

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

**L'ASSOCIATION DES SAUVETEURS ET
DES MONITEURS DU PEPS
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL**



ET

L'UNIVERSITÉ LAVAL



www.rh.ulaval.ca

2014 – 2022

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1 BUTS DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES	2
ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 5 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	4
ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES	6
ARTICLE 7 ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL	6
NOTION DE SESSION.....	6
GÉNÉRALITÉS.....	6
ADMISSIBILITÉ	7
PRÉVISIONS D'EMPLOI	8
AFFICHAGE DES PRÉVISIONS D'EMPLOI.....	8
DISPONIBILITÉ	8
ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES ACTIVITÉS RÉGULIÈRES	9
AFFICHAGE DES HORAIRES DE TRAVAIL.....	10
DÉSISTEMENT DE LA PERSONNE SALARIÉE	11
ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES ACTIVITÉS NON	11
REMPLACEMENT POUR LES ACTIVITÉS RÉGULIÈRES ET NON RÉGULIÈRES.....	12
ARTICLE 8 ANNULATION D'ACTIVITÉS	12
ARTICLE 9 PROLONGATION D'HORAIRE	13
ARTICLE 10 ANCIENNETÉ ET LIEN D'EMPLOI	13
ARTICLE 11 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL	14
ARTICLE 12 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	14
ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES ET LETTRES D'ATTENTES	15
MESURES DISCIPLINAIRES	15
LETTRES D'ATTENTES.....	16
ARTICLE 14 PROTECTION JUDICIAIRE	16
ARTICLE 15 UNIFORME	17
ARTICLE 16 VACANCES	17

ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS	17
ARTICLE 18	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	18
ARTICLE 19	RÉUNIONS ET STAGES.....	19
ARTICLE 20	SALAIRES, AVANCEMENT D'ÉCHELONS ET PRIME DE RESPONSABILITÉ.....	19
ARTICLE 21	DURÉE DE LA CONVENTION.....	22
ANNEXE I	DESCRIPTIONS SOMMAIRES DES FONCTIONS	24

PRÉAMBULE

Le genre masculin pour identifier des hommes ou des femmes est employé uniquement pour alléger le texte.

ARTICLE 1 BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention a pour buts de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les personnes salariées représentées par le Syndicat et de maintenir une structure de travail juste et équitable, en tenant compte de leurs intérêts respectifs et de leurs obligations conjointes.

ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 La convention s'applique aux surveillants-sauveteurs, aux moniteurs en natation, aux moniteurs spécialisés, aux moniteurs en sauvetage, aux moniteurs de sauveteur national, aux formateurs de moniteur en sauvetage, aux instructeurs de la Croix-Rouge et aux assistants-moniteurs travaillant aux piscines du Pavillon de l'éducation physique et des sports à l'emploi de l'Université Laval visés par le certificat d'accréditation émis le 24 février 2003.
- 2.02 La description sommaire des tâches de chacune des fonctions énumérées ci-dessus apparaît à l'annexe I de la présente convention.
- Il appartient à l'Employeur de déterminer les tâches spécifiques et les qualifications et exigences requises pour chacune de ces fonctions.
- Il appartient également à l'Employeur d'aviser le Syndicat de toute modification apportée aux descriptions sommaires des tâches en annexe.
- 2.03 Le personnel de l'Employeur non inclus dans l'unité de négociation n'accomplit pas les tâches normalement effectuées par les salariés visés par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants :
- Dans les cas d'urgence, de dépannage ou de situation imprévisible, sans toutefois excéder quinze (15) heures par semaine;
 - Pour les fins d'entraînement ou d'évaluation des personnes salariées;
 - Dans les cas de travail effectué par le personnel enseignant et de recherche dans le cadre de leurs activités universitaires.

En aucun cas, le travail dudit personnel de l'Employeur ne doit retarder l'embauche ou priver une personne salariée régie par la convention collective de faire ses heures de travail régulières au sens de l'article 7.

2.04 Le personnel d'autres organismes n'accomplit pas les tâches normalement effectuées par les salariés visés par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants :

- Entraînements des clubs de compétition affiliés;
- Travail effectué par le personnel enseignant dans le cadre de leurs activités pour les niveaux primaire, secondaire et collégial.

En aucun cas, le travail dudit personnel ne doit retarder l'embauche ou priver une personne salariée régie par la convention collective de faire ses heures de travail régulières au sens de l'article 7.

ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

3.01 Pour les fins d'interprétation et d'application des dispositions de la présente convention collective, les termes mentionnés ci-après ont le sens suivant qui leur est donné :

3.02 **Activité**

Signifie deux (2) types d'activités : soit de la surveillance, soit du monitorat. Le monitorat peut être des cours de natation, des entraînements des maîtres-nageurs ou des cours de formation aquatique.

3.03 **Date d'embauche (début du lien d'emploi)**

Date du premier jour travaillé dans l'une ou l'autre des activités couvertes par la convention. S'il y a interruption du lien d'emploi en vertu de l'article 10.03 et, s'il y a par la suite un nouvel engagement, une nouvelle date d'embauche sera fixée à la date de celui-ci.

3.04 **Employeur**

Désigne l'Université Laval ou son représentant autorisé.

3.05 **Formation aquatique**

Désigne un cours soit d'Étoile de bronze, de Médaille de bronze, de Sauvetage sportif, de Croix de bronze, de Sauveteur national, de requalification de Sauveteur national, de Moniteur ou d'Assistant-moniteur en sécurité aquatique ou de Moniteur en sauvetage.

En cas de modification d'appellations des cours par les sociétés, les nouvelles appellations seront considérées comme incluses dans cet article.

3.06 **Période de probation**

La période de probation d'une personne salariée est calculée par type d'activités; c'est la période qui sert à l'Employeur pour évaluer les connaissances et les aptitudes d'une personne salariée à poursuivre l'exercice de ce type d'activités.

Pour les activités de surveillance, la période de probation est de cent cinquante (150) heures rémunérées. Pour les activités de monitorat, la période de probation est de cent (100) heures rémunérées et d'un minimum de deux (2) sessions à compter de la date d'embauche.

Une personne salariée, dont la période de probation est en cours dans un type d'activités donné, bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception du recours à la procédure de grief et d'arbitrage pour contester sa fin d'emploi dans ce type d'activités.

Lorsque la période de probation est complétée avec succès, l'ancienneté de la personne salariée lui est reconnue rétroactivement à la date de son embauche, conformément aux dispositions de l'article 10.

3.07 **Période de travail**

Représente un bloc horaire attribué pour la durée d'une session à une personne salariée en référence à une activité.

Pour la surveillance : un bloc horaire peut aller jusqu'à un maximum de quatre heures et demie (4 1/2) consécutives.

Pour le monitorat : un bloc horaire est équivalent à la durée d'un cours spécifique.

3.08 **Personne salariée**

Désigne une personne régie par la convention collective. La personne salariée est soit :

Une personne salariée étudiante : désigne une personne salariée inscrite à l'Université Laval à un minimum de six (6) crédits à une session concernée. Toutefois, pour la session d'été, la personne salariée qui avait le statut d'étudiant durant toute la session d'hiver précédente est considérée comme personne salariée étudiante.

ou

Une personne salariée externe : désigne une personne salariée qui n'est pas une personne salariée étudiante tel que défini au paragraphe précédent.

3.09 Syndicat

Désigne l'Association des sauveteurs et des moniteurs du PEPS de l'Université Laval accréditée par décision datée du 24 février 2003 et affiliée à la Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA).

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01 À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque personne salariée toute cotisation déterminée par le Syndicat.

4.02 À chaque période de paie, l'Employeur transmet à la Fédération indépendante des syndicats autonomes les sommes perçues au cours de cette période. De plus, une liste indiquant pour chaque personne salariée visée, le nom, le numéro d'employé, le salaire admissible (excluant les primes et le temps supplémentaire) ainsi que la cotisation retenue est envoyée au Syndicat.

4.03 Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de tout recours et de toute réclamation qui pourraient être exercés par une personne salariée ou un groupe de personnes salariées résultant de l'application du présent article.

ARTICLE 5 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

5.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.

5.02 Sous réserve des dispositions de la présente et à moins d'avis contraire, l'Employeur agit généralement par le Vice-rectorat aux ressources humaines.

5.03 Aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire de toutes les personnes salariées visées par la présente convention collective. Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre une personne salariée et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

- 5.04 Une fois par mois, l'Employeur remet au Syndicat une liste alphabétique des personnes salariées à l'emploi à ce moment avec les informations suivantes : le nom, le numéro d'employé, la date de naissance, l'adresse domiciliaire et l'adresse électronique.
- Une fois par session, l'Employeur remet au Syndicat une liste alphabétique des personnes salariées à l'emploi au cours de cette session avec les informations suivantes : le nom, le numéro d'employé, la fonction occupée, le taux horaire et le nombre d'heures déclarées.
- 5.05 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.
- 5.06 Pendant la durée de la convention, l'Employeur ne doit pas recourir au lock-out; le Syndicat et les personnes salariées ne doivent recourir ni à la grève, ni au refus de travail, ni à des journées d'étude, ni à des ralentissements de travail.
- 5.07 Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Employeur.
- 5.08 L'Employeur permet l'accès sur ses terrains et dans ses bâtiments aux conseillers extérieurs du Syndicat sous réserve des règlements de l'Université.
- 5.09 L'Employeur par ses représentants, le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement à l'endroit de l'un des représentants de l'Employeur ou des membres du Syndicat à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social ainsi que de son orientation sexuelle, le tout conformément à leurs obligations contractées par la loi ou la convention.
- En matière de harcèlement, toute plainte est traitée et sanctionnée suivant les dispositions du règlement en vigueur à l'Université Laval pour prévenir et contrer le harcèlement.
- 5.10 Le Syndicat informe l'Employeur du nom des membres de l'exécutif syndical ou de tout autre représentant syndical ainsi que des responsabilités qu'ils assument au regard de la convention collective.
- 5.11 Il est de la responsabilité de la personne salariée de maintenir à jour les brevets nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Le nombre maximal d'heures de travail payées par l'Employeur pour l'ensemble des personnes salariées désignées par le Syndicat pour s'occuper de toute affaire syndicale est de trente (30) heures par année. Toutefois ce maximum est augmenté à cinquante (50) heures pour la dernière année d'application de la convention collective, en vue de la préparation de son renouvellement. De plus, quarante (40) heures seront ajoutées pour la négociation lors du renouvellement de la convention collective.

Le Syndicat en réclame le paiement selon la procédure établie par l'Employeur. Ces libérations sont transférables d'une année à l'autre.

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

ARTICLE 7 ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL

NOTION DE SESSION

7.01 L'année est divisée en trois (3) sessions d'opération dont la durée est déterminée par l'Employeur. Les sessions sont généralement établies de la façon suivante :

Session d'automne : de septembre à décembre;

Session d'hiver : de janvier à avril;

Session d'été : de mai à août. La session d'été comporte deux (2) étapes dont la première se termine vers le 23 juin.

Chaque session peut débuter ou se terminer par une période transitoire d'une durée maximale de quatre (4) semaines.

GÉNÉRALITÉS

7.02 La personne salariée peut se voir attribuer des heures de monitorat ou de surveillance.

7.03 Aucune personne salariée ne peut se voir attribuer, pour des activités régulières, plus de vingt (20) heures par semaine aux sessions d'automne et d'hiver et plus de quarante (40) heures par semaine à la session d'été et aux périodes transitoires.

La totalité des heures de travail d'une personne salariée, incluant les remplacements, ne doit pas dépasser quarante (40) heures par semaine à moins d'une demande expresse de l'Employeur.

