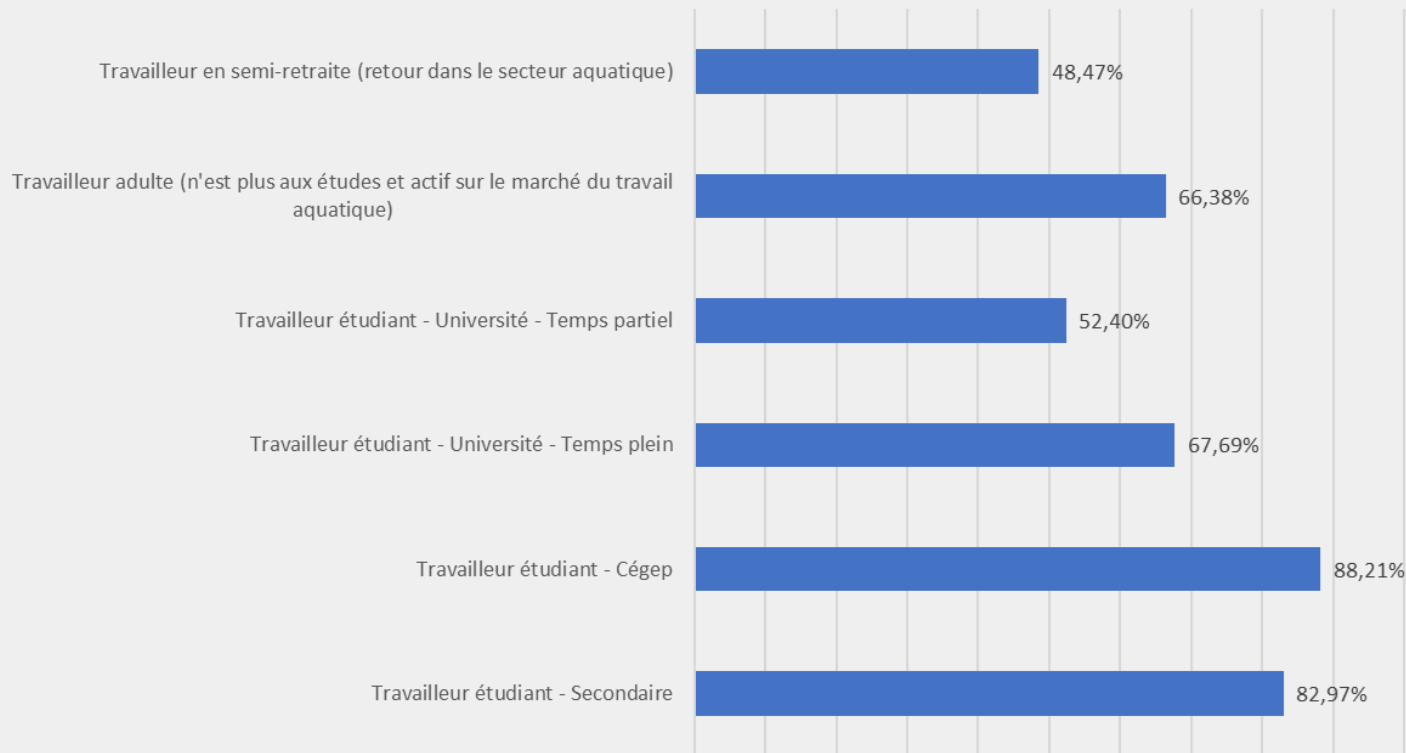
Les autres facteurs expliquant les départs sont de l'ordre de moins de 10% pour l'ensemble des répondants :

- Horaire/disponibilités
- Travail saisonnier
- Région éloignée
- Changement de travail/besoin de nouveaux défis
- Charge de travail aux études
- Renouvellement de la qualification
- Départ pour des stages ou études supérieures
- Départ en voyage
- Âge

