

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre

L'Université du Québec à Montréal

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1294

Du 1^{er} juin 2010

Au 31 mai 2015

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 INTENTION DES PARTIES	3
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 3 DÉFINITIONS DES TERMES	3
ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	4
ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	4
ARTICLE 6 ACCUMULATION DE POINTAGE	5
ARTICLE 7 PÉRIODE DE PROBATION.....	5
ARTICLE 8 ATTRIBUTION DES PÉRIODES POUR LES ACTIVITÉS RÉGULIÈRES	6
ARTICLE 9 SALAIRES, ASSURANCES COLLECTIVES ET INDEMNITÉ DE VACANCES.....	7
ARTICLE 10 CONGÉS FÉRIÉS.....	8
ARTICLE 11 COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES	8
ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES.....	8
ARTICLE 13 GRIEFS ET ARBITRAGE	9
ARTICLE 14 PUBLICATION DE LA CONVENTION	9
ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	10
ARTICLE 16 FORMATION.....	10
ARTICLE 17 DURÉE DE LA CONVENTION	10
ANNEXE 1 SALAIRES 2014-2015.....	12

ARTICLE 1 INTENTION DES PARTIES

- 1.01** L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que le principal objectif de la personne étudiante salariée est la poursuite et la réussite de ses études. Le travail étudiant au sein de l'Université est un outil complémentaire à sa formation pouvant favoriser l'intégration des apprentissages acquis ou générant un revenu d'appoint lui permettant de supporter sa démarche étudiante.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01** Aux fins de la négociation et de l'application de la convention, l'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1294, comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes étudiantes salariées visées par l'accréditation émise en vertu du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27).

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit et le devoir d'administrer et de gérer le Centre sportif conformément à sa mission et à ses orientations.

- 2.02** La convention s'applique aux personnes étudiantes salariées associées à l'exécution, à l'encadrement ou à la surveillance d'une ou des activités sportives au Centre sportif (moniteur-conseil, moniteur, sauveteur, etc.), ainsi qu'aux personnes étudiantes salariées associées au camp de jour et journées d'activités sportives.

- 2.03** Aux fins de la convention, peut se qualifier comme personne étudiante salariée une personne admise et inscrite tout au long d'un trimestre, sauf pour la période estivale, à temps complet (selon les règlements de l'Université) à un programme d'études universitaires de premier cycle ou de cycles supérieurs dispensés à l'UQAM ou à un programme conjoint.

Exceptionnellement, une personne étudiante admise et inscrite à temps partiel pourra se qualifier comme personne étudiante salariée visée par la convention.

- 2.04** Le statut de personne étudiante salariée ne peut être accordé au-delà d'une période de cinq (5) ans à compter de la date du premier engagement au Centre sportif.

Cette période peut être prolongée de trois (3) ans pour une personne étudiante salariée qui répond aux critères du paragraphe 2.03 et qui poursuit des études de troisième cycle menant à l'obtention d'un doctorat.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS DES TERMES

- 3.01** **EMPLOYEUR** : désigne l'Université du Québec à Montréal.
- 3.02** **SYNDICAT** : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1294-1.
- 3.03** **ACTIVITÉ** : activité dirigée offerte par le Centre sportif dans l'un ou l'autre des secteurs (conditionnement physique, aquatique, programme jeunesse soit le camp de jour incluant les journées d'activités sportives, danse, arts martiaux, ligues intramuros, escalade et autres).
- 3.04** **CONVENTION** : désigne la présente convention collective de travail, laquelle s'applique aux personnes étudiantes salariées couvertes par l'accréditation.

3.05 **PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE :** désigne toute personne couverte par l'accréditation et régie par la convention collective.

3.06 **TRIMESTRE :** le trimestre est une période pendant laquelle l'Université poursuit des activités d'enseignement et celles qui leur sont reliées. L'année universitaire se divise en trimestres :

- d'automne (fin août à décembre);
- d'hiver (janvier à avril);
- d'été (mai à août).

Aux fins de l'application de la convention collective, les trimestres d'hiver et d'été ne constituent qu'un seul trimestre, à l'exception des dispositions visant le secteur du camp de jour.