- 7.04 Une personne salariée ne peut travailler à une même activité de surveillance plus de quatre heures et demie (4 ½) consécutives.
- 7.05 L'attribution des heures se fait en fonction des requêtes particulières de la clientèle ou de pratiques de sécurité spécifiques ou en priorisant la personne désignée par l'Employeur pour être responsable surveillant-sauveteur.
- 7.06 Échec des épreuves d'évaluation ou perte de qualification en cours de session :
- a) Si une personne salariée échoue, en cours de session, une épreuve d'évaluation du «Stage d'évaluation et de perfectionnement» à laquelle elle s'inscrit en vue de maintenir son admissibilité future, elle ne pourra occuper la fonction de surveillant-sauveteur jusqu'à ce qu'elle ait réussi les épreuves d'évaluation. Elle pourra toutefois occuper les fonctions de monitorat uniquement si un surveillant-sauveteur est présent pendant la durée de l'activité.
 - b) Si une personne salariée perd, en cours de session, les qualifications nécessaires à l'exercice de ses fonctions, elle perd du même fait les heures de travail déjà attribuées pour le reste de cette session et est considérée retirée de la liste de remplacement jusqu'à ce qu'elle fasse la preuve de sa requalification. De plus, les dispositions relatives au désistement, telles que précisées à l'article 7.23 s'appliquent.

ADMISSIBILITÉ

- 7.07 Pour être admissible à se voir offrir des heures de travail à une session donnée, la personne salariée doit répondre aux trois (3) conditions suivantes :
- a) Posséder les qualifications et répondre aux exigences requises pour la fonction;
 - b) Le stage de la rentrée réussi rend la personne salariée admissible pour les sessions d'automne, d'hiver et d'été suivant le stage.
Le stage d'hiver réussi rend la personne salariée admissible pour les sessions d'été, d'hiver et d'automne suivant le stage.
Advenant que l'Employeur ne soit pas en mesure d'offrir un (1) des deux (2) stages dans l'année, les parties s'engagent à trouver une solution qui éviterait que les personnes salariées soient lésées.
 - c) Aux sessions d'automne et d'hiver, offrir un minimum de dix (10) heures de disponibilité par semaine selon la procédure établie aux articles 7.12 et 7.13 pour travailler à l'intérieur des périodes préétablies.

À la seconde étape de la session d'été, être disponible pour travailler toutes les heures d'un ou plusieurs postes offerts par l'Employeur.

À la première étape de la session d'été, l'Employeur aura le loisir de déterminer l'admissibilité requise soit en vertu de 7.07 c) alinéa 1 ou 2. L'Employeur doit informer les personnes salariées de son choix au moment de l'envoi des prévisions d'emploi pour la session d'été.

PRÉVISIONS D'EMPLOI

- 7.08 Il incombe à l'Employeur de déterminer les périodes d'ouverture, l'horaire des activités ainsi que les effectifs requis.
- 7.09 L'Employeur détermine les effectifs requis en fonction du Règlement sur la sécurité dans les bains publics et de la nature de l'activité.

AFFICHAGE DES PRÉVISIONS D'EMPLOI

- 7.10 L'Employeur affiche les prévisions d'emploi au bureau du personnel des piscines et les envoie par courriel aux personnes salariées au plus tard quatre (4) semaines avant le début des activités régulières.

Pour les prévisions d'emploi de la période transitoire prévue à l'article 7.01, l'affichage et l'envoi se font au plus tard deux (2) semaines avant le début des activités.

- 7.11 Cet affichage contient les renseignements suivants :
- a) L'identification des activités;
 - b) Les qualifications et exigences requises;
 - c) La date du début des activités;
 - d) L'horaire des activités;
 - e) La date limite pour signifier les disponibilités.

DISPONIBILITÉ

- 7.12 En consultant les prévisions d'emploi, la personne salariée doit remplir le formulaire « disponibilité du personnel aquatique » en indiquant sa disponibilité en fonction des périodes de travail préétablies et en identifiant ses préférences. Elle doit obligatoirement être disponible pour effectuer la totalité de ces périodes de travail.
- 7.13 La personne salariée doit retourner son formulaire au plus tard à la date limite prévue en y joignant les documents nécessaires pour démontrer qu'elle répond aux qualifications et exigences demandées à moins que l'Employeur n'ait déjà reçu les preuves à jour.

ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES ACTIVITÉS RÉGULIÈRES

SESSIONS AUTOMNE ET HIVER

Surveillance

- 7.14 L'Employeur attribue par ancienneté les périodes de travail aux personnes salariées étudiantes admissibles et aux nouveaux candidats étudiants admissibles sélectionnés jusqu'à un maximum de vingt (20) heures par semaine.
- 7.15 S'il reste des périodes de travail, elles seront attribuées selon la procédure décrite à l'article 7.14 aux salariés externes admissibles.
- 7.16 Si, après ces étapes, l'Employeur a encore des besoins, il les comblera selon le moyen qu'il jugera le plus approprié sans nécessairement tenir compte de l'ensemble des critères d'admissibilité définis à l'article 7.07. Il pourra aussi scinder les périodes de travail.