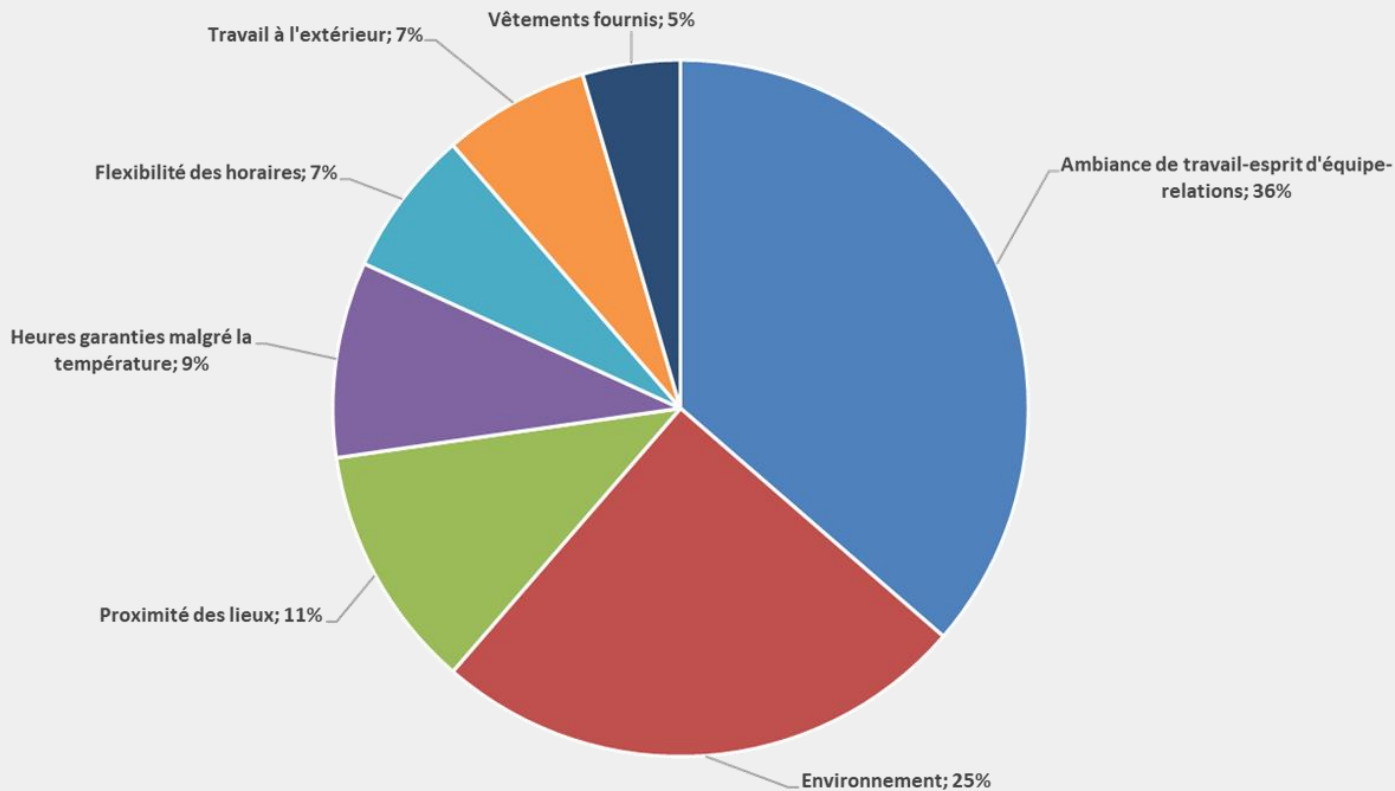


Composition de la main-d'oeuvre

Les travailleurs **étudiants au Cégep et au secondaire** représentent la majorité des employés pour les exploitants qui ont répondu au sondage.