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

4.01 Une fois par trimestre, l'Employeur remet au Syndicat une liste alphabétique des personnes étudiantes salariées à l'emploi au cours de ce trimestre avec les informations suivantes :

- nom, prénom et matricule;
- date de naissance;
- salaire;
- adresse domiciliaire et numéro de téléphone à domicile, si disponible;
- pointage (s'il y a lieu);
- fonction occupée et secteur d'activités.

4.02 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant à l'endroit convenu entre les parties, de même qu'il lui reconnaît le droit de faire circuler tout matériel d'information que le Syndicat juge nécessaire, pourvu que la source en soit clairement indiquée.

4.03 Sur demande, l'Employeur rend accessible au Syndicat, dans la mesure du possible, une salle de réunion sur les lieux du Centre sportif.

4.04 Toute personne étudiante salariée doit, sauf pour assister à un cours ou pour un autre motif sérieux, être présente aux réunions convoquées par l'Employeur. Les personnes salariées sont rémunérées à leur taux de salaire régulier pour la durée de ces rencontres.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

5.01 La personne étudiante salariée qui, à la signature de la convention, est membre du Syndicat ou le devient par la suite ne peut démissionner du Syndicat qu'entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant l'expiration de la convention en avisant le Syndicat par écrit.

5.02 Dès son embauche, la nouvelle personne étudiante salariée doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat et signer la carte d'adhésion. À cette fin, l'Employeur facilite une rencontre entre la nouvelle personne étudiante salariée et une personne représentant le Syndicat par la remise d'une lettre d'information.

- 5.03** À chaque période de paie, l'Employeur déduit sur le salaire de la personne étudiante salariée toute cotisation déterminée par le Syndicat. Dans les meilleurs délais, la somme recueillie est envoyée au Syndicat avec une liste contenant les informations suivantes pour chaque personne étudiante salariée: nom, montant total du salaire versé, nombre d'heures rémunérées et cotisation retenue.
- 5.04** Pour toute matière ayant trait à la convention, la personne étudiante salariée, membre du Syndicat, peut être accompagnée d'une personne officielle ou déléguée syndicale lors d'une convocation ou d'une rencontre chez une personne représentant l'Employeur.
- 5.05** Le nombre total maximal d'heures de travail payées par l'Employeur pour l'ensemble des personnes étudiantes salariées désignées par le Syndicat pour s'occuper de toute affaire syndicale est de quarante-cinq (45) heures par année. Le Syndicat en réclame le paiement selon la procédure établie par l'Employeur.

Ces activités syndicales doivent toutefois s'exercer en dehors de l'horaire de travail de cette ou de ces personnes étudiantes salariées.

ARTICLE 6 ACCUMULATION DE POINTAGE

- 6.01** Une personne étudiante salariée qui travaille au secteur « salle d'entraînement » ou au secteur « piscine » dans un emploi visé par l'accréditation accumule un (1) point par trimestre (automne et hiver) pour un maximum de deux (2) points par année et ce, sans égard au nombre d'heures travaillées.
- 6.02** Une personne étudiante salariée qui travaille au secteur « camp de jour et journées d'activités sportives » dans un emploi visé par l'accréditation accumule un (1) point par trimestre durant lequel elle travaille, pour un maximum de deux (2) points par année et ce, sans égard au nombre d'heures travaillées.
- 6.03** Le pointage s'accumule par secteur, soit « salle d'entraînement », soit « piscine », soit « camp de jour et journées d'activités sportives » et autres, et il ne peut être invoqué dans un autre secteur.
- 6.04** La personne étudiante salariée conserve son pointage accumulé pendant les douze (12) mois qui suivent la fin de son dernier engagement.

ARTICLE 7 PÉRIODE DE PROBATION

Salle d'entraînement et piscine

- 7.01** La période de probation est d'une durée de deux (2) trimestres travaillés au Centre sportif à la condition d'avoir travaillé un minimum de deux cents (200) heures. Pendant sa période de probation, la personne étudiante salariée peut perdre son lien d'emploi en tout temps sans pouvoir recourir à la procédure de grief ou de mécontentement.