Monitorat

- 7.17 L'Employeur attribue les périodes de travail parmi les personnes salariées étudiantes admissibles et les nouveaux candidats étudiants admissibles sélectionnés jusqu'à un maximum de vingt (20) heures par semaine selon la procédure suivante :
- a) Pour les cours de natation, l'Employeur alloue un maximum de deux (2) périodes de travail à la fois par ordre d'ancienneté. L'ancienneté est calculée en additionnant celles d'assistant-moniteur, de moniteur en natation et d'instructeur de la Croix-Rouge;
 - b) Pour les entraînements des maîtres-nageurs, l'Employeur alloue un maximum de deux (2) périodes de travail à la fois, par ordre d'ancienneté. L'ancienneté utilisée est celle de moniteur spécialisé;
 - c) Pour les cours de sauvetage de niveau bronze et de sauvetage sportif, l'Employeur alloue une période de travail à la fois par ordre d'ancienneté. Cette ancienneté est calculée en additionnant celles de moniteur en sauvetage, moniteur de sauveteur national, et formateur de moniteur en sauvetage;
 - d) Pour les cours de sauveteur national, l'Employeur alloue une période de travail à la fois par ordre d'ancienneté. L'ancienneté utilisée est celle de moniteur de sauveteur national.
 - e) Pour les cours de moniteur et assistant-moniteur de la Croix-Rouge, l'Employeur alloue une période de travail à la fois par ordre

d'ancienneté. L'ancienneté utilisée est celle d'instructeur de la Croix-Rouge.

Pour les cas a), b), c), d) et e); s'il reste des périodes de travail, elles sont allouées pour une période de travail à la fois, en respectant le même ordre.

7.18 S'il reste des heures de travail, elles seront attribuées selon la procédure décrite à l'article 7.17 aux personnes salariées externes admissibles.

7.19 Si, après ces étapes, l'Employeur a encore des besoins, il les comblera selon le moyen qu'il jugera le plus approprié sans nécessairement tenir compte de l'ensemble des critères d'admissibilité définis à l'article 7.07. Il sera loisible à l'Employeur d'embaucher des assistants-moniteurs. Il pourra aussi scinder les périodes de travail.

SESSION D'ÉTÉ

7.20 Pour la première étape de la session d'été, l'Employeur se réserve le droit de choisir l'attribution selon les articles 7.14 à 7.19 ou selon l'article 7.21 pour un maximum de quarante (40) heures par semaine.

Pour la surveillance et le monitorat :

7.21 Pour les activités de la seconde étape de la session d'été, l'attribution des périodes de travail se fait en appliquant la procédure suivante :

- a) Les postes composés de périodes de travail sont d'abord offerts aux personnes salariées étudiantes admissibles et aux nouveaux candidats étudiants admissibles sélectionnés par ordre d'ancienneté;
- b) Par la suite, les postes disponibles seront attribués aux personnes salariées externes admissibles par ordre d'ancienneté;
- c) Si l'Employeur a encore des besoins, il les comblera selon l'article 7.16 ou 7.19.

AFFICHAGE DES HORAIRES DE TRAVAIL

7.22 Une semaine avant le début des activités, un courriel est envoyé aux personnes salariées afin de leur mentionner le moment où les horaires de travail résultant de l'application des articles précédents leur seront envoyés. Ces horaires sont affichés et envoyés par courrier électronique au plus tard quatre (4) jours avant le début de l'activité.

Les personnes salariées ont la responsabilité de vérifier leur horaire.

DÉSISTEMENT DE LA PERSONNE SALARIÉE

7.23 À moins d'un conflit d'horaire relié aux études attesté par un document officiel ou d'un cas de maladie certifié par un diagnostic médical, la personne salariée qui se désiste en tout ou en partie de ses heures de travail dans une activité donnée, après la date limite de remise des disponibilités, perd pour sa prochaine session de travail, la priorité que lui confère son ancienneté.

L'Employeur attribuera ces heures de travail selon la procédure décrite à l'article 7.27 pour la surveillance et le monitorat (selon les qualifications et exigences), à condition que la personne salariée ne dépasse pas le nombre d'heures prévu à l'article 7.03, et ce, sans obligation de modifier les horaires déjà établis.

ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL pour les activités non régulières

7.24 Dans le cas des événements spéciaux qui affectent l'horaire régulier, la personne salariée dont l'horaire de travail en surveillance est affecté, bénéficie d'une priorité pour la surveillance de l'événement lorsque l'Employeur le requiert.

Dans ce cas, la personne salariée est rémunérée pour la période de travail requise par l'Employeur même si la durée de la période est inférieure à son horaire de travail régulier.

7.25 Dans le cas des cours privés et semi-privés, les heures de travail sont attribuées par l'Employeur en fonction de la demande du client ou, dans le cas où une personne spécifique n'est pas identifiée, l'attribution se fait parmi les personnes salariées en tenant compte des qualifications, des exigences et de l'expérience de la personne salariée.

7.26 En cas de désistement du client, l'activité est annulée et la personne salariée est rémunérée selon les dispositions de l'article 8.

7.27 Dans le cas d'ajout d'autres activités non régulières connues plus de soixante-douze (72) heures à l'avance, l'Employeur enverra un courriel à toutes les personnes salariées qui répondent aux critères définis aux points a) et b) de l'article 7.07 et donnera les heures parmi celles qui auront répondu dans le délai spécifié. Celui-ci ne sera jamais moindre que vingt-quatre (24) heures.

L'employeur attribuera les heures de travail par ancienneté en priorisant les personnes salariées étudiantes.

Si le besoin n'a pu être comblé ou lorsque les activités sont connues moins de soixante-douze (72) heures à l'avance, l'Employeur procédera selon le moyen qu'il jugera le plus approprié.

REMPLACEMENT POUR LES ACTIVITÉS RÉGULIÈRES ET NON RÉGULIÈRES

7.28 Il est de la responsabilité de la personne salariée de s'entendre avec une autre personne salariée effectuant la même fonction et figurant sur la liste fournie par l'Employeur à cet effet pour se faire remplacer à l'occasion pour ses heures de travail. Toutefois, la personne salariée effectuant de la surveillance peut se faire remplacer pour un maximum de dix-sept pour cent (17%) de l'ensemble de ses heures de travail régulières d'une session. Pour la personne salariée effectuant du monitorat, ce remplacement est limité à une (1) séance de travail par cours, par session. Cependant pour la personne salariée qui effectue du monitorat spécialisé, le remplacement est limité à une (1) séance de travail par cours, par session, à l'exclusion des semaines de relâche.