Éléments qui influencent positivement l'attraction et la fidélisation des employés



Initiatives qui permettraient d'augmenter l'attraction et la fidélisation des employés

Outre le **salaire**, qui arrive en tête des éléments de réponse récoltés, plusieurs initiatives ont été soulevées pour augmenter l'attraction et la fidélisation des employés :

- Payer la formation et rémunérer les employés qui n'ont pas encore la formation
- Offrir des heures de travail toute l'année ou quarts de travail garantis malgré les conditions climatiques
- Organiser plus d'activités d'équipe
- Octroyer plus de liberté dans le nombre de congés offerts et le moment pour les prendre
- Mettre à la disposition des employés qui sont aux études un bureau pour qu'ils puissent étudier
- Fournir des vêtements et des équipements aquatiques en plus des vêtements de travail
- Diffuser de la publicité pour inciter les jeunes à persévérer dans les niveaux atteints pour devenir sauveteurs
- Déployer une large campagne de promotion et de recrutement
- Offrir des bourses d'études
- Octroyer des primes à l'embauche d'un recrutement par un de nos employés
- Réduire la période de qualification ou revoir les standards de qualification
- Alléger les règlements, règles et procédures
- Permettre le partage des employés entre les organisations
- Offrir l'hébergement pour les lieux de baignade plus éloignés
- Payer le stationnement, les déplacements, les repas, les frais pour le cellulaire.



08

Remerciements

**La Société de Sauvetage et Brio RH
tiennent à remercier tous les participants
qui ont répondu au sondage sur la
rémunération globale!**



09

Brio RH-PAE



Pour plus d'informations



Ginette Desforges

Directrice générale Brio RH

Vicky Champoux

Directrice générale, Brio PAE



ginette.desforges@briorh.com

vicky.champoux@briopae.com



1-877-820-2746, poste 108

1-877-820-2746, poste 415





10

Annexe

Annexe - Évaluation des postes

Pondération des facteurs et des sous-facteurs															
Facteurs	Qualifications requises (entre 20% et 35%)				Responsabilités assumées (entre 25% et 30%)					Efforts requis (entre 20% et 40%)			Conditions de travail (entre 5 % et 15%)		TOTAL
Valeur totale des facteurs (%)	27%				30%					28%			15%		
Sous-facteurs	Formation académique	Certification requise	Expérience de travail (préalable)	Formation continue/Mise à jour des connaissances	Imputabilité/Impact des erreurs	Supervision et coordination	Santé, sécurité et bien-être de soi et des autres	Autonomie et jugement	Communication interpersonnelle	Effort physique et durée	Complexité de la tâche	Attention sensorielle et concentration	Conditions psychologiques	Conditions physiques et potentiel de blessure musculosquelettiques	
Valeur totale des sous-facteurs (%)	5%	10%	5%	7%	8%	5%	7%	5%	5%	8%	10%	10%	7%	8%	100%
Facteurs	Qualifications requises				Responsabilités assumées					Efforts requis			Conditions de travail		TOTAL
Valeur totale des facteurs (points)	270				300					280			150		
Sous-facteurs	Formation académique	Certification requise	Expérience de travail (préalable)	Formation continue/Mise à jour des connaissances	Imputabilité/Impact des erreurs	Supervision et coordination	Santé, sécurité et bien-être de soi et des autres	Autonomie et jugement	Communication interpersonnelle	Effort physique et durée	Complexité de la tâche	Attention sensorielle et concentration	Conditions psychologiques	Conditions physiques et potentiel de blessure musculosquelettiques	
Valeur totale des sous-facteurs (points)	50	100	50	70	80	50	70	50	50	80	100	100	70	80	1000