Camp de jour et journées d'activités sportives

- 7.02** La période de probation pour le secteur « camp de jour et journées d'activités sportives » est d'une durée de quatre cents (400) heures travaillées. Un maximum de soixante (60) heures travaillées aux journées d'activités sportives pourra être compté à cette fin. Pendant sa période de probation, la personne étudiante salariée peut perdre son lien d'emploi en tout temps sans pouvoir recourir à la procédure de grief ou de mécontentement.

ARTICLE 8

ATTRIBUTION DES PÉRIODES POUR LES ACTIVITÉS RÉGULIÈRES

8.01 L'Employeur détermine les heures d'ouverture, l'horaire, la nature des activités, ainsi que les effectifs requis.

8.02 L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'annulation d'une activité ou du changement d'une période de travail et des conséquences qui en résultent. Un avis est donné à la personne étudiante salariée concernée par une annulation ou un changement le plus rapidement possible.

Si la personne étudiante salariée s'est présentée au travail alors que l'activité est annulée, l'Employeur peut lui offrir un autre travail ou la rémunérer pour la moitié de l'horaire prévu pour l'activité, mais jamais moins d'une (1) heure.

De façon exceptionnelle, une personne étudiante salariée peut, par autorisation de l'Employeur, se faire remplacer à la condition qu'une personne répondant aux exigences soit disponible.

8.03 Au moins deux (2) semaines avant le début des activités du trimestre d'automne, l'Employeur diffuse, selon des moyens appropriés, la programmation des activités.

8.04 La personne étudiante salariée ayant accumulé du pointage dans la dernière année et ayant complété sa période de probation, soumet sa candidature pour être inscrite sur la liste de disponibilité d'un secteur en remplissant les conditions suivantes, selon les modalités et dans les délais déterminés par l'Employeur :

- a) elle produit l'attestation démontrant qu'elle détient le statut de personne étudiante à temps complet à l'Université;
- b) elle exprime son intérêt et ses disponibilités par écrit;
- c) elle produit les documents nécessaires pour démontrer qu'elle répond aux exigences de l'emploi recherché.

8.05 À partir des candidatures reçues, l'Employeur constitue une liste de disponibilité par secteur pour toute l'année en tenant compte, notamment, du nombre d'effectifs requis selon les prévisions, des candidatures répondant aux exigences et du pointage accumulé. L'Employeur informe les personnes étudiantes salariées dont le nom est retenu.

Si les candidatures reçues sont insuffisantes pour compléter la liste de disponibilité nécessaire afin de couvrir les effectifs requis selon les prévisions, l'Employeur procède à du recrutement.

8.06 À partir de la liste de disponibilité, l'Employeur attribue les périodes de travail disponibles entre les personnes étudiantes salariées, par secteur et le plus équitablement possible, en tenant compte notamment des éléments suivants :

- a) disponibilités déclarées par les personnes étudiantes salariées;
- b) une personne étudiante salariée ne peut généralement travailler plus de quatre (4) heures consécutives;
- c) une personne étudiante salariée se voit généralement offrir, lorsque possible, entre douze (12) et seize (16) heures par semaine, sauf pour la période estivale;
- d) la personne étudiante salariée doit être disponible pour la durée totale de l'activité, sauf exception; ainsi l'Employeur peut attribuer, lorsqu'il le juge opportun, des blocs horaires d'une même activité à plus d'une personne étudiante salariée lorsqu'aucune personne étudiante salariée n'est disponible pour la durée totale de l'activité.

- e) l'Employeur s'engage à maintenir une banque de dix (10) heures par trimestre pour les tâches cléricales de chaque personne étudiante salariée exerçant la fonction de moniteur-conseil, sauf si les circonstances changent. Il informe alors le Syndicat du changement apporté à la présente disposition.
- f) sous réserve de ce qui précède, l'Employeur convient d'accorder préséance, avant toute candidature externe, aux candidatures des personnes étudiantes répondant aux exigences.