Toute autre situation de remplacement ne sera acceptée que lors de situations imprévues et incontrôlables; l'Employeur procède alors, si nécessaire, au remplacement selon les modalités de l'article 7.27.

7.29 Une personne salariée concluant un remplacement doit aviser l'Employeur au préalable par courriel, avec copie à la personne salariée qui a accepté le remplacement, en précisant la date et l'heure du remplacement ainsi que le nom des personnes salariées concernées. L'Employeur peut affecter une autre personne salariée s'il juge que la personne salariée désignée pour le remplacement ne possède pas les qualifications ou qu'elle ne répond pas aux exigences requises.

7.30 La personne salariée doit, le plus tôt possible, prévenir l'Employeur de son absence et du motif de celle-ci.

ARTICLE 8 ANNULATION D'ACTIVITÉS

8.01 L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'annulation d'une activité ou d'un changement d'horaire et des conséquences qui en résultent. Il est de la responsabilité de l'Employeur d'aviser la personne salariée affectée par une annulation ou un changement d'horaire le plus rapidement possible.

8.02 Dans le cas d'annulation d'activités à la dernière minute sans que la personne salariée concernée n'ait été avisée de quelque façon que ce soit, faisant en sorte qu'elle s'est rendue au travail inutilement, elle sera rémunérée pour la durée totale des heures de travail prévues au taux régulier de l'activité qu'elle devait effectuer.

ARTICLE 9 PROLONGATION D'HORAIRE

- 9.01 Lorsque requis, la personne salariée est tenue de prolonger pour une courte durée sa période de travail sauf dans le cas d'un conflit d'horaire avec des heures de cours académiques ou de tout autre motif jugé raisonnable par l'Employeur. Elle sera rémunérée au taux régulier pour le temps effectivement travaillé.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ ET LIEN D'EMPLOI

- 10.01 L'ancienneté de la personne salariée s'accumule par type d'activités. Elle est égale au nombre d'heures rémunérées dans un type d'activités donné depuis la date d'embauche en incluant les heures rémunérées pour les remplacements et les activités non régulières.
- 10.02 Cette ancienneté est reconnue lorsque la personne salariée a réussi sa période de probation.
- 10.03 La personne salariée perd son ancienneté, ses heures cumulées durant la période de probation et son lien d'emploi dans l'un ou l'autre des cas suivants :
- Lorsqu'elle avise par écrit qu'elle quitte volontairement son emploi;
 - Lorsqu'elle se fait remplacer, sans motif jugé raisonnable par l'Employeur, sans respecter les articles 7.28 à 7.30 à plus de deux (2) reprises par période de douze (12) mois se terminant à la fête du Travail;
 - Lorsqu'elle ne se présente pas au travail, sans motif déjà prévu à la convention, à plus de deux (2) reprises par période de douze (12) mois se terminant à la fête du Travail;
 - Lorsqu'elle est considérée s'être désistée au sens des articles 7.06 b) ou 7.23 pour une deuxième fois;
 - Lorsque l'Employeur met fin à son emploi ou la congédie;
 - Lorsqu'elle n'effectue aucune prestation de travail, excluant les stages et les réunions au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs;
 - Lorsqu'elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité énumérées à l'article 7.07 durant trois (3) sessions consécutives.
- 10.04 Une fois par session, l'Employeur remet au Syndicat une liste d'ancienneté des personnes salariées avec le nombre d'heures accumulées par chacune d'elles, par type d'activités, depuis la date d'embauche.

ARTICLE 11 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

- 11.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'existence d'un Comité de relations du travail composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, dont le mandat est d'étudier et de solutionner toute question d'intérêt commun.
- 11.02 Ce comité se réunit selon les besoins, sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, en spécifiant l'ordre du jour.
- 11.03 À l'occasion des rencontres du Comité de relations du travail, les parties peuvent se faire accompagner à leurs frais d'un conseiller extérieur.

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 12.01 **Généralités**
- Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus rapidement possible;
 - Le Syndicat et l'Employeur peuvent formuler un grief en suivant la procédure décrite.
- 12.02 Cependant, avant qu'un grief ne soit formulé, le problème doit d'abord être discuté entre les représentants des parties avec ou sans la personne salariée concernée.
- 12.03 **Procédure de grief**
- a) Première étape :
- Le grief que l'une des parties juge à propos de formuler est soumis par écrit à l'autre partie en indiquant les faits concernés dans les trente (30) jours de la connaissance des faits, mais n'excédant pas une période de quatre (4) mois de l'occurrence des faits à l'origine du grief. Une réponse est transmise à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- b) Deuxième étape :
- Si la réponse n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ouvrables ou si la décision n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le dernier délai mentionné.
- 12.04 Dans le cas d'un grief contestant une mesure disciplinaire comportant une suspension ou un congédiement, celui-ci doit être soumis à l'Employeur

par écrit dans les trente (30) jours où la cause du grief a pris naissance ou, le cas échéant, de la décision de l'Employeur.

- 12.05 Une erreur technique ou d'écriture dans la formulation d'un grief qui n'en modifie pas la nature ne l'invalide pas; une telle erreur peut être corrigée en tout temps avant la prise en délibéré, au moyen d'un avis écrit ou verbal lors de l'audition du grief.
- 12.06 Tout grief est soumis à un arbitre unique. Dans les quatre (4) mois du dépôt du grief, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'une telle entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de désigner l'arbitre.
- 12.07 Les délais prévus à cet article sont suspendus pour la période du 23 juin au mardi suivant la fête du Travail.
- 12.08 a) Conformément aux dispositions du Code du travail, la compétence de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.
- b) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut :
- Rétablir les droits de la personne salariée visée avec pleine indemnité;
 - Maintenir la mesure disciplinaire;
 - Réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de l'indemnité auquel une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute indemnité que la personne salariée a pu recevoir entre temps.
- 12.09 Les griefs concernant les suspensions et les congédiements ont priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.
- 12.10 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Les autres dépenses sont à la charge de la partie qui les a encourues.

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES ET LETTRES D'ATTENTES

MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 L'avertissement écrit, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à la personne salariée.

13.02 Lorsque l'Employeur a l'intention d'imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée, il la convoque à une rencontre à cet effet dans les quinze (15) jours ouvrables de l'infraction ou dans les quinze (15) jours ouvrables du moment où ces faits sont connus de l'Employeur. L'avis de convocation précise à la personne salariée qu'il est de sa responsabilité d'en informer, si elle le désire, son Syndicat. La personne salariée peut se faire accompagner d'une personne déléguée syndicale. Une mention à cet effet doit aussi être inscrite à l'avis de convocation. La personne salariée qui choisit de se faire accompagner doit en informer préalablement le représentant de l'Employeur qui pourra aussi se faire accompagner. Le délai entre le moment de la convocation et la tenue de la rencontre doit être d'au moins soixante-douze (72) heures.

Dans un délai maximum de quinze (15) jours ouvrables suivant la rencontre prévue à l'alinéa précédent, l'Employeur doit faire connaître à la personne salariée la sanction qu'il a arrêtée dans son cas.

Dans les cas graves nécessitant le congédiement immédiat ou la suspension immédiate d'une personne salariée, la sanction peut être appliquée en même temps que l'envoi de l'avis.

13.03 Un avis ou un rapport disciplinaire ne peut être mis en preuve au cours d'un arbitrage que si la personne salariée en a été informée par écrit.

13.04 Aucun avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée ne peut être invoqué contre elle et est retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivant, il n'y a eu aucune mention portée à son dossier d'une mesure disciplinaire de même nature. De plus, tout avis ou rapport disciplinaire que l'Employeur accepte d'annuler ou est tenu d'annuler par voie d'arbitrage ou autrement est retiré de son dossier.

LETTRES D'ATTENTES

13.05 Lorsque l'Employeur a l'intention de remettre une lettre d'attentes à une personne salariée, il la convoque à une rencontre à cet effet en conformité avec la procédure décrite à l'article 13.02 sans tenir compte des délais qui y sont mentionnés.

ARTICLE 14 PROTECTION JUDICIAIRE

14.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par l'exercice de ses fonctions au service de l'Employeur. Il convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part de la personne salariée. Dans ce cas, la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 15 UNIFORME

- 15.01 L'Employeur fournit à la personne salariée :
- Deux (2) T-shirts identifiés selon le type d'activité exercée;
 - Un (1) sifflet.
- Les T-shirts doivent être portés uniquement au travail. La personne salariée doit en assumer l'entretien.
- 15.02 Les T-shirts fournis demeurent la propriété de l'Employeur et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement. Il appartient à l'Employeur de décider si un vêtement doit être remplacé.
- 15.03 La personne salariée devra défrayer les coûts rattachés au remplacement des articles perdus ou abîmés d'une façon négligente.
- 15.04 La personne salariée doit respecter le code vestimentaire exigé par le Service des activités sportives pour les moniteurs et sauveteurs. Entre autres, est interdit tout bijou pouvant être considéré par l'Employeur comme un risque pour la santé et la sécurité des employés et des clients. Le tatouage, s'il y a lieu, doit être exempt de tout caractère offensant, violent ou sexuel.
- 15.05 La tenue vestimentaire sera déterminée par l'Employeur, après consultation du Syndicat. Les normes de sécurité au travail et de service à la clientèle guident l'Employeur dans la détermination de l'uniforme.

ARTICLE 16 VACANCES

- 16.01 La personne salariée a droit à une indemnité de vacances versée à chaque période de paie et calculée comme suit :

<u>SERVICE CONTINU DEPUIS LA DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>INDEMNITÉ</u>
Moins de 3 ans	4%
3 ans et plus	6%

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

- 17.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :
- Le 1^{er} janvier;
 - Le Vendredi saint;

- La Journée nationale des patriotes (lundi précédant le 25 mai);
- Le 1^{er} juillet ou la date à laquelle est fêtée le 1^{er} juillet;
- La fête du Travail;
- Le jour de l'Action de grâces;
- Le jour de Noël.

La personne salariée a droit dans le cas où elle travaille un jour férié, au paiement d'une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné, excluant les heures supplémentaires, au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant immédiatement ce jour férié, en plus de son salaire normal.

Dans le cas où la personne salariée ne travaille pas un jour férié, elle a droit au paiement d'une indemnité si elle ne s'est pas absentée sans motif valable le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié. Cette indemnité est égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné, excluant les heures supplémentaires, au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant immédiatement ce jour férié.

17.02 **Fête nationale**

La personne salariée, en prestation de travail à cette date, a droit, pour la Fête nationale, au paiement d'une indemnité. Cette indemnité est égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné, excluant les heures supplémentaires, au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin.

Si une personne salariée doit travailler le 24 juin, elle a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué à une indemnité égale à celle prévue au paragraphe précédent.

ARTICLE 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 18.01 La personne salariée victime d'une lésion professionnelle reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec et qui est empêchée d'exercer son travail en raison de cette lésion continue de recevoir son plein salaire comme si elle avait été au travail pour les quatorze (14) premiers jours suivant l'abandon du travail si requis.

ARTICLE 19 RÉUNIONS ET STAGES

19.01 Réunions

Toute personne salariée doit assister aux réunions auxquelles elle est convoquée par l'Employeur.

Une personne salariée qui assiste à une réunion est rémunérée, au taux horaire régulier, pour les heures passées en réunion.

19.02 Stage d'évaluation et de perfectionnement

Pour être admissible à se voir offrir des heures de travail, la personne salariée doit avoir participé à un (1) des deux (2) stages d'évaluation et de perfectionnement offerts selon un calendrier établi au cours de l'année et réussir la partie évaluative. Le contenu du stage est défini par l'Employeur et, s'il le juge opportun, il peut offrir une reprise des épreuves d'évaluation. De plus, le formateur présent pendant toute la durée du stage et qui a réussi la partie évaluative est considéré avoir réussi ce stage.

Les personnes salariées sont rémunérées pour la durée du stage au taux horaire de surveillant-sauveteur.

ARTICLE 20 SALAIRES, AVANCEMENT D'ÉCHELONS ET PRIME DE RESPONSABILITÉ

20.01 Les taux et échelons de salaires des personnes salariées régies par la présente convention collective sont déterminés par les dispositions suivantes :

Pour la fonction « Surveillant-sauveteur »

	Échelons					
À partir du	1	2	3	4	5	6
2014-09-01	15,50 \$	15,81 \$	16,60 \$	17,44 \$	18,32 \$	19,22 \$

Pour la fonction « Assistant-moniteur »

À partir du 2014-09-01	14,36 \$
---------------------------	----------

Pour les fonctions «Moniteur en natation» et «Moniteur spécialisé»

	Échelons					
À partir du	1	2	3	4	5	6
2014-09-01	17,50 \$	18,37 \$	19,28 \$	20,24 \$	21,25 \$	21,68 \$

Pour la fonction «Moniteur en sauvetage»

	Échelons					
À partir du	1	2	3	4	5	6
2014-09-01	19,25 \$	20,21 \$	21,23 \$	22,30 \$	23,40 \$	23,89 \$

Pour les fonctions «Moniteur de sauveteur national», «Instructeur de la Croix-Rouge» et «Formateur de moniteur en sauvetage»

	Échelons					
À partir du	1	2	3	4	5	6
2014-09-01	22,14 \$	23,23 \$	24,39 \$	25,60 \$	26,89 \$	27,44 \$

Indexation des salaires

Les salaires de chaque fonction en vigueur le 1er septembre 2014 sont majorés le 31 août 2015 des mêmes augmentations que celles consenties par le gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic.

Les salaires de chaque fonction en vigueur le 31 août 2015 sont majorés le 29 août 2016 des mêmes augmentations que celles consenties par le gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic.

Les salaires de chaque fonction en vigueur le 29 août 2016 sont majorés le 28 août 2017 des mêmes augmentations que celles consenties par le gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic.

Les salaires de chaque fonction en vigueur le 28 août 2017 sont majorés le 27 août 2018 des mêmes augmentations que celles consenties par le gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic.

Les salaires de chaque fonction en vigueur le 27 août 2018 sont majorés le 26 août 2019 des mêmes augmentations que celles consenties par le gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic.

Les salaires de chaque fonction en vigueur le 26 août 2019 sont majorés le 24 août 2020 des mêmes augmentations que celles consenties par le gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic.

Les salaires de chaque fonction en vigueur le 24 août 2020 sont majorés le 23 août 2021 des mêmes augmentations que celles consenties par le gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic.

Les salaires de chaque fonction en vigueur le 23 août 2021 sont majorés le 22 août 2022 des mêmes augmentations que celles consenties par le gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic.

20.02 Les personnes salariées effectuant du monitorat ont droit, pour la planification des cours, à une heure de salaire pour chacun des groupes d'élèves encadrés tout au long d'une session de la programmation régulière.

20.03 L'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire est accordé annuellement, par type d'activités, sur rendement satisfaisant, au 1^{er} septembre de chaque année à la condition d'avoir effectivement travaillé durant l'année précédente un minimum de :

<u>SURVEILLANCE</u>	<u>MONITORAT</u>
300 heures	100 heures

Lorsqu'il y a un résiduel d'heures, celles-ci sont transférées l'année suivante uniquement pour les fins d'avancement d'échelon.

20.04 **Prime de responsabilité**

Lorsque l'Employeur désigne un surveillant-sauveteur pour agir comme responsable surveillant-sauveteur, cette personne reçoit une prime de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) pour chaque heure effectivement travaillée à ce titre. Les responsabilités de responsable consistent, en plus

des tâches inhérentes à sa fonction à s'assurer que tout le personnel assigné à la surveillance de la piscine est présent à l'heure convenue et que chaque personne a la tenue vestimentaire et l'équipement de sauvetage requis, à effectuer la répartition et la vérification du travail de ces personnes, à planifier et s'assurer du bon déroulement du bain, à superviser l'efficacité de la surveillance, à faire observer les mesures de sécurité et le respect de chaque étape lors d'une situation d'urgence ou de tout autre incident et à compléter le rapport du bain et les documents requis.

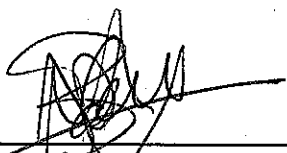
ARTICLE 21 DURÉE DE LA CONVENTION

- 21.01 La convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 août 2022.
- 21.02 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 collective.
- 21.03 Les lettres d'ententes et les annexes font partie intégrante de la convention. Toute lettre d'entente antérieure à la signature de la convention est caduque.

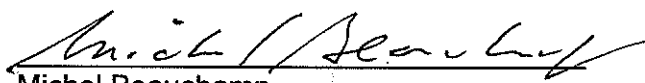
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 4^e jour du mois de novembre
2014.

ASSOCIATION DES SAUVETEURS
ET DES MONITEURS DU PEPS DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL


UNIVERSITÉ LAVAL



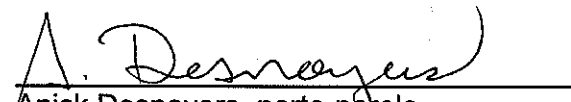
Maxence Adam
Président



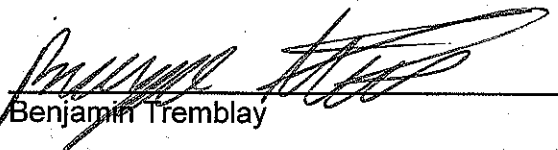
Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines



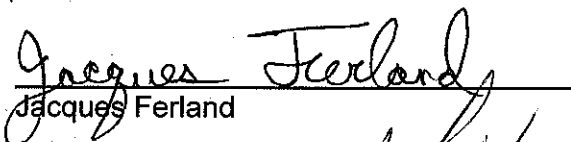
Jocelyn Beaulieu, porte-parole



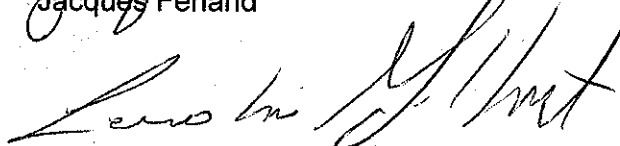
Anick Desnoyers, porte-parole



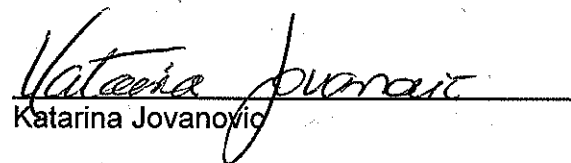
Benjamin Tremblay



Jacques Ferland



Caroline Gilbert



Katarina Jovanovic

ANNEXE I DESCRIPTIONS SOMMAIRES DES FONCTIONS

Les descriptions sommaires des fonctions ne sont pas limitatives aux tâches mentionnées. Elles ne servent qu'à différencier les emplois.

ACTIVITÉS DE SURVEILLANCE

Surveillant-sauveteur :

Accomplit un travail de surveillance pour assurer la sécurité des usagers et le bon déroulement des activités à la piscine; installe les bassins; s'assure de l'application des normes de sécurité, d'ordre et d'hygiène; applique le Règlement sur la sécurité dans les bains publics ainsi que le Règlement sur la qualité de l'eau des piscines et des autres bassins artificiels; prévient les accidents; intervient dans toute situation de premiers soins ou d'urgence ou de relations publiques; joue un rôle d'éducateur auprès des baigneurs en ce qui concerne la sécurité, l'ordre et l'hygiène en piscine, peut être appelé à effectuer des rondes de vérification dans les vestiaires; complète les documents requis.

ACTIVITÉS DE MONITORAT

Tâches générales :

Anime, par des activités pédagogiques, différents programmes aquatiques; installe l'espace d'enseignement qui lui est alloué et le libère à la fin de l'activité; assure, auprès des participants, l'acquisition des connaissances et le développement des habiletés requises et respecte les exigences administratives demandées par l'organisme de régie; s'assure du respect des normes de sécurité, d'ordre et d'hygiène; assure la sécurité et le bon déroulement des cours et collabore au développement des programmes concernés; complète les documents requis.

Tâches spécifiques

Assistant-moniteur : Participe à l'animation des programmes de natation en aidant le moniteur auquel il est associé pour accomplir les tâches générales de monitorat.

Moniteur en natation : Anime le programme de sécurité aquatique de la Croix-Rouge canadienne ainsi que celui d'apprentissage de la natation aux adultes.

Moniteur spécialisé : Anime les programmes d'entraînement des maîtres-nageurs.

Moniteur en sauvetage : Anime les activités des programmes de bronze en sauvetage aquatique de la Société de sauvetage et les activités de sauvetage sportif.

Moniteur de sauveteur national : Anime le programme de perfectionnement en sauvetage aquatique de la Société de sauvetage, de sauveteur national et de requalification de sauveteur national ainsi que celui de formation en leadership de la Société de sauvetage.

Instructeur de la Croix-Rouge : Anime les programmes d'assistant-moniteur et de moniteur en sécurité aquatique de la Croix-Rouge canadienne.

Formateur de moniteur en sauvetage : Anime les programmes de perfectionnement en sauvetage aquatique, de moniteur en sauvetage de la Société de sauvetage et de requalification de moniteur en sauvetage.

LETTRE D'ENTENTE 2014-01

L'UNIVERSITÉ LAVAL, ci-après « l'Employeur »

ET

**L'ASSOCIATION DES SAUVETEURS ET DES MONITEURS DU PEPS DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL (ASMPUL), ci-après « le Syndicat »**

OBJET : Montant forfaitaire versé suite à la signature de la convention collective 2014-2022

CONSIDÉRANT QUE les parties ont une entente de principe intervenue le 2 mai 2014;

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2014-2022 entre l'Université Laval et l'Association des sauveteurs et des moniteurs du PEPS de l'Université Laval en date du 4 novembre 2014;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie de la présente entente.

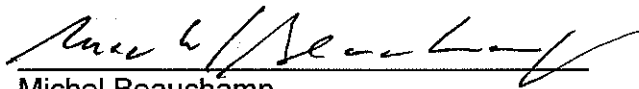
Tous les sauveteurs et les moniteurs ayant travaillé un minimum de dix (10) heures pendant la session d'hiver 2014 ou d'été 2014 recevront un montant forfaitaire calculé selon les critères suivants :

- De dix (10) à quarante-neuf (49) heures de travail : cinquante (50) dollars
- De cinquante (50) à quatre-vingt-dix-neuf (99) heures de travail : cent (100) dollars
- De cent (100) à cent quarante-neuf (149) heures de travail : cent cinquante (150) dollars
- De cent cinquante (150) et plus d'heures de travail : deux cents (200) dollars

Le montant forfaitaire sera versé aux sauveteurs et aux moniteurs visés dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente entente.

En FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 4^e jour du mois de novembre 2014.

POUR L'EMPLOYEUR



Michel Beauchamp
Vice-recteur aux ressources humaines

POUR LE SYNDICAT



Maxence Adam
Président de l'Association des sauveteurs
et moniteurs du PEPS de l'Université Laval