Annexe - Évaluation des postes

Facteurs	Qualifications requises (entre 20% et 35%)				Responsabilités assumées (entre 25% et 30%)					Efforts requis (entre 20% et 40%)			Conditions de travail (entre 5 % et 15%)	
Valeur totale des facteurs (%)	27%				30%					28%			15%	
Valeur totale des facteurs (points)	270				300					280			150	
Sous-facteurs	Formation académique	Certification requise	Expérience de travail (préalable)	Formation continue/Mise à jour des connaissances	Imputabilité/Impact des erreurs	Supervision et coordination	Santé, sécurité et bien-être de soi et des autres	Autonomie et jugement	Communication interpersonnelle	Effort physique et durée	Complexité de la tâche	Attention sensorielle et concentration	Conditions psychologiques	Conditions physiques et potentiel de blessure musculosquelettiques
Valeur totale des sous-facteurs (points)	50	100	50	70	80	50	70	50	50	80	100	100	70	80
Nombre de niveaux par sous-facteur	6	6	6	3	7	6	5	6	4	4	5	4	5	5
Point par niveau (valeur totale des sous-facteurs/nombre de niveaux)	8,33	16,67	8,33	23,33	11,43	8,33	14	8,33	12,50	20	20	25	14	16

Annexe - Qualifications requises

Niveaux	1.1 Formation académique	1.2. Certification requise	1.3 Expérience de travail (préalable)	1.4. Formation continue/Mise à jour des connaissances
1	Connaissances théoriques équivalentes à moins qu'un niveau d'études secondaires	Détenir la médaille de Bronze	Aucune expérience de travail préalable n'est requise	Le poste ne demande aucune mise à jour des connaissances ou de formation en continue. Le détenteur du poste n'a pas besoin de repasser ses brevets ou de se soumettre à une requalification
2	Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études secondaires	Détenir la croix de Bronze	Moins de 1 an	Le détenteur du poste doit impérativement repasser ses requalifications en liens avec la formation de premiers soins tous les 3 ans.
3	Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études secondaires auxquelles s'ajoute un programme de formation professionnelle (DEP).	Détenir la formation de premiers soins et la formation de Sauveteur national	de 1 an à moins de 2 ans	Le détenteur du poste doit impérativement renouveler son brevet en sauvetage aux 2 ans pour continuer à occuper son poste.
4	Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études collégiales (DEC, diplôme d'école technique, diplôme de collège communautaire)	Avoir suivi les formations préalables des 13 compétences de Leadership liés à la profession de moniteur ainsi que les qualifications émises par la Société de Sauvetage	2 ans à moins de 3 ans	
5	Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études collégiales (DEC, diplôme d'école technique, diplôme de collège communautaire) auxquelles s'ajoute un certificat universitaire.	Avoir suivi les formations préalables de Leadership niveau 4 ainsi que les qualifications émises par la Société de Sauvetage.	3 ans à moins de 5 ans	
6	Connaissances théoriques équivalentes à un niveau universitaire de premier cycle (baccalauréat).	Avoir suivi les formations préalables de Leadership niveau 4 ainsi que les qualifications émises par la Société de Sauvetage.	5 ans et plus	

Annexe - Responsabilités assumées

Niveaux	2.1 Imputabilité/Impact des erreurs	2.2 Supervision et coordination	2.3 Santé, sécurité et bien-être de soi et des autres	2.4 Autonomie et jugement	2.5. Communication interpersonnelle
1	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ont peu ou pas d'influence sur la réalisation des objectifs de l'organisation ou sur la sécurité d'autrui. L'emploi est centré sur l'exécution de tâches à portée circonscrite.	Aider: Aucune personne à charge. Il s'agit d'orienter une personne. Se rapporte à aider un collègue.	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, ne sont pas dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Aucune précaution spécifique à l'emploi n'est à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes.	L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des instructions orales et écrites détaillées imposant un ordre précis des travaux. L'employé n'a pas à planifier ou à organiser ses activités, elles lui sont pratiquement fixées d'avance.	Faire preuve de politesse et de courtoisie
2	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ou la façon de les exécuter peuvent avoir des impacts mineurs sur la réalisation des objectifs de l'organisation ou sur la sécurité d'autrui. L'emploi est centré sur l'exécution de tâches impliquant certaines décisions.	Coordonner: Réparti le travail de 5 personnes et moins. Assurer la qualité et le respect des exigences et spécifications (vérification)	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer quelque peu dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Quelques précautions sont à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes. L'emploi requiert de respecter certaines directives simples.	L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des méthodes de travail ou des directives bien définies dans le cadre d'étapes de réalisation déjà planifiées. Les tâches de l'emploi requièrent habituellement que l'employé(e) décide de l'ordre d'exécution et du déroulement quotidien des activités.	Transmettre et recevoir : assurer la diffusion et la circulation d'informations variées et de nature courante.
3	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ou la façon de les exécuter peuvent avoir des impacts modérés sur la réalisation des objectifs de l'organisation ou sur la sécurité d'autrui. L'emploi participe à la réalisation de processus et d'activités qui influencent la réalisation des objectifs de l'organisation ou sur la sécurité d'autrui.	Coordonner: Réparti le travail de 5 personnes et plus. Assurer la qualité et le respect des exigences et spécifications (vérification)	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer modérément dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Un certain nombre de précautions est à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes. L'emploi requiert de faire preuve de prudence et d'appliquer des règles spécifiques et des méthodes de travail particulières.	L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des méthodes de travail ou des directives, des procédures, dans le cadre de la réalisation d'objectifs spécifiques. L'employé(e) décide de l'ordre d'exécution des tâches, du choix des techniques de travail et des étapes de réalisation.	Les tâches de l'emploi nécessitent de faire preuve de maîtrise de soi ou de diplomatie à l'égard d'autrui. En effet, l'emploi expose à des situations tendues avec la clientèle. Il s'agit de contrôler ses émotions dans des situations difficiles ou tendues, de démontrer de la finesse dans ses relations avec les personnes ou les groupes ou d'apprécier ce qu'il convient de dire, de faire ou d'éviter.
4	L'emploi est de nature telle que les actions, les recommandations et les décisions à prendre peuvent avoir des impacts significatifs sur la réalisation des objectifs de l'organisation ou sur la sécurité d'autrui. L'emploi est caractérisé par l'analyse, la mise en œuvre d'activités qui influencent la réalisation d'objectifs de l'organisation ou sur la sécurité d'autrui.	Superviser: Planifier le travail, déterminer les exigences, évalue le rendement et prend les mesures disciplinaires requises. Participe à l'embauche et au congédiement pour 5 personnes et moins	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Les précautions sont nécessaires. L'emploi requiert de faire preuve de prudence et d'attention soutenue dans l'accomplissement des tâches. L'application de règles et méthodes de travail strictes est nécessaire.	L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des directives générales dans le cadre de la réalisation d'objectifs généraux. L'employé(e) détermine les méthodes de travail, les processus à suivre et les étapes de réalisation.	Les tâches de l'emploi nécessitent de former ou d'entraîner des participants vers les objectifs fixés. L'emploi est tel que le détenteur du poste doit être en mesure d'adapter son discours afin que tous puissent le comprendre, et ce, en conformité avec les normes et les procédures de la Société de Sauvetage
5	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre peuvent entraîner des impacts importants sur la réalisation des objectifs de l'organisation ou sur la sécurité d'autrui. L'emploi est caractérisé par le conseil, le développement, la mise en œuvre de programmes qui influencent la réalisation d'objectifs de l'organisation ou sur la sécurité d'autrui.	Superviser: Planifier le travail, déterminer les exigences, évalue le rendement et prend les mesures disciplinaires requises. Participe à l'embauche et au congédiement pour 5 personnes et plus	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer très dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique : les précautions sont incontournables. L'emploi requiert de faire preuve d'extrême prudence et d'une attention soutenue dans l'accomplissement des tâches. L'application de règles et de méthodes de travail est primordiale et découle d'un encadrement légal.	L'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par directives générales, des politiques ou par des précédents couvrant la plupart des situations. L'employé(e) élabore les objectifs spécifiques et détermine les méthodes de travail, les processus à suivre et les étapes de réalisation.	

Annexe - Efforts requis

Niveaux	3.1 Effort physique et durée	3.2. Complexité de la tâche	3.3 Attention sensoriel et concentration
1	Peu d'effort: La nature de l'emploi ne demande pas de contrainte de mouvement. L'employé est libre de sa position (position assise, debout, marche, liberté de mouvement, etc.).	Les situations à traiter sont semblables et les solutions aux problèmes sont généralement connues. Il s'agit d'appliquer des directives définies.	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration minimale et les interruptions involontaires requièrent peu d'effort pour reprendre le travail.
2	Effort modéré: L'emploi requiert, de manière occasionnelle, que le détenteur du poste reste assis pendant de longues périodes avec peu d'occasion de changer de posture	Les situations sont variées et comprennent quelques éléments nouveaux. Les solutions aux problèmes réfèrent à des méthodes, des procédures ou des situations semblables permettant des adaptations simples	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration modérée et les interruptions involontaires sont suffisamment fréquentes pour requérir un niveau d'effort supplémentaire significatif pour reprendre le travail.
3	Effort important: L'emploi requiert, de manière fréquente, que le détenteur du poste reste assis pendant de longues périodes avec peu d'occasion de changer de posture	Les situations à traiter sont variées et nouvelles et nécessitent d'établir des relations entre des faits. Les solutions aux problèmes s'inspirent de règles ou de directives établies, mais nécessitent réflexion, recherche et jugement	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration appréciable et les interruptions involontaires sont suffisamment fréquentes pour requérir un niveau d'effort supplémentaire significatif pour reprendre le travail.
4	Effort très important: Demande au détenteur de poste de rester dans la même posture durant toute l'exécution de son travail, sans possibilité de bouger	Les situations à traiter sont relativement complexes. Les solutions réfèrent à l'interprétation de règles et de procédures. Le processus d'analyse implique une réflexion basée sur les connaissances pratiques ou spécialisées afin de mesurer les risques aux solutions proposées	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration élevée et les interruptions involontaires sont suffisamment fréquentes pour requérir un niveau d'effort supplémentaire significatif pour reprendre le travail.
5		Les situations à traiter sont complexes. Les solutions réfèrent à des situations non définies. Les solutions aux problèmes sont nouvelles. Le processus d'analyse est basé sur la formation spécialisée, l'expérience, l'historique, les politiques afin de mesurer les risques aux solutions proposées	

Annexe - Conditions de travail

Niveaux	4.1. Conditions psychologiques	4.2. Conditions physiques et potentiel de blessure musculosquelettiques
1	Très faible : La nature de l'emploi requiert que le détenteur du poste conserve un très faible niveau de concentration dans des conditions moyennes (Température élevée, éclairage fort, bruits élevés)	La nature de l'emploi est telle que les risques de blessures ou blessures musculosquelettiques sont très faibles.
2	Faible : La nature de l'emploi requiert que le détenteur du poste conserve un faible niveau de concentration dans des conditions moyennes (Température élevée, éclairage fort, bruits élevés)	La nature de l'emploi est telle que les risques de blessures ou blessures musculosquelettiques sont faibles.
3	Moyenne : La nature de l'emploi requiert que le détenteur du poste conserve un niveau moyen de concentration dans des conditions moyennes (Température élevée, éclairage fort, bruits élevés)	La nature de l'emploi est telle que les risques de blessures ou blessures musculosquelettiques sont moyens.
4	Élevés: La nature de l'emploi requiert que le détenteur du poste conserve un très haut niveau de concentration dans des conditions moyennes (Température élevée, éclairage fort, bruits élevés)	La nature de l'emploi est telle que les risques de blessures ou blessures musculosquelettiques sont élevés.
5	Très élevé: La nature de l'emploi requiert que le détenteur du poste conserve un très haut niveau d'alerte en raison d'éventuelles situations d'urgence, et ce, dans des conditions difficiles (Température élevée, éclairage fort, bruits élevés)	La nature de l'emploi est telle que les risques de blessures musculosquelettiques sont très élevés.