Salle d'entraînement et piscine

- 8.07** L'attribution des périodes de travail se fait en allouant d'abord un maximum de deux (2) périodes par personne étudiante salariée sur la liste de disponibilité. S'il reste des périodes non allouées par la suite, elles sont attribuées une période à la fois en accordant la priorité aux personnes étudiantes salariées ayant accumulé du pointage dans le secteur visé.
- 8.08** Lorsque le nombre de périodes de travail disponibles ne permet pas d'offrir un minimum de deux (2) périodes par semaine à chaque personne étudiante salariée sur la liste de disponibilité, toutes les périodes disponibles sont attribuées une période à la fois en accordant la priorité aux personnes étudiantes salariées ayant accumulé du pointage dans le secteur visé.

Moniteurs d'activités

- 8.09** Pour les cours et activités requérant des moniteurs, les périodes de travail disponibles sont allouées selon les modalités décrites précédemment en faisant les adaptations nécessaires pour tenir compte du fait qu'il n'y a pas d'accumulation de pointage pour ces cours et activités.

Secteur camp de jour et journées d'activités sportives

- 8.10** La personne étudiante salariée ayant accumulé du pointage dans la dernière année et ayant complété sa période de probation, soumet sa candidature pour être inscrite sur la liste de disponibilité pour l'année suivante du secteur « camp de jour et journées d'activités sportives » en remplissant les conditions qui suivent :
 - a) elle produit l'attestation démontrant qu'elle détient le statut de personne étudiante à temps complet à l'Université;
 - b) elle exprime son intérêt et sa disponibilité par écrit pour les activités du camp de jour ou des journées d'activités sportives ou pour les deux. La personne étudiante salariée doit être disponible pour toute la durée de l'activité;
 - c) elle produit les documents nécessaires pour démontrer qu'elle répond aux exigences de l'emploi recherché;
 - d) la personne étudiante salariée doit satisfaire aux conditions qui précèdent et répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande de l'Employeur à cet effet.

ARTICLE 9

SALAIRES, ASSURANCES COLLECTIVES ET INDEMNITÉ DE VACANCES

- 9.01** Le versement du salaire est effectué par dépôt bancaire dans l'établissement choisi par la personne étudiante salariée et les relevés de paie sont disponibles sur le site internet des ressources humaines.
- 9.02** Les salaires en vigueur sont ceux mentionnés en annexe 1.

- 9.03** Afin de compenser pour l'absence de régime d'assurances collectives, l'Employeur verse, à partir du premier cycle de paie suivant la signature de la convention collective, un montant de dix-huit cents (0,18 \$) pour chaque heure travaillée par la personne étudiante salariée, jusqu'à un maximum de cent soixante-deux dollars (162 \$) par année. Ce montant est inclus dans les taux de salaires prévus à l'annexe 1.
- 9.04** La personne étudiante salariée a droit à une indemnité de vacances de six pour cent (6 %).

ARTICLE 10 CONGÉS FÉRIÉS

- 10.01** Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :
- le jour de l'An;
 - le Vendredi saint;
 - le lundi de Pâques;
 - la Journée nationale des patriotes;
 - la fête Nationale (24 juin);
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - l'Action de grâces;
 - Noël.
- 10.02** Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur verse à la personne étudiante salariée une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

ARTICLE 11 COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 11.01** Les parties conviennent de maintenir un Comité de relations professionnelles formé de deux (2) personnes représentant le Syndicat et de deux (2) personnes représentant l'Employeur.
- 11.02** À la demande de l'une des parties, le Comité doit se réunir dans les meilleurs délais. Cette demande doit préciser les sujets de la rencontre.
- 11.03** Le mandat du Comité de relations professionnelles est de discuter de tout litige, question ou problème relatif aux conditions de travail ou à la santé et la sécurité au travail ou aux relations entre l'Employeur, d'une part, et le Syndicat ou les personnes étudiantes salariées, d'autre part, y compris les griefs.
- 11.04** Les personnes conseillères extérieures de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues à la convention.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01** Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois (3) mesures suivantes : l'avertissement écrit, la suspension, le congédiement.

- 12.02** L'Employeur doit confirmer par écrit à la personne étudiante salariée toute mesure disciplinaire et en transmettre copie au Syndicat.
- 12.03** Lorsque l'Employeur, par ses personnes représentantes autorisées, désire imposer une mesure disciplinaire à une personne étudiante salariée, il doit la convoquer par un avis écrit et en aviser le Syndicat.
- 12.04** Cette rencontre doit avoir lieu dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance des faits reprochés, sauf dans le cas d'infraction criminelle.
- 12.05** La personne salariée peut, si elle le désire, être accompagnée par une personne représentant le Syndicat.
- 12.06** Toute mesure disciplinaire versée au dossier ne peut être invoquée contre cette personne et est retirée de son dossier après douze (12) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai.

ARTICLE 13 GRIEFS ET ARBITRAGE

- 13.01** Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent modifier ces délais par entente écrite.
- 13.02** Tout grief doit être déposé dans un délai n'excédant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date de l'événement donnant lieu au grief. Toutefois, ce délai est de vingt (20) jours ouvrables pour les griefs concernant les mesures disciplinaires.
- 13.03** Si l'Employeur et le Syndicat n'arrivent pas à une entente dans le cadre des discussions du Comité de relations professionnelles et que le grief n'est pas laissé en suspens, la partie qui désire le soumettre à l'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre du Comité de relations professionnelles.
- 13.04** Les personnes étudiantes salariées appelées à témoigner à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement, s'il y a lieu, pour le temps où leur présence est requise comme témoin. Un membre du Comité de relations professionnelles est libéré sans perte de traitement, s'il y a lieu, pour la durée de l'arbitrage.
- 13.05** Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties. Ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer les frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement écrit.
- 13.06** Une personne étudiante salariée ne doit aucunement être menacée, intimidée ou faire l'objet de représailles par un représentant de l'Employeur pour l'unique raison qu'elle a déposé un grief ou une mésentente.

ARTICLE 14 PUBLICATION DE LA CONVENTION

- 14.01** Par l'entremise du Syndicat et dans les meilleurs délais, l'Employeur s'engage à remettre à chaque personne étudiante salariée visée par l'accréditation au moment de la signature le texte conforme de la convention.
- 14.02** L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat les copies requises pour être remises à toute nouvelle personne étudiante salariée.

ARTICLE 15

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 15.01** L'Employeur et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail.
- 15.02** Dans les cas d'urgence, l'Employeur assure les premiers soins à toute personne étudiante salariée durant les heures de travail et, si nécessaire, la fait transporter à l'hôpital aux frais de l'Employeur, accompagnée d'une autre personne si la situation l'exige, et ce, sans perte de salaire.
- 15.03** Une personne étudiante salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Cette personne ne peut cependant exercer ce droit si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiatement la vie, la santé et la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail exercé par cette personne.
- 15.04** Une personne étudiante salariée enceinte qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- 15.05** Les normes prévues dans le Règlement sur la qualité de l'eau des piscines et autres bassins artificiels quant à la qualité de l'eau des piscines, de même que les relevés faits à l'interne, sont affichés dans un endroit visible pour les usagers de la piscine du Centre sportif.

ARTICLE 16

FORMATION

- 16.01** Si une certification est exigée lors de l'affichage d'un emploi, la personne étudiante salariée doit détenir cette certification pour se qualifier. Par la suite, l'Employeur offre sans frais la formation permettant de maintenir cette certification aux personnes étudiantes salariées qui ont complété leur période de probation et sont inscrites sur la liste de disponibilité de ce secteur.

ARTICLE 17

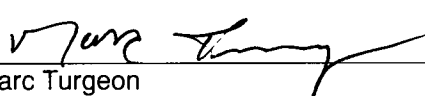
DURÉE DE LA CONVENTION

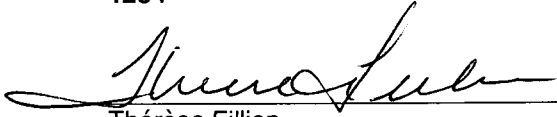
- 17.01** Une fois signée par les parties et déposée conformément au *Code du travail* (RLRQ, c. C-27), la convention est conclue jusqu'au 31 mai 2015.
- Elle entre en vigueur à la date de sa signature et n'a aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui y est expressément prévu. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention conformément au *Code du travail* et sous réserve des droits des parties en vertu du *Code du travail*.

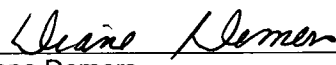
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 8^e JOUR DE DÉCEMBRE 2014.

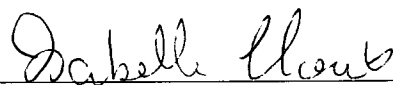
**POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À
MONTRÉAL**

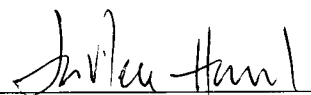
**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
1294**

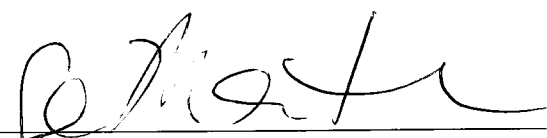

Marc Turgeon
Vice-recteur au Vice-rectorat à la vie
universitaire


Thérèse Fillion
Présidente


Diane Demers
Vice-rectrice aux Études et à la vie
étudiante

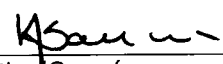

Isabelle Cloutier
Responsable au comité exécutif


Jean-Pierre Hamel
Directeur au Centre sportif


Geneviève Mathieu
Représentant des employés


Jacynthe Drolet
Directrice au Service des ressources
humaines


Martin Larose
Conseiller syndical, SCFP


Martine Sauvé
Directrice au Service des relations
professionnelles

ANNEXE 1
SALAIRES 2014-2015

ANNEXE 1 - SALAIRES (TAUX-HORAIRE)						
	En vigueur à la signature de la convention collective			En vigueur au 31 mars 2015		
Fonctions	Taux de base 2014	Assurances	Taux horaire*	Taux de base 2015	Assurances	Taux horaire*
Assistant-moniteur	18.49	0.18	18.67	18.67	0.18	18.85
Sauveteur	19.13	0.18	19.31	19.32	0.18	19.50
Moniteur d'activités récréatives / moniteur à la salle d'entraînement	13.49	0.18	13.67	13.62	0.18	13.80
Moniteur-conseil	19.89	0.18	20.07	20.09	0.18	20.27
Moniteur d'activités dirigées (secteur aquatique)						
échelon 1	18.24	0.18	18.42	18.42	0.18	18.60
échelon 2	20.39	0.18	20.57	20.59	0.18	20.77
échelon 3	22.56	0.18	22.74	22.79	0.18	22.97
échelon 4	24.42	0.18	24.60	24.66	0.18	24.84
échelon 5	26.30	0.18	26.48	26.56	0.18	26.74
échelon 6	28.19	0.18	28.37	28.47	0.18	28.65
échelon 7	29.98	0.18	30.16	30.28	0.18	30.46
échelon 8	31.74	0.18	31.92	32.06	0.18	32.24
Moniteur d'activités dirigées (autres que secteur aquatique)						
échelon 1	17.54	0.18	17.72	17.72	0.18	17.90
échelon 2	20.54	0.18	20.72	20.75	0.18	20.93
échelon 3	23.52	0.18	23.70	23.76	0.18	23.94
échelon 4	25.78	0.18	25.96	26.04	0.18	26.22
échelon 5	28.01	0.18	28.19	28.29	0.18	28.47
échelon 6	30.25	0.18	30.43	30.55	0.18	30.73
échelon 7	32.02	0.18	32.20	32.34	0.18	32.52
échelon 8	33.75	0.18	33.93	34.09	0.18	34.27
Animateur de camp de jour	14.40	0.18	14.58	14.54	0.18	14.72
Animateur spécialisé camp de jour	17.60	0.18	17.78	17.78	0.18	17.96
Responsable adjoint camp de jour	17.60	0.18	17.78	17.78	0.18	17.96
Responsable camp de jour	19.89	0.18	20.07	20.09	0.18	20.27
*Au taux horaire s'ajoute une indemnité de vacances de 6%						