

Gatineau, le 21 février 2022

PAR LA POSTE

Responsable des documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du travail
200, Chemin Ste-Foy, 5^e étage
Québec (Québec)
G1R 5S1

Objet : **Dépôt d'une convention collective (72 C.T.)
Convention collective du Syndicat des croupiers du Casino
du Lac-Leamy, section locale 3993 du syndicat canadien de
la fonction publique**

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions du Code du travail, vous trouverez en annexe à la présente deux (2) exemplaires de la convention collective intervenu entre La Société des Casinos du Québec, Casino du Lac-Leamy et le Syndicat des croupiers du Casino du Lac-Leamy, section locale 3993 du syndicat canadien de la fonction publique.

- 205 employés sont régis par cette convention collective

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.



Carole Anne Sanscartier
Technicienne – Relations au travail et mieux-être
Direction expérience employé et culture
Société des Casinos du Québec
caroleanne.sanscartier@casino.qc.ca

p.j. (2)
c.c. Syndicat des croupiers du Casino du Lac-Leamy, section locale 3993 du Syndicat canadien de la fonction publique

Entre les parties :



LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

Ci-après nommée « l'Employeur »

ET



**LE SYNDICAT DES CROUPIERS DU CASINO DU LAC-
LEAMY – SECTION LOCALE 3993 DU SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Ci-après nommé « le Syndicat »

En vigueur du 16 février 2022 au 31 mars 2025

Article 1	But de la convention	5
Article 2	Définitions.....	6
Article 3	Non-discrimination ou harcèlement.....	10
Article 4	Droits de la Direction	12
Article 5	Reconnaissance du syndicat.....	13
Article 6	Régime syndical	15
Article 7	Affichage et transmission de documents	16
Article 8	Absences pour activités syndicales.....	18
Article 9	Représentation syndicale	21
Article 10	Procédure de règlement des griefs	22
Article 11	Arbitrage.....	244
Article 12	Mesures disciplinaires	255
Article 13	Comité de relations de travail.....	277
Article 14	Rang d'ancienneté, rang de priorité et rang de pige.....	288
Article 15	Emploi vacant	344
Article 16	Heures de travail	366
Article 17	Congés fériés	50
Article 18	Congés sociaux	555
Article 19	Congé de maternité et parental.....	577
Article 20	Vacances	644
Article 21	Absence-maladie et assurance-salaire.....	711
Article 22	Congé pour affaires judiciaires	766
Article 23	Temps supplémentaire.....	77
Article 24	Versement des gains	80

Article 25	Formation professionnelle	85
Article 26	Assurances collectives.....	87
Article 27	Régime de retraite.....	90
Article 28	Santé et sécurité au travail.....	91
Article 29	Politique de repas.....	94
Article 30	Mise à pied et rappel au travail.....	95
Article 31	Uniformes	97
Article 32	Conditions particulières	98
Article 33	Fonds de solidarité	103
Article 34	Langue officielle	104
Article 35	Durée de la convention collective	1055
ANNEXE A	Entente relative aux salariés occasionnels	1066
ANNEXE B	Échelle de salaire et aux moyen de pourboires garantis	1077
ANNEXE C	Crédits afférents.....	11010
ANNEXE D	Taux de vacances et fériés.....	1111
ANNEXE E	Horaire quotidien de travail.....	1122
ANNEXE F	Reconnaissance des pourboires aux fins des avantages sociaux ..	113
ANNEXE G	Liste des médecins arbitres	11515
ANNEXE H	Grille des horaires de travail	116
LETTRE D'ENTENTE		118
Reconduction des lettres d'entente intervenues avant la signature de la présente convention collective		
LETTRE D'ENTENTE #1		120
Rémunération - compensation lors de convocation pour examen médical		

LETTRE D'ENTENTE # 2	122
Récupération, comblement et devancement des heures	
LETTRE D'ENTENTE # 3	124
Calcul des heures travaillées par semaine pour toute situation d'absence	
LETTRE D'ENTENTE # 4	125
Jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients	
LETTRE D'ENTENTE # 5	133
Retraite progressive	
LETTRE D'ENTENTE # 6	136
27e période de paie	

1.1 But

Le but de la convention collective est de maintenir et promouvoir des relations de travail harmonieuses entre les parties, de définir de bonnes conditions de travail pour les salariés, d'assurer l'intégrité des jeux, d'assurer un excellent service à la clientèle, de favoriser le respect des personnes les unes par rapport aux autres, que ce soit le personnel cadre ou syndiqué, ainsi que de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et les salariés régis par les présentes.

2.1 Année financière

Pour les dates de début et de fin des horaires de travail, les périodes de référence sont :

- Du 29 mars 2021 au 27 mars 2022
- Du 28 mars 2022 au 26 mars 2023
- Du 27 mars 2023 au 24 mars 2024
- Du 25 mars 2024 au 23 mars 2025

2.2 Conjoint

Deux personnes de sexe opposé ou du même sexe:

- 1)** qui sont mariés et cohabitent; ou
- 2)** qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; ou
- 3)** qui vivent maritalement et qui :
 - a)** résident ensemble depuis au moins un an, et
 - b)** sont publiquement représentés comme conjoints.

Cette représentation publique se fait par désignation écrite; telle désignation prenant effet au moment de sa notification et annulant la couverture de la personne désignée antérieurement comme conjoint.

2.3 Délais

Tous les délais prévus à la présente convention collective se calculent en jours civils, à moins de stipulation contraire.

2.4 Échelon

Échelon désigne un niveau de salaire à l'intérieur de l'échelle salariale.

2.5 Emploi

Un emploi désigne l'ensemble des tâches et des responsabilités d'un ou plusieurs salariés.

2.6 Employeur

L'employeur désigne « la Société des casinos du Québec inc. ».

2.7 Équipe

Une équipe désigne un groupe de salariés déterminé par l'employeur.

2.8 Genre

Le genre masculin comprend le genre féminin à moins que ne soit explicitement prévu le contraire.

2.9 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

2.10 Les parties

Les parties désignent l'employeur et le syndicat.

2.11 Mise à pied

Perte d'emploi temporaire ou indéterminée due à des motifs d'organisation interne ou liée à des motifs économiques.

2.12 Période de probation

La période de probation désigne la période pendant laquelle le salarié est soumis à l'évaluation de ses compétences, de son comportement, de son rendement par l'employeur. La période de probation du salarié est de 1040 heures régulières travaillées. Le salarié en période de probation n'a pas droit au grief pour cause de congédiement.

2.13 Pourboire

Le pourboire représente tout argent, jeton ou coupon de type TITO librement et volontairement versé par les clients.

2.14 Quart de travail

Quart de jour : Lorsque la majorité des heures travaillées se situent entre 7h00 et 18h59.

Quart de soir : Lorsque la majorité des heures travaillées se situent entre 19h00 et 6h59.

2.15 Salarié

Salarié désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation et travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.

2.16 Salarié régulier

Salarié régulier désigne un salarié embauché pour effectuer le nombre d'heures applicables à son emploi, conformément à l'horaire de travail qui lui est applicable.

2.17 Salarié régulier à temps partiel

Salarié régulier à temps partiel désigne un salarié qui travaille habituellement moins d'heures que le nombre d'heures applicables à son emploi. Il peut cependant être appelé à travailler le nombre d'heures applicables à son emploi tout en conservant son statut de salarié régulier à temps partiel.

2.18 Salarié occasionnel

Salarié occasionnel désigne un salarié embauché pour combler un besoin temporaire de travail. L'employeur ne doit pas faire appel à un salarié occasionnel pour éviter l'embauche d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel.

2.19 Service continu

Aux fins de l'application de la présente convention collective, « service continu » signifie la durée de service d'un salarié depuis sa dernière date d'entrée en service au sein de la Société des casinos du Québec inc.

2.20 Statut

Le statut d'un salarié, déterminé par l'employeur, est soit régulier, soit régulier à temps partiel, soit occasionnel.

2.21 Syndicat

Le syndicat désigne « le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 3993 ».

3.1 Non-discrimination

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, le fait qu'elle est une personne handicapée ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi d'une personne pour accomplir l'ensemble de ses tâches est réputée non discriminatoire.

3.2 Harcèlement psychologique et sexuel

Le harcèlement psychologique ou sexuel consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel, particulièrement en mettant sur pieds des politiques de sensibilisation et d'information.

4.1 Le syndicat reconnaît la responsabilité de l'employeur d'administrer, de diriger et de gérer son entreprise de façon efficace. Les seules restrictions aux droits de l'employeur sont celles prévues aux termes de la présente convention collective.

5.1 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective.

5.2 Toute entente entre l'employeur et le syndicat modifiant une ou plusieurs dispositions de la convention collective n'est valide que si elle est signée par des représentants de l'employeur et du syndicat expressément désignés pour ce faire.

Le syndicat peut faire appel à un officier du Syndicat Canadien de la Fonction Publique chaque fois qu'il traite ou négocie avec l'employeur.

5.3 L'employeur convient de ne pas faire exécuter par les cadres du travail normalement accompli par des salariés de l'unité d'accréditation si cela a pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail parmi les salariés réguliers et réguliers à temps partiel de l'employeur. L'employeur ne peut s'appuyer sur la présente disposition pour remplacer systématiquement des croupiers par des cadres.

5.4 L'employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié qui fait l'objet d'une poursuite du fait de l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde.

5.5 **Sous-traitance**

L'employeur convient de ne confier en sous-traitance aucune activité de travail présentement couverte par les emplois de la présente convention collective si cela a pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail des salariés réguliers ou réguliers à temps partiel.

5.6 Nouveaux procédés de travail

Advenant de nouveaux procédés de travail modifiant substantiellement la nature du travail des salariés, l'employeur, avant de faire appel à du nouveau personnel, considérera les salariés visés aux fins de formation.

5.7 Changement technique ou technologique

Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique dont l'effet serait d'abolir un ou plusieurs emplois d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel, l'employeur avise, par écrit, le syndicat deux (2) mois avant tel changement. Les parties se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter des solutions envisageables afin d'atténuer les impacts d'un changement technique ou technologique.

Sous réserve des prescriptions de la Loi 90, il est entendu que la mise sur pied d'un programme de formation afin de permettre au salarié concerné de pouvoir compléter sa formation et de déplacer des salariés possédant moins d'ancienneté est une des solutions envisageables par l'employeur.

6.1 L'employeur déduit de la paie de chaque salarié, dès son entrée en fonction, toutes cotisations syndicales fixée par le syndicat.

6.2 Les montants de toutes cotisations sont établis ou révisés par le syndicat. Une copie certifiée conforme de la résolution adoptée en ce sens est transmise à l'employeur par le syndicat. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit la réception de la résolution par l'employeur.

6.3 L'employeur perçoit sur chaque paie, les cotisations syndicales fixées par le syndicat. Sous réserve du paragraphe 8.4, l'employeur remet mensuellement au secrétaire-trésorier du syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière paie du mois précédent, un chèque équivalent au total des retenues syndicales ainsi qu'une liste des noms des salariés, du numéro de salarié, du statut, du salaire et des cotisations syndicales perçues. À la fin de l'année, l'employeur fournit à chaque salarié, aux fins d'impôt, un relevé des cotisations syndicales payées au cours de l'année.

6.4 Comme condition d'emploi: tout salarié membre du syndicat doit le demeurer, tout salarié embauché après le 27 mars 1997 doit devenir et demeurer membre du syndicat. Aucun salarié ne pourra être renvoyé pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.

6.5 Livrets de convention

L'employeur imprime à ses frais une convention collective sous forme de livret pour tous les salariés. Il en remet cinquante (50) exemplaires au syndicat.

7.1 L'employeur met à la disposition du syndicat, à un endroit convenu entre les parties, un babillard fermé à clé aux fins d'affichage.

7.2 Le syndicat peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur les avis de convocation, informations, directives, rapports du bureau et des comités concernant l'application de la convention collective et la bonne marche du syndicat ou tout autre document de nature syndicale.

7.3 L'employeur remet au syndicat sur support informatique, à toutes les périodes de paye, une liste à jour de tous les salariés. Cette liste comprend :

- nom et prénom;
- numéro d'employé;
- date de naissance;
- salaire régulier;
- titre de l'emploi;
- date d'embauche au casino;
- adresse domiciliaire;
- numéro de téléphone domiciliaire;
- statut;
- salaire cotisable.

À la demande du syndicat, l'employeur remet une liste des courriels personnels des salariés.

Sur demande, l'employeur remet au syndicat, dans un délai raisonnable la liste à jour des salariés indiquant les jeux pour lesquels chacun est formé.

7.4 L'employeur mettra à la disposition des syndicats S.C.F.P. un bureau fermé à clé ainsi qu'une prise téléphonique. Les frais de téléphone sont assumés par le syndicat.

Il sera également loisible au syndicat de bénéficier d'une salle fermée advenant qu'il y en ait une de disponible.

7.5 Les fiches d'observation du salarié sont disponibles pour consultation et une copie est remise au salarié à sa demande.

8.1 Un salarié officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut s'absenter de son travail pour participer à des activités syndicales telles que réunions, congrès, comités, séances de formation, etc., et ce, aux conditions énoncées au présent article.

8.2 Un salarié représentant du syndicat peut s'absenter de son travail pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire régulier majoré du taux moyen de pourboires garantis, afin de discuter de l'application de la convention collective avec des représentants de l'employeur.

Tel représentant doit cependant être préalablement autorisé à être libéré de son travail par son supérieur immédiat, lequel tiendra compte des exigences du service. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

8.3 a) Un maximum de cinq (5) salariés, par jour, sauf entente entre les parties, représentants autorisés du syndicat, peuvent s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales. Le syndicat doit aviser l'employeur de telles absences au moyen d'un préavis de sept (7) jours, à moins de cas urgents ou imprévisibles. Les représentants du conseil syndical peuvent être libérés selon le même préavis si les besoins opérationnels le permettent.

b) Chaque année, à compter du 1^{er} juillet, le nombre d'heures prévues au présent alinéa est révisé afin de tenir compte du nombre de salariés à l'emploi à cette date. La base de calcul correspond à cinq (5) heures par salarié tout en respectant le nombre minimum de 1400 heures.

- 8.4** Les absences, en sus de la banque d'heures, prévues au paragraphe 8.3 doivent être sans solde et elles ne peuvent être refusées que pour des difficultés de remplacement. Les salariés ainsi autorisés par le syndicat, reçoivent directement de l'employeur le salaire régulier et les avantages sociaux auxquels ils auraient normalement eu droit s'ils avaient été au travail durant ces absences. L'employeur facture mensuellement le syndicat pour les sommes ainsi avancées. Le syndicat rembourse dans les trente (30) jours de la facturation, à défaut de quoi l'employeur pourra se compenser lors du versement suivant des cotisations syndicales, tel que prévu au paragraphe 6.3.
- 8.5** Les salariés représentants du syndicat sont libérés sans perte de salaire régulier pour la tenue d'une activité ci-dessous énoncée :
- comité de relations de travail;
 - comité de griefs;
 - comité de santé et de sécurité;
 - comité sur les horaires;
 - choix annuel d'horaire;
 - choix annuel de vacances et fériés;
 - tout autre comité conjoint créé par l'employeur.
- 8.6** Le salarié élu ou qui obtient un poste au S.C.F.P. (un maximum d'un (1) salarié à la fois) et qui en fait la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, obtient un congé sans solde d'une durée minimale d'un (1) mois et pour la durée de son mandat ou de ses différents mandats successifs. Au terme de son mandat et sur avis écrit préalable d'au moins trente (30) jours, le salarié peut reprendre l'emploi qu'il occupait au moment de son départ en congé ou, si son emploi a été supprimé, un autre emploi auquel ses compétences et son ancienneté lui donnent droit.
- 8.7** Trois (3) salariés sont libérés, avec solde, pour participer à toutes séances de négociation ou de conciliation.

8.8 Les absences prévues à l'alinéa b) du paragraphe 8.3 et au paragraphe 8.4 peuvent également être utilisées avec préavis de sept (7) jours pour qu'un salarié suive la formation « Mon syndicat ». Une telle libération peut être refusée en raison des besoins opérationnels.

- 9.1** Le syndicat désigne les délégués et les représentants syndicaux.
- 9.2** Un salarié qui désire rencontrer son représentant syndical peut le faire pendant ses périodes de repos, de repas, avant ou après le travail. Il avise alors son supérieur immédiat afin que le représentant syndical soit libéré de son travail. Tel représentant doit cependant être préalablement autorisé à être libéré de son travail par son supérieur immédiat, lequel tiendra compte des exigences du service. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 9.3** Le syndicat transmet à l'employeur le nom de tout représentant syndical et l'avise de tout changement.
- 9.4** Pour toute rencontre avec un représentant de l'employeur relativement au respect de la convention collective ou pour imposer une mesure disciplinaire, le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical de son choix, lorsque les circonstances le permettent.

10.1 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective doit être soumise à la procédure exposée ci-après. Cependant, les griefs devant être réglés dans les plus brefs délais, les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de manière à empêcher le salarié de discuter de ses problèmes avec le supérieur dont il relève, et ce, préférablement avant même le dépôt d'un grief.

10.2 a) Tout salarié régulier et régulier à temps partiel ou tout groupe de salariés réguliers et réguliers à temps partiel peut formuler un grief selon les dispositions du présent article. Un salarié occasionnel peut faire un grief conformément à ce qui est prévu à l'annexe « A ».

Ces droits et recours sont reconnus au syndicat qui peut formuler un grief.

b) Sous réserve du paragraphe 12.4, un grief est soumis par écrit au supérieur immédiat concerné ou à son représentant, dans les trente (30) jours suivant le fait qui en est l'occasion ou la connaissance que le salarié-plaignant en a eue. Dans le cas d'un grief du syndicat, le grief est soumis à la Direction des ressources humaines.

Le grief doit indiquer la ou les personnes concernées, une description des faits, les correctifs recherchés et à titre indicatif le ou les articles visés de la convention collective. La formule de grief doit être signée par le salarié impliqué ou par un représentant du syndicat.

c) Le supérieur immédiat (ou la Direction des ressources humaines, le cas échéant) doit, dans les vingt (20) jours suivant la réception du grief, faire parvenir une réponse écrite au syndicat.

d) En tout temps, avant que le grief ne soit soumis à l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut convoquer une rencontre du comité ad hoc de griefs.

Ce comité, composé de deux (2) représentants de chacune des parties, peut faire une recommandation ou régler le grief.

e) Si la décision du supérieur immédiat (ou de la Direction des ressources humaines, le cas échéant) ne règle pas le grief ou n'est pas rendue dans le délai stipulé en c), le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de la décision ou du délai prévu pour sa réponse, en avisant par écrit l'employeur à cet effet.

f) À compter de l'expiration du délai prévu à l'alinéa e) du présent paragraphe, les parties disposent d'un délai de douze (12) mois pour convenir du choix d'un arbitre. À défaut, l'une ou l'autre des parties dispose d'un délai supplémentaire de trente (30) jours pour demander la désignation d'un arbitre par le ministre du Travail.

Le paragraphe précédent n'a pas pour effet d'empêcher l'une ou l'autre des parties de demander en tout temps la désignation d'un arbitre au ministre du Travail, sous réserve d'avoir préalablement tenté de s'entendre sur un choix d'arbitre avec l'autre partie.

g) Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et emportent déchéance à moins d'entente écrite à l'effet contraire.

10.3 Toute entente entre le syndicat et l'employeur visant le règlement d'un grief qui ne fait pas l'objet d'un désistement doit être constatée par écrit et signée par les représentants désignés des parties. Cette entente lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.

10.4 Les vices de forme dans la formulation d'un grief ne l'invalident pas.

- 11.1** L'arbitre a les pouvoirs d'un arbitre de griefs prévus au Code du travail mais n'a pas compétence pour modifier le texte de la convention collective.
- 11.2** En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer ou de modifier la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 11.3** Un grief à l'encontre d'un congédiement sera traité en priorité avant tout autre grief déjà déféré à l'arbitrage.
- 11.4** La décision de l'arbitre est sans appel. Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés en parts égales entre l'employeur et le syndicat.
- 11.5** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

12.1 Selon la gravité ou la fréquence des infractions et en tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires prennent la forme d'un avertissement écrit, d'une suspension ou d'un congédiement. Malgré ce qui précède, l'employeur peut suspendre, avec ou sans solde, un salarié régulier ou régulier à temps partiel aux fins d'enquête. La suspension avec ou sans traitement pour fins d'enquête est une mesure administrative. Toutefois, dans le cas d'une suspension sans traitement, la durée de la suspension pour fins d'enquête doit être prise en compte dans la mesure disciplinaire. Dans l'éventualité où l'Employeur n'impose pas de mesure disciplinaire au terme d'une suspension sans traitement, le salaire perdu est remboursé.

12.2 a) La mesure disciplinaire imposée par l'employeur à un salarié doit lui être confirmée par un avis écrit dont copie est transmise au syndicat. Cet avis doit expliciter le ou les motifs à l'appui de la décision de l'employeur.

b) La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Sous réserve du paragraphe 12.7, le délai de trente (30) jours prévu au présent alinéa ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié.

12.3 Si l'employeur est dans l'impossibilité de remettre la mesure disciplinaire au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit la lui remettre dans les cinq (5) jours suivant son retour au travail.

12.4 a) Tout salarié à qui une mesure disciplinaire (suspension ou congédiement) est imposée peut, s'il croit qu'il est injustement traité, soumettre son cas à la procédure de règlement des

griefs dans les trente (30) jours de la réception de la mesure disciplinaire.

b) Tout salarié à qui un avertissement écrit est imposé peut, s'il croit qu'il est injustement traité, soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs dans les treize (13) mois de la réception de la mesure disciplinaire.

12.5 Dans tous les cas d'arbitrage portant sur une mesure disciplinaire, l'employeur assume le fardeau de la preuve.

12.6 Tout salarié peut, pendant ses périodes de repos, de repas, avant ou après le travail, et après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier personnel et en obtenir une copie sur demande.

12.7 Toute mesure disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié ne peut être invoquée après douze (12) mois de son inscription, s'il n'y en a pas eu d'autre de même nature durant cette période. La période de douze (12) mois est interrompue pour la durée de toute absence sans solde ou pour la durée du congé autofinancé.

12.8 Seul un cadre peut imposer une mesure disciplinaire ou signer le formulaire d'évaluation du rendement et d'observation d'un salarié.

12.9 a) Le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire a droit, préalablement à l'arbitrage, de visionner la bande vidéo que l'on entend mettre en preuve.

b) Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont principalement utilisés dans le but de protéger l'entreprise à l'égard d'actes dommageables tels que : le vol, la fraude, la dépravation, les dommages à la propriété. Ce n'est que de façon exceptionnelle et dans le respect de la vie privée des salariés au travail que ces systèmes ou tout autre système électronique peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires. Quant au reste, le tout doit être conforme aux règles prévues au Code civil à cet égard.

- 13.1** Le Comité de relations de travail est composé de trois (3) représentants du syndicat et de trois (3) représentants de l'employeur. Ce comité peut déléguer un ou plusieurs représentants de chacune des parties pour étudier toute question particulière. Ce comité peut s'adjoindre, s'il le juge à propos, toute personne de l'extérieur.
- 13.2** Ce comité a pour objectif de discuter de toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.
- 13.3** Les parties conviennent des dates, de la fréquence et de la durée des réunions du Comité de relations de travail. Dans un délai raisonnable, avant la tenue d'une rencontre, chacune des parties informe l'autre des sujets qu'elle souhaite discuter. À défaut d'accord sur la fréquence de ces réunions, le Comité de relations de travail se réunit au moins une (1) fois par mois.

14.1 Acquisition d'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié correspond au nombre d'années, de mois et de jours depuis sa dernière date d'embauche au Casino du Lac-Leamy comme salarié régulier ou régulier à temps partiel. Celle-ci lui est acquise au terme de sa période de probation. Lorsque survient, pour un salarié régulier ou régulier à temps partiel, une période de temps pendant laquelle son ancienneté cesse de s'accumuler, l'ancienneté est alors modifiée pour tenir compte de cet arrêt. Dans le cas d'une égalité avec une date existante, le salarié prend le rang le plus élevé avec la même date.

L'employeur utilise le rang de priorité ou le rang de pige afin de déterminer le rang d'ancienneté initial des salariés qui obtiennent le même jour un statut de salarié régulier ou régulier à temps partiel.

Lorsque plusieurs salariés obtiennent un statut de salarié régulier ou régulier à temps partiel le même jour et qu'ils n'ont pas préalablement occupé un poste de croupier occasionnel, un tirage au sort sera effectué parmi eux afin de déterminer le rang d'ancienneté de chacun. Lors du tirage, un représentant syndical est présent.

Le plus petit nombre indique l'ancienneté prioritaire (c'est-à-dire que le chiffre 1, par exemple, exprime une ancienneté supérieure au chiffre 2).

14.2 Maintien d'ancienneté

Un salarié régulier et régulier à temps partiel cesse d'accumuler de l'ancienneté mais la maintient pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- Durant l'exercice d'une charge publique;
- Durant une période de mise à pied;
- Durant la période où un salarié régulier ou régulier à temps partiel devient salarié occasionnel;
- Durant la période de dix-huit (18) mois de rappel au travail pour les salariés qui ont été mis à pied et qui sont inscrits sur la liste de rappel au travail.

Cependant, les salariés continuent d'accumuler de l'ancienneté s'ils exercent une fonction syndicale hors de l'unité d'accréditation.

14.3 Perte

Un salarié régulier et régulier à temps partiel perd son ancienneté et son emploi dans les situations suivantes :

- a)** Congédiement pour cause juste et suffisante;
- b)** Mise à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois;
- c)** Démission libre et volontaire non révoquée par le salarié dans les vingt-quatre (24) heures suivantes;
- d)** Défaut du salarié mis à pied de se présenter au travail dans les sept (7) jours suivant l'envoi, par l'employeur, d'une lettre sous pli recommandé à sa dernière adresse connue l'avisant de se présenter au travail, mais seulement après que l'employeur ait tenté de rejoindre tel salarié par voie téléphonique et que ce dernier n'ait pas répondu ou ait refusé de se présenter au travail. Tel salarié peut toutefois justifier ce défaut par un empêchement grave dont il doit faire la preuve;

e) Absence sans motif valable de plus de trois (3) jours de travail consécutifs;

f) Retraite.

14.4 Liste officielle d'ancienneté

a) Il existe une seule liste d'ancienneté pour les salariés réguliers et réguliers à temps partiel.

b) La liste officielle d'ancienneté des salariés réguliers et réguliers à temps partiel est mise à jour au 1^{er} janvier et affichée pendant trente (30) jours une fois l'an, au mois de janvier. Une copie de la liste est transmise au syndicat.

c) Cette liste d'ancienneté peut être contestée par voie de grief. La liste d'ancienneté demeure en vigueur jusqu'à l'affichage de la liste d'ancienneté suivante.

14.5 Liste officielle de rang de priorité

a) Un rang de priorité est attribué au salarié occasionnel lors des situations suivantes :

1- Lorsque le salarié à compléter sa période de probation de 1040 heures travaillées.

2- Lorsque le salarié se voit reconnaître une équivalence de 1040 heures travaillées en conformité avec l'article 14,7 b) ou l'article 19.

3- À l'exception du Bloc « D », lorsque le salarié régulier ou régulier à temps partiel avec une (1) année financière ou plus d'ancienneté, qui devient volontairement ou non, occasionnel.

Un rang de priorité est alors attribué en fonction du rang d'ancienneté, le plus petit nombre ayant priorité sur le plus grand.

- 4-** À l'exception du Bloc « D », lorsque le salarié régulier ou régulier à temps partiel avec moins d'une (1) année financière d'ancienneté, qui devient volontairement ou non, occasionnel.

Tous les salariés se trouvant dans cette situation seront réintégrés dans la liste de rang de priorité ou de pige au même rang qu'ils occupaient avant d'obtenir un poste régulier ou régulier à temps partiel.

- 5-** Lorsqu'un salarié intègre le Bloc « D », il se voit attribuer le dernier rang de priorité à la date de son intégration.

Par contre, le salarié occasionnel qui souhaite demeurer sur le Bloc « D » lors du choix annuel d'horaire, prévu aux articles 16.5 g) et 16.6 redeviendra le dernier salarié occasionnel en rang de priorité au début de l'année financière prévue à l'article 2.

Lorsque plusieurs salariés occasionnels obtiennent un rang de priorité à la même date, le rang de pige sera utilisé afin de déterminer le rang de chacun dans la liste de priorité. Le plus petit nombre indique la priorité du salarié sur un autre salarié dans cette liste (c'est-à-dire que le chiffre 1, par exemple, exprime une priorité supérieure au chiffre 2).

- b)** Il existe une seule liste de rang de priorité pour les salariés occasionnels.
- c)** La liste officielle de rang de priorité des salariés occasionnels est mise à jour au 1er janvier et affichée pendant trente (30) jours une fois l'an, au mois de janvier. Une copie de la liste est transmise au syndicat.

- d) Cette liste de rang de priorité peut être contestée par voie de grief. La liste de rang de priorité demeure en vigueur jusqu'à l'affichage de l'année suivante.

14.6 Liste officielle de rang de pige

Lorsque plusieurs salariés occasionnels sont embauchés à la même date, un tirage au sort est effectué afin de déterminer le rang de pige de chacun.

Lors du tirage, un représentant syndical est présent.

14.7 Emploi et affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation

- a) Le salarié qui obtient un emploi hors de l'unité d'accréditation au Casino du Lac-Leamy ou au Hilton Lac-Leamy, et qui à sa demande ou à celle de l'employeur revient dans celle-ci, se voit reconnaître, selon son statut, soit toute son ancienneté depuis sa dernière date d'embauche comme salarié régulier ou régulier à temps partiel, soit son rang de priorité ou son rang de pige comme salarié occasionnel, en autant qu'il n'ait pas complété cinquante (50) jours travaillés à son nouvel emploi.
- b) Toutefois, lors d'une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation au Casino du Lac-Leamy ou au Hilton Lac-Leamy, le salarié régulier ou régulier à temps partiel continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de deux (2) ans, sauf si l'affectation découle d'un congé prévu à l'article 19.

Pour sa part, le salarié occasionnel maintient son rang de priorité ou son rang de pige pour une période maximale de deux (2) ans lors d'une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation au Casino du Lac-Leamy ou au Hilton Lac-Leamy, après quoi le salarié doit revenir dans son emploi d'attache ou, dans le cas contraire, perd son rang de priorité, sauf si l'affectation découle d'un congé prévu à l'article 19.

Advenant qu'un salarié occasionnel obtienne une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation au Casino du Lac-Leamy ou au Hilton Lac-Leamy alors qu'il n'a pas encore obtenu un rang de priorité, ce dernier se verra attribuer, pour fins de calcul du 1040 heures travaillées, une équivalence du nombre d'heures travaillées par le salarié occasionnel derrière lui en rang de pige avec le même bloc de disponibilité et ayant cumulé le plus grand nombre d'heures travaillées pendant son absence de l'unité d'accréditation en affectation temporaire.

- c)** Le salarié occasionnel qui obtient une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation au Casino du Lac-Leamy ou au Hilton Lac-Leamy alors que sa période de probation n'est pas complétée doit compléter cette dernière lors de son retour dans l'unité d'accréditation.
- d)** Pendant toute la durée de l'affectation temporaire, incluant les affectations sous forme contractuelle, l'employeur maintient le prélèvement sur chaque paie des cotisations syndicales conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente convention collective.

15.1 Affichage

L'employeur affiche sur les tableaux prévus à cet effet, ainsi que sur le moteur interne de recherche d'emploi, tout emploi régulier ou régulier à temps partiel qu'il désire combler. La période d'affichage est de quatorze (14) jours consécutifs. L'affichage indique le titre de l'emploi, le lieu de travail et à titre indicatif, le statut, le quart de travail (jour, soir), l'horaire et le nombre d'heures de travail, un résumé de l'emploi, les compétences requises, le salaire régulier, la date limite de la période d'affichage (date et heure). L'emploi doit être comblé dans les quarante-cinq (45) jours suivant la période d'affichage, sauf si le concours est annulé entre temps. Les postes résiduels seront comblés à même les mises en candidature de cet affichage.

L'employeur comblera les postes affichés conformément à l'article 15.4. Par la suite, l'employeur comblera le(s) poste(s) libéré(s), le cas échéant, en utilisant les listes de candidature de l'affichage jusqu'à ce que tous les postes soient comblés, et ce conformément au paragraphe 15.4 de la convention collective. Par contre, il est entendu qu'un seul mouvement de poste par salarié, par affichage, sera permis.

15.2 Mise en candidature

Un salarié peut poser sa candidature en utilisant le moteur interne de recherche d'emploi, avant l'expiration de la période d'affichage.

Les salariés qui ne sont pas à l'aise avec le moteur interne de recherche d'emploi pourront bénéficier d'une assistance qui sera mise à leur disposition à la réception de la Direction des ressources humaines pendant ses heures d'ouverture.

15.3 Salarié absent

Un salarié absent pendant la période d'affichage peut postuler conformément à l'article 15,2. Il peut également permettre à un représentant du syndicat de postuler à sa place via le moteur interne de recherche d'emploi.

Si le salarié est choisi pour l'emploi, il doit être disponible pour l'occuper à la date prévue pour le combler ou dans les trente (30) jours de sa nomination. La date la plus éloignée prévaut, sauf pour un salarié visé par l'application des paragraphes 19.2, 19.3, 19.8 et de l'alinéa a) du paragraphe 19.5, en absence-maladie (incluant IVAC, SAAQ) ou victime d'une lésion professionnelle. Dans tous les cas, le salarié doit être disponible à l'expiration de l'absence.

15.4 Obtention de l'emploi

L'employeur choisit, parmi les candidats qui ont postulé, celui qui a le rang le plus élevé parmi ces candidats, et ce, selon l'ordre suivant :

- 1.** La liste d'ancienneté des salariés réguliers et réguliers à temps partiel;
- 2.** La liste de priorité des salariés occasionnels;
- 3.** Le rang de pige des salariés occasionnels n'ayant pas terminé leur période de probation.

- 16.1** a) La semaine normale de travail du salarié régulier, tout en étant comprise à l'intérieur d'une période de sept (7) jours, comporte un certain nombre de jours et d'heures de travail déterminés pour un total maximal de 2080 heures par année civile tel que déterminé à l'annexe « H ».

L'alternance jour de travail et jour de congé existant actuellement ainsi que le cycle de semaines dans lequel ils s'inscrivent sont maintenus à moins que les parties ne conviennent de les modifier.

- b) La disposition qui précède ne doit pas être interprétée comme constituant une quelconque forme de garantie de jours ou d'heures de travail.

- 16.2** a) Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'horaire de travail 2015/2016, la journée de travail comprend des cycles de travail et de repos prévus à l'horaire quotidien tel qu'apparaissant à l'annexe E de la présente convention collective. Le salarié convient de prendre son repas à l'intérieur des pauses faisant partie de l'horaire de travail.

À compter de l'entrée en vigueur de l'horaire de travail 2015/2016, sera instauré un régime de pauses 4 croupiers/3 tables pouvant inclure une séquence de travail/pause de quatre-vingt-dix (90) minutes de travail, trente (30) minutes de pause. Le salarié convient de prendre son repas à l'intérieur des pauses faisant partie de l'horaire de travail.

- b) L'horaire d'un salarié doit prévoir un minimum de 9,5 heures de repos entre chaque période de travail. Toutefois, après entente entre le salarié et l'employeur, le salarié peut, sur une base volontaire, se désister de l'application de la présente.

16.3

- a) Sauf lors de circonstances échappant au contrôle de l'employeur, l'horaire de travail du salarié régulier ne peut être modifié par l'employeur moins de quarante-huit (48) heures avant le début de sa semaine de travail.
- b) Sauf lors de circonstances échappant au contrôle de l'employeur, le salarié régulier à temps partiel doit être avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de l'heure du début de son quart de travail, lequel ne pourra être inférieur à quatre (4) heures.
- c) L'horaire de travail et les heures de travail des salariés occasionnels peuvent être modifiés en tout temps. Le quart de travail du salarié visé par cet alinéa ne peut être inférieur à quatre (4) heures.
- d) L'employeur ne peut mettre fin au quart de travail d'un salarié dans la dernière heure du quart de travail prévue à son horaire. Advenant que l'employeur met fin au quart de travail d'un salarié alors que celui-ci a travaillé plus de quarante-cinq (45) minutes dans la période de travail de soixante (60) minutes, l'employeur rémunère la période de pause à laquelle le salarié aurait normalement eu droit suite à cette période de travail, à l'exception de tous les salariés dont le quart de travail prend fin à la suite d'une demande de coupure volontaire.

À compter de l'entrée en vigueur de l'horaire de travail 2015/2016, advenant que l'employeur mette fin au quart de travail d'un salarié alors que celui-ci a travaillé plus de 75% de sa dernière période de travail, l'employeur rémunère la prochaine période de pause à laquelle le salarié aurait normalement eu droit suite à cette période de travail, à l'exception de tous les salariés dont le quart de travail prend fin à la suite d'une demande de coupure volontaire.

- 16.4** a) Le salarié régulier et régulier à temps partiel doivent s'informer de leur horaire pour la semaine suivante.

Si des modifications sont apportées à leur horaire de travail moins de quarante-huit (48) heures avant le début de leur semaine de travail et qu'ils se présentent au travail sans en avoir été avisés, ils ont droit pour leur journée de travail, à une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de travail payées à leur taux de salaire régulier.

- b) L'alinéa précédent cesse de s'appliquer à compter du moment où un salarié n'effectue pas les heures de travail inscrites à son horaire, soit parce qu'il est excusé à sa propre demande, soit à la suite d'une interruption des opérations due à un cas de force majeure ou à la suite d'un cas fortuit.

16.5 a) **Disponibilité – salarié occasionnel**

Le salarié occasionnel doit offrir une disponibilité correspondant à l'un ou l'autre des blocs suivants :

- **Bloc « A »**: Disponible du lundi jour au dimanche soir inclusivement

Cependant, au plus tard chaque mardi précédant la semaine visée, le salarié peut indiquer à l'employeur, s'il le désire, jusqu'à deux (2) jours où il ne sera pas disponible, du lundi au jeudi, sauf si un jour férié survient durant l'une ou l'autre de ces journées. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Lorsque l'employeur doit refuser une ou plusieurs demandes pour une journée donnée, il le fait par ordre inverse de rang de pige et ensuite par ordre inverse de rang de priorité.

- **Bloc « B »**: Disponible du vendredi soir au dimanche soir inclusivement pour les salariés étudiants* seulement.

Cependant, le salarié étudiant* peut se déclarer non disponible le dimanche soir à l'exception du dimanche qui précède un jour férié et des vacances des fêtes. Le salarié étudiant doit également être disponible lors des jours fériés.

* Par salarié étudiant, on entend celui qui fréquente une maison d'enseignement reconnue.

De plus, le salarié étudiant* doit être disponible conformément au bloc « A » pour la période du 1er mai au 1er septembre inclusivement et pour la période du 23 décembre au 2 janvier inclusivement à moins qu'il ne fréquente une maison d'enseignement reconnue.

• **Bloc « C » : Disponible selon le cycle qui suit :**

Semaine	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Équipe
1	D	D	D	ND	ND	JD	D	Bloc C
2	D	ND	ND	D	D	D	D	Bloc C
3	ND	ND	D	D	D	ND	ND	Bloc C
4	ND	D	D	D	ND	ND	ND	Bloc C
5	D	D	ND	ND	ND	D	D	Bloc C
6	D	D	ND	ND	JD	D	D	Bloc C
7	ND	ND	D	D	JD	ND	ND	Bloc C

Légende :

- D : journée de disponibilité;
- ND : journée de non-disponibilité;
- JD : journée discrétionnaire. *

L'employeur offre sur ce cycle 3 horaires de disponibilités, soient :

- un horaire de disponibilités sur le quart de soir;
- un horaire de disponibilités 24 heures;
- un horaire de disponibilités en rotation jour et soir à toutes les 7 semaines.

L'employeur détermine les quotas d'effectifs disponibles pour chaque horaire offert.

* Une journée discrétionnaire est une journée de non-disponibilité. À chaque année, avant le choix annuel du bloc de travail, l'employeur détermine si chacune des 3 journées discrétionnaires (JD) demeure comme telle ou si elle devient une journée de disponibilité.

- **Bloc « D »** : Autres situations :

L'employeur peut, exceptionnellement, accepter un horaire comportant des plages de disponibilités autres que celles des blocs « A, B ou C » en fonction des besoins opérationnels.

Tout salarié qui se joint au bloc D maintient mais cesse d'accumuler de l'ancienneté et devient le dernier salarié en rang de priorité à la date de son intégration au bloc D.

Au choix annuel d'horaire, le salarié du bloc D redevient le dernier salarié occasionnel en rang de priorité.

- **Bloc « été »** : *Disponible selon le cycle qui suit :*

L'employeur détermine à chaque année les quotas d'effectifs disponibles pour chaque horaire offert ainsi que la période pendant laquelle ces horaires seront en vigueur.

D = Disponible ND = Non-Disponible

Cycle 1 :

Semaine	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Equipe
1	D	D	D	ND	ND	D	D	Bloc été
2	D	ND	ND	D	D	D	D	Bloc été
3	ND	ND	D	D	D	ND	ND	Bloc été
4	ND	D	D	D	ND	ND	ND	Bloc été
5	D	D	ND	ND	ND	D	D	Bloc été
6	D	D	ND	ND	D	D	D	Bloc été
7	ND	ND	D	D	D	ND	ND	Bloc été

Cycle 2 :

	ND	ND	ND	D	D	D	D	Bloc été

D : journée de disponibilité;

ND : journée de non-disponibilité;

b) Récupération des heures (disponibilité additionnelle)

Les salariés occasionnels qui désirent offrir une disponibilité afin d'augmenter leur nombre d'heures régulières rémunérées, jusqu'à un maximum de 2080 heures par année, l'expriment à l'employeur en s'inscrivant sur la liste prévue à cet effet, au plus tard le mardi précédant la semaine visée.

Le salarié occasionnel qui a inscrit son nom doit être disponible au moment de l'appel pour les quarts de travail pour lesquels il a inscrit sa disponibilité, à défaut les heures seront déduites. Il est entendu que cette disponibilité additionnelle sera considérée après celle exprimée par le salarié occasionnel inscrit aux blocs « A, B, C, D et été », mais sera offerte en priorité avant le temps supplémentaire.

Le nombre d'heures maximum que pourra effectuer un salarié occasionnel en récupération des heures, est déterminé par le nombre d'heures manquantes, incluant les heures imputées, depuis la première journée de l'année de référence pour la récupération. Le nombre d'heures manquantes est calculé sur une base de référence de 40 heures par semaine et est cumulable d'une semaine à l'autre. Il est remis à zéro « 0 » à la dernière journée de chaque année de référence pour la récupération. Les heures manquantes de la semaine courante sont disponibles à compter du mardi de la semaine suivante.

c) Offre des heures de travail :

L'offre des heures de travail s'effectue par rang de priorité et ensuite par rang de pige selon l'ordre suivant :

- 1- Salariés disponibles conformément aux blocs « A, B, C, D et été »;
- 2- Salariés en récupération des heures (disponibilité additionnelle).

Toutefois, il est entendu que l'employeur détermine en fonction des besoins opérationnels, à quel moment il offre le quart disponible au salarié suivant selon l'ordre déterminé ci-haut.

d) Changement de bloc

Afin de rencontrer les besoins opérationnels, l'employeur détermine le besoin en effectifs requis dans chacun des blocs de disponibilités et des horaires de disponibilités. Un changement de bloc ou d'horaire de disponibilités est possible sur demande écrite, seulement si les exigences opérationnelles requièrent l'ajout d'une ressource ou si l'employeur désire combler le départ d'un salarié dans un bloc ou un horaire donné. Les demandes de changement sont traitées par rang de priorité et ensuite par rang de pige selon les demandes reçues à la date où l'employeur désire combler le départ d'un salarié ou au moment où les exigences opérationnelles le requièrent.

e) Coupures de fin de quart

Les coupures de fin de quart sont effectuées par ordre inverse de rang de pige et ensuite par ordre inverse de rang de priorité selon l'ordre suivant :

- 1- Salariés en récupération des heures (disponibilité additionnelle);
- 2- Salariés des blocs « A, B, C, D et été ».

f) Respect des disponibilités

Conformément à l'alinéa c) de l'article 16.3 de la convention collective en vigueur, l'horaire de travail et les heures de travail des salariés occasionnels peuvent être modifiés en tout temps. Par conséquent, le salarié occasionnel a la responsabilité de respecter ses disponibilités ainsi que de retourner l'appel de l'employeur dans un délai raisonnable à l'intérieur d'un délai maximal de soixante (60) minutes.

Un salarié occasionnel se voit imputer le nombre d'heures qu'il aurait effectuées dans les circonstances suivantes :

- refus d'un quart de travail;
- non-retour d'appel;
- retour d'appel hors délai;
- appel de l'employeur demeurant sans réponse.

Toutefois, ces heures offertes ne sont pas considérées comme étant des heures travaillées.

g) Choix annuel du bloc de travail

À chaque année, l'employeur détermine les effectifs requis pour chacun des blocs de travail et d'horaires de disponibilités.

Une fois l'an, immédiatement après le choix annuel d'horaire, tel que prévu à l'article 16.6, un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat communiquent avec chaque salarié occasionnel, par rang de priorité et ensuite par rang de pigne, selon l'ordre établi ci-dessous afin que ceux-ci exercent leur choix de bloc de travail et d'horaire de disponibilités :

- 1- les salariés étudiants choisissent jusqu'à concurrence des effectifs requis, s'ils désirent conserver le bloc B. Il est entendu que ceux-ci doivent être étudiants pour l'année de référence et ainsi fournir les preuves exigées conformément à la convention collective en vigueur;
- 2- les salariés occasionnels, à l'exception de ceux ayant choisi le bloc « B » conformément au paragraphe précédent, choisissent jusqu'à concurrence des effectifs requis, leur bloc de travail et d'horaire de disponibilités.

Le choix de bloc de travail est effectif au début de l'année financière telle que définie à l'article 2.

Un salarié occasionnel qui ne se prévaut pas d'un choix de bloc de travail et d'horaires de disponibilités à son rang perd son privilège. Il le perd à chaque tour jusqu'à ce qu'il exerce son choix. En aucune circonstance, il ne peut déplacer un salarié ayant déjà exercé son choix.

16.6 Choix annuel d'horaire

- a) À chaque année, l'employeur détermine les effectifs requis.
- b) Le choix annuel d'horaire se fait une fois l'an, au plus tard au mois de février.

- c) Les salariés réguliers, réguliers à temps partiel et occasionnels doivent communiquer avec les représentants patronaux et syndicaux par rang d'ancienneté et ensuite par rang de priorité et rang de pigne afin qu'ils choisissent leur horaire de travail et ce, jusqu'à ce que toutes les lignes horaires aient été choisies.
- d) Le choix d'horaire est effectif au début de l'année financière telle que définie à l'article 2.
- e) Un salarié qui ne se prévaut pas d'un choix d'horaire à son rang, perd son privilège à chaque tour, jusqu'à ce qu'il exerce son choix. En aucune circonstance, il ne peut déplacer un salarié ayant déjà exercé son choix.

16.7 Horaire vacant

- a) Les horaires laissés vacants à la suite d'un départ entre la date du choix d'horaire et la date de début des nouveaux horaires seront offerts par ancienneté, rang de priorité ou rang de pigne aux salariés n'ayant pas eu accès auxdits horaires, maximum un (1) mouvement. Les salariés qui auront choisi un nouvel horaire, après que le choix des vacances ait été effectué, devront effectuer un nouveau choix de vacances et de congés fériés en fonction des quotas disponibles du nouvel horaire sans égard à leur ancienneté pour les choix déjà accordés.

Lorsqu'un horaire devient vacant à la suite du départ d'un salarié, après l'entrée en vigueur des nouveaux horaires, les dispositions du paragraphe 15.1 s'appliqueront. Dans une telle éventualité, un seul mouvement sera possible parmi les salariés.

b) Postes temporairement vacants: Les horaires laissés vacants à la suite d'une absence reconnue de plus de quatre-vingt-dix (90) jours seront offerts par ancienneté aux salariés réguliers et réguliers à temps partiel n'ayant pas eu accès auxdits horaires et il n'y aura pas de remplacement du nouveau poste laissé vacant. Les salariés qui auront choisi un nouvel horaire, après que le choix des vacances ait été effectué, devront effectuer un nouveau choix de vacances et de congés fériés en fonction des quotas disponibles du nouvel horaire sans égard à leur ancienneté pour les choix déjà accordés.

Par contre aucun changement d'horaire ne sera accepté si le nouvel horaire amène le salarié à effectuer plus de 2080 heures dans l'année ou s'il ne peut respecter les échanges de congé déjà autorisés.

16.8 Échange de congé ou de quart

a) L'employeur doit autoriser l'échange d'un jour de congé hebdomadaire ou d'un quart de travail entre deux (2) salariés de statut réguliers et/ou réguliers à temps partiel, peu importe leur quart de travail, en autant que cela n'ait pas pour effet de travailler un double horaire ou plus. De plus, cette demande ne peut faire en sorte que le salarié travaille plus de douze (12) jours consécutifs. Le délai maximum pour compléter l'échange est de quatre-vingt-quatre (84) jours.

Aucun échange ne peut être effectué moyennant rémunération entre salariés. Advenant un échange de congé ou de quart de travail impliquant des journées de travail comportant un nombre d'heures régulières différentes, chacun des salariés visés assumera, dans le cadre dudit échange, la différence d'heures de travail en surplus ou en moins pour la journée où il est réputé être disponible pour travailler.

L'article 23 (Temps supplémentaire) ne peut s'appliquer à la suite d'un échange de congé ou de quart de travail pour les heures visées par l'échange.

Lors d'échange, les modifications deviennent le nouvel horaire du salarié et les codes d'absences afférents s'appliqueront à l'exception des vacances, des fériés et des congés personnels. Aucun congé ne sera dû ou remis sauf lors de la démission du salarié. Toute demande d'échange de congé ou de quart de travail doit être soumise avec un délai d'au moins quarante-huit (48) heures avant son application, à moins d'entente contraire avec l'employeur.

Par contre, les échanges de congés sur les échanges de congés sont autorisés.

- b)** L'employeur peut autoriser deux (2) salariés, qu'il soit régulier ou régulier à temps partiel, à échanger un maximum de quatre (4) heures de travail entre eux, pourvu qu'il reste au moins neuf heures et demie (9,5) entre les deux (2) horaires.

Le délai maximum pour compléter l'échange est de 14 jours.

- c)** Également, l'employeur peut autoriser que deux (2) salariés travaillant sur le même quart de travail à échanger leur horaire de travail pour une même journée.

16.9 Les primes

a) Prime de nuit

À compter du 1^{er} avril 2022, toute heure travaillée par un salarié entre 23h et 8h donne droit à une prime d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure.

Cette prime sera portée à :

- 1^{er} avril 2023 (1,54 \$) l'heure
- 1^{er} avril 2024 (1,57 \$) l'heure

b) Prime de fin de semaine

À compter du 1^{er} avril 2022, toute heure travaillée entre 19h le vendredi et 19h le dimanche donne droit à une prime d'un dollar (1,00 \$) l'heure. Cette prime ne s'applique qu'au salarié qui est admissible aux pourboires.

Cette prime sera portée à :

- 1^{er} avril 2023 1,03 \$ l'heure
- 1^{er} avril 2024 1,05 \$ l'heure

c) Prime de congé férié

À compter de la date de signature de la présente convention collective, toute heure travaillée par un salarié lors des jours suivants donne droit à une prime de 50% du taux régulier :

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Veille de Noël
- Fête de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An

Aux fins d'application de l'alinéa c) du présent paragraphe, la prime s'appliquera pour toutes les heures travaillées sur ledit horaire entre 7h00 le 24 décembre et 7h00 le 27 décembre ainsi que pour celles effectuées entre 7h00 le 31 décembre et 7h00 le 3 janvier.

- i. Afin de bénéficier de la prime prévue de l'alinéa c) du présent paragraphe, pour les journées des 24, 25 et 26 décembre, le salarié doit avoir travaillé, s'il est prévu à l'horaire, toutes les heures prévues à son horaire, et ce, pour les journées des 24, 25, 26, 27 et 28 décembre. Toute absence autre qu'un congé hebdomadaire, congé férié, vacances, congés sociaux, congés sans solde, autofinancé ou une non-disponibilité entraîne la perte de la prime pour toutes les journées des 24, 25 et 26 décembre si applicable.
- ii. Le salarié régulier à temps partiel et le salarié occasionnel bénéficie du présent paragraphe s'il respecte ses disponibilités pour lesdites journées.
- iii. Afin de bénéficier de la prime prévue de l'alinéa c) du présent paragraphe, pour les journées des 31 décembre, 1er et 2 janvier, le salarié doit avoir travaillé, s'il est prévu à l'horaire, toutes les heures prévues à son horaire, et ce, pour les journées des 29, 30, 31 décembre, 1er et 2 janvier. Toute absence autre qu'un congé hebdomadaire, congé férié, vacances, congés sociaux, congés sans solde, autofinancé ou une non-disponibilité entraîne la perte de la prime pour toutes les journées des 31 décembre, 1er et 2 janvier.
- iv. Le salarié régulier à temps partiel et le salarié occasionnel bénéficie du présent paragraphe s'il respecte ses disponibilités pour lesdites journées.

d) Les primes prévues aux alinéas qui précèdent sont cumulatives, mais ne sont pas intégrées au salaire.

17.1 Congés fériés

a) Sur la base de 2080 heures travaillées par année de référence, le salarié régulier bénéficie, conformément à l'annexe « C », de 110.5 heures de congés fériés et chômés, et ce, pour un maximum de treize (13) jours civils d'absence. Il est entendu que pour les heures de congés fériés prises en absence sans solde, le salarié ne cumule pas d'avantages sociaux. À titre indicatif, les journées sont :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de pâques
- Journée nationale des Patriotes
- Fête nationale
- Confédération
- Fête du travail
- Fête de l'action de grâce
- Veille de Noël
- Fête de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An

b) Le salarié régulier et régulier à temps partiel bénéficie des jours mentionnés à l'alinéa a) du présent paragraphe, et ce, au prorata des heures travaillées par rapport à 2080 heures travaillées par année de référence.

d) Le salarié régulier et régulier à temps partiel accumule tout au long de l'année de référence des crédits d'heures payées en congé férié lorsqu'il travaille à taux régulier ou qu'il est en vacances ou en absence autorisée rémunérée par l'employeur dont la durée est inférieure à 3 mois. Cela ne peut pas avoir pour effet de payer au salarié annuellement plus d'heures de fériés auxquels il a droit.

17.2 Pour bénéficier du congé de la Fête nationale, les dispositions prévues à la Loi sur la Fête nationale s'appliquent.

17.3 a) Afin de faciliter la prise des congés, l'employeur permet au salarié régulier et régulier à temps partiel d'anticiper au début de l'année de référence, un maximum de 110.5 heures de congés fériés et chômés. À la fin de l'année de référence, l'employeur établit la différence entre les heures de congés fériés acquises selon les règles du présent article et celles utilisées par le salarié. Si le solde est négatif, l'employeur procédera à la récupération du montant dû, au plus tard à la première paie du mois de juin suivant ou selon l'entente convenue avec le salarié. Dans le cas contraire, le solde des congés fériés non utilisé à la fin de l'année de référence est remboursé au salarié à son salaire régulier, au plus tard à la première paie du mois de juin suivant.

b) Lors de la prise d'un congé férié le salarié régulier et régulier à temps partiel inscrit sur sa demande de congé le nombre d'heures, aux fins de rémunération, compris entre cinq (5) heures et sa journée normale de travail. À défaut de l'indiquer, c'est le nombre d'heures prévues à l'horaire normal de travail du salarié régulier, ou 10,75 heures du lundi au jeudi, ou 12,25 heures du vendredi au dimanche pour les salariés réguliers à temps partiel, qui seront imputés.

c) Au moment où l'emploi d'un salarié se termine, l'employeur établit la différence entre les heures de congés fériés acquises selon les règles du présent article et celles utilisées par le salarié. L'employeur verse au salarié, le cas échéant, toute somme due. Si le solde est négatif, l'employeur procédera à la récupération du montant dû. Il retient sur toute somme due à ce dernier, l'équivalent de toute somme payée en trop. L'employeur peut aussi, le cas échéant, réclamer du salarié, toute somme due.

d) Un congé férié doit être pris en journée complète de travail.

17.4 Aux fins d'application du présent article, l'année de référence débute le lundi du début de la période de paie qui inclut le 1^{er} avril et se termine le dimanche précédant le lundi de la période de référence suivante.

17.5 Les congés fériés sont octroyés par ordre d'ancienneté, par équipe, selon les exigences opérationnelles. Un minimum d'un (1) croupier peut prendre un congé férié à la fois, à l'exception de la deuxième étape des articles 17.6 et 20.4.

17.6 **Choix des fériés**

L'employeur doit autoriser la prise de congés fériés et de vacances en respectant le nombre minimal apparaissant à l'annexe « D ». Lors du choix annuel d'horaire, les salariés sont avisés de la date et l'heure à laquelle ils devront effectuer leur choix de vacances et de fériés. À cette date, les salariés doivent communiquer avec les représentants patronaux et syndicaux par ordre d'ancienneté, par équipe, afin qu'ils exercent leurs choix. À défaut de pouvoir exercer son choix à l'heure et à la date prévue, le salarié peut soumettre son choix par écrit, à l'avance.

Première étape

Premier tour :

Aux dates prédéterminées, les salariés réguliers et réguliers à temps partiel choisissent un ou plusieurs congés pour la période définie en fonction de l'article 17.4. Cette étape s'effectue simultanément avec le premier tour de la première étape du choix de vacances. Toutefois, pour la période comprise entre le 1^{er} juin et le 15 septembre un maximum de 8 congés fériés est autorisé.

Deuxième tour :

Au terme de ce premier tour, les salariés réguliers et réguliers à temps partiel qui désirent obtenir d'autres congés fériés pour toute l'année (incluant la période du 1^{er} juin au 15 septembre) peuvent exercer leur choix selon les disponibilités. Cette étape s'effectue simultanément avec le deuxième tour de la première étape du choix de vacances.

Deuxième étape

Le salarié qui n'a pas exercé ses choix de congés fériés lors de la première étape, peut le faire en tout temps s'il en fait la demande la veille avant 12h00 pour le quart de jour et avant 20h00 pour le quart de soir. L'employeur répond dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande selon l'ordre de réception des demandes reçues et autorise les congés selon les quotas disponibles de congés fériés et de vacances jumelés.

17.7 Annulation

Toutes les demandes d'annulation de congé férié doivent être effectuées par écrit avec un délai d'au moins soixante-douze (72) heures avant la prise dudit congé.

17.8 La disponibilité des congés est affichée le 1er jour de chaque mois pour le mois suivant et une copie est remise au syndicat sur demande.

- 18.1** Le salarié régulier ou régulier à temps partiel, est libéré sans perte de salaire régulier dans les circonstances suivantes:
- a)** Sept (7) jours consécutifs lors du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille, incluant le jour des funérailles;
 - b)** Cinq (5) jours consécutifs, dont deux (2) jours sans solde, lors du décès de son père, mère, frère ou sœur, incluant le jour des funérailles;
 - c)** Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, incluant le jour des funérailles, lorsque le défunt résidait au domicile du salarié;
 - d)** Cinq (5) jours consécutifs, dont un (1) jour sans solde, lors du décès de l'enfant mineur de son conjoint s'il résidait au domicile du salarié. Cinq (5) jours consécutifs, donc trois (3) jours sans solde, lors du décès ou des funérailles, si cet enfant est majeur;
 - e)** Un (1) jour lors du décès ou des funérailles de son petit-enfant.
 - f)** Le jour des funérailles lors du décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié;
 - g)** Le jour de son mariage;
 - h)** Le jour du mariage de son père, mère, fils, fille, frère, sœur ou enfant de son conjoint, à la condition d'y assister;
 - i)** Un (1) jour, avant, après ou le jour du déménagement effectif du salarié qui change le lieu de son domicile, au plus une (1) fois par année civile.

- 18.2** a) Pour les congés prévus aux alinéas a) à f) du paragraphe 18.1, le salarié régulier ou régulier à temps partiel pourra bénéficier d'une (1) journée supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du Casino du Lac-Leamy, à la condition d'y assister.
- b) Pour les congés prévus aux alinéas a) à f) du paragraphe 18.1, si l'enterrement n'a pas lieu suite aux funérailles, le salarié régulier et régulier à temps partiel pourra reporter un jour, ou le cas échéant la journée, pour la date de l'enterrement, à la condition d'y assister.
- 18.3** Le salarié a droit à un congé sans solde de dix (10) jours en sus des congés prévus au paragraphe 18.1, s'il doit se rendre outre-mer à l'occasion du décès de l'une ou l'autre des personnes dont il est fait état aux alinéas a) à f) du paragraphe 18.1.
- 18.4** Seuls les jours où le salarié régulier ou régulier à temps partiel aurait normalement dû être au travail sont payables.
- 18.5** Le salarié occasionnel a droit de s'absenter sans solde pour les congés prévus au présent article.
- 18.6** Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

Dispositions générales

À moins de stipulation contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption prévues par le présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus ci-après, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, pour le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles le salarié reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où les parents partagent les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues ci-après ne sont versées que si le salarié reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

19.1 Absences pendant la grossesse

La salariée régulière ou régulière à temps partiel enceinte à droit, au cours de la grossesse, à deux (2) jours de congé payés afin de visiter son médecin ou une sage-femme. Ces congés peuvent être pris en demi-journée et c'est la salariée qui en fixe les modalités en autant qu'elle avise l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance.

19.2 Congé de maternité

a) La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines consécutives. L'étalement du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. En cas d'invalidité, le congé de maternité débute le jour de l'accouchement ou avant à la demande de la salariée. Il en est de même dans les cas d'assignation suite à un retrait préventif. La salariée dont la grossesse est interrompue ou qui accouche d'un enfant mort-né à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement est visée par le présent alinéa.

Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

b) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins trois (3) semaines avant la date de départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

c) En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de fournir à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

- d)** Durant le congé de maternité prévu au paragraphe a) ci-dessus, pour la salariée régulière et régulière à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'accouchement, l'employeur comble la différence entre les prestations perçues du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, et cent pour cent (100%) du salaire régulier.
- e)** La salariée régulière et régulière à temps partiel non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, mais qui a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'accouchement, a également le droit de recevoir l'indemnité de congé de maternité mais pour une période de douze (12) semaines.
- f)** Durant le congé de maternité prévu au présent article, outre les droits qu'ils lui sont reconnus en vertu de la présente convention collective, la salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- Assurances collectives, à condition qu'elle verse sa quote-part;
 - Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
 - Accumulation de congés de maladie;
 - Régime de retraite, à condition qu'elle verse sa quote-part.
- g)** Le salarié ou la salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

19.3 Congé parental sans solde

- a)** À l'occasion de la naissance de l'enfant d'un salarié ou tout salarié ayant adopté un enfant a droit à un congé parental sans solde d'au plus deux (2) ans continus.

Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé débute au plus tard dans l'année qui suit la naissance de l'enfant ou l'adoption.

- b)** Le salarié régulier visé par l'alinéa a) du présent paragraphe peut se prévaloir d'un retour progressif correspondant à un minimum d'une (1) à quatre (4) journées par semaine selon l'horaire de travail en vigueur. Lesdites journées de travail doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'employeur et à défaut, le salarié régulier est réputé être en congé parental sans solde.

Si les deux (2) conjoints sont à l'emploi de l'employeur, un seul peut formuler la demande.

Si la demande est acceptée, le salarié conserve son horaire de travail auquel peut être retranché d'une (1) à quatre (4) journées par semaine. L'employeur détermine l'horaire en fonction des besoins opérationnels.

Tous les avantages sociaux du salarié sont calculés au prorata du temps travaillé.

- c)** Le congé parental peut être pris après un avis de vingt (20) jours à l'employeur. Le salarié peut retourner au travail sur un avis de vingt (20) jours. Le salarié en congé parental sans solde peut maintenir ses bénéfices d'assurances collectives en autant qu'il verse sa quote-part.

19.4 Congé de paternité

- a)** À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé, et ce, avec maintien du salaire régulier, d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé peut être discontinu et doit être pris avant l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant ou de la mère au domicile. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement. Le salarié a également droit à ce congé lors d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- b)** À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pendant le congé de paternité prévu ci-dessus, le salarié régulier et régulier à temps partiel reçoit une indemnité égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire régulier et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Durant le congé de paternité prévu au présent article, le salarié bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Assurances collectives, à condition qu'il verse sa quote-part;
- Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- Accumulation de congés de maladie;
- Régime de retraite, à condition qu'il verse sa quote-part.

19.5 Congés pour adoption

a) Le salarié qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, qui adopte légalement un enfant a droit à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à moins d'événement imprévu, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque le salarié est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais admissible à l'assurance emploi, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

- b)** Pendant le congé pour adoption, autre qu'un enfant de son conjoint, le salarié régulier, régulier à temps partiel, et qui a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'adoption reçoit une indemnité égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit, ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.
- c)** Le salarié régulier ou régulier à temps partiel qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours avec maintien du salaire régulier. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.
- d)** Le salarié qui adopte légalement l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée de cinq (5) jours de travail dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire régulier.

- 19.6** La salariée qui ne peut à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période visée au paragraphe 19.2, n'est plus considérée comme étant en congé de maternité mais comme étant absente pour cause de maladie.
- 19.7** Advenant un déplacement occasionné par une mise à pied, le choix du déplacement s'effectue à compter du moment où l'employeur communique directement avec le salarié. Les délais prévus à la convention collective dans les cas de mise à pied débutent à compter du moment où ce salarié a été rejoint.
- 19.8** Lors d'un congé de maternité ou d'un congé parental, le salarié peut prendre ses vacances immédiatement avant ou après son congé.
- 19.9** Le salarié à temps partiel est payé au prorata des heures régulières travaillées par rapport à la semaine normale de travail pour les congés mentionnés à 19.2, 19.4 et 19.5.

20.1 Salarié régulier et régulier à temps partiel

Sur la base de 2080 heures travaillées :

Le salarié régulier et régulier à temps partiel a droit à des vacances annuelles dont la durée et la rémunération sont déterminées par son service continu pendant la période de référence, et ce de la façon suivante:

- a)** Le salarié ayant moins d'un (1) an de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à 13,33 heures de vacances par mois complet de service continu.
- b)** Le salarié ayant un (1) an de service continu et plus a droit, à compter du 1^{er} avril, à 160 heures de vacances annuelles.
- c)** Le salarié ayant 17 ou 18 ans de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à 168 heures de vacances annuelles.
- d)** Le salarié ayant 19 ou 20 ans de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à 176 heures de vacances annuelles.
- e)** Le salarié ayant 21 ou 22 ans de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à 184 heures de vacances annuelles.
- f)** Le salarié ayant 23 ou 24 ans de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à 192 heures de vacances annuelles.
- g)** Le salarié ayant 25 ans de service continu et plus a droit, à compter du 1^{er} avril, à 200 heures de vacances annuelles.
- h)** Le salarié en situation d'absence non-rémunérée (accident, maladie, charge publique, congé sans solde, mise à pied, ect...), cessera d'accumuler des heures de vacances après six (6) mois d'absence.

- i)** Tout salarié reçoit pour ses vacances annuelles une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier alors en vigueur.

- j)** Le salarié occasionnel qui devient salarié régulier ou régulier à temps partiel en cours d'année, a droit à une rémunération aux fins de vacances annuelles conformément au paragraphe 20.3 pour la période où il était salarié occasionnel pendant l'année de référence. Il en est de même si le premier mois où survient son changement de statut ne correspond pas à un (1) mois complet de service continu. Par la suite, pour la période correspondant au nouveau statut, et ce, jusqu'à la fin de l'année de référence, le salarié reçoit une rémunération aux fins de vacances annuelles conformément au paragraphe 20.2 ou le cas échéant, 20.1.

- k)** Le nombre d'heures de crédit de vacances (durée et rémunération) auquel le salarié régulier et régulier à temps partiel a droit en fonction de son horaire de travail est tel qu'apparaissant à l'annexe « C ».

20.2 Salarié occasionnel

Le salarié occasionnel a droit à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par son service continu au 31 mars de chaque année, et ce, tel que prévu aux alinéas a) et b) du paragraphe 20.1 du présent article.

L'employeur détermine les quotas de vacances pour les salariés occasionnels et le choix sera fait selon la liste de rang de priorité. Cependant, le salarié occasionnel ne peut prendre des vacances pendant les périodes suivantes :

- entre le dernier lundi de juin et le deuxième (2^{ième}) dimanche de septembre inclusivement;
- entre le 20 décembre et le 5 janvier inclusivement

- Le salarié occasionnel qui a un (1) an de service continu au 1^{er} avril de chaque année a le droit de demander une (1) à quatre (4) semaines de vacances.
- Le salarié occasionnel qui a moins d'un (1) an de service continu au 1^{er} avril a droit à une banque de vacances calculées au prorata des mois complets de service continu.
- L'indemnité hebdomadaire de vacances sera donc équivalente à 2% des gains réguliers reçus durant l'année de référence (excluant le temps supplémentaire et les primes). Par conséquent, l'employé occasionnel qui prend une semaine de vacances recevra 2% comme indemnité de vacances.
- Le 1^{er} avril de chaque année, tout salarié occasionnel ayant dix-sept (17) ans et plus de service continu bénéficie des dispositions additionnelles des alinéas 20.1 c) à g) inclusivement. L'application du paragraphe qui précède est ajustée en conséquence.
- Un employé occasionnel qui n'a aucune heure de travail à son horaire ou qui fait moins d'heures pour une semaine donnée pourra, à sa demande, recevoir 2% comme indemnité de vacances.
- Le solde des vacances non prises sera versé au plus tard à la première paie du mois de mai de l'année suivante.

20.3 Modalités d'application

- a) L'année de référence débute le 1^{er} avril de l'année précédente et se termine le 31 mars de l'année courante.
- b) À l'exception des articles 19.8 et 20.7, les vacances sont prises obligatoirement dans les douze (12) mois suivant la fin de l'année de référence. Les périodes de vacances sont autorisées par l'employeur.

- c) Un bloc de vacances débute le premier jour de travail suivant le congé hebdomadaire et se termine le dernier jour de travail avant le congé hebdomadaire.
- d) Pour le salarié occasionnel, un bloc de vacances est défini comme sept (7) jours consécutifs, du lundi au dimanche.

20.4 Choix de vacances

L'employeur doit autoriser la prise de congés fériés et de vacances en respectant le nombre minimal apparaissant à l'annexe « D ». Lors du choix annuel d'horaire, les salariés sont avisés de la date et l'heure à laquelle ils devront effectuer leur choix de vacances et de fériés. À cette date, les salariés doivent communiquer avec les représentants patronaux et syndicaux par ordre d'ancienneté, par équipe, afin qu'ils exercent leurs choix. À défaut de pouvoir exercer son choix à l'heure et à la date prévue, le salarié peut soumettre son choix par écrit, à l'avance.

Première étape :

Premier tour :

Aux dates prédéterminées, le salarié régulier et régulier à temps partiel choisit un ou plusieurs blocs de vacances.

- Bloc d'été

Toutefois, pour la période comprise entre le 1er juin et le 15 septembre un maximum de deux (2) blocs de vacances est autorisé. Cette étape s'effectue simultanément avec le premier tour de la première étape du choix des congés fériés.

Pour des fins d'application :

- Lorsque qu'une ou plusieurs journées d'un bloc ne sont pas comprises entre le 1^{er} juin et le 15 septembre, alors il ne sera pas considéré comme étant un bloc d'été.

Deuxième tour :

Au terme de ce premier tour, les salariés réguliers et réguliers à temps partiel qui désirent obtenir d'autres blocs de vacances pour toute l'année (incluant la période du 1^{er} juin au 15 septembre), peuvent exercer leur choix selon les blocs disponibles.

À l'exception de la période comprise entre le 1er juin et le 15 septembre, les salariés réguliers et réguliers à temps partiel peuvent aussi choisir des jours de vacances séparés qui ne forment pas un bloc complet. Ce tour s'effectue simultanément avec le deuxième tour de la première étape du choix de congés fériés.

Deuxième étape :

Le salarié régulier et régulier à temps partiel qui n'a pas exercé ses choix de vacances lors de la première étape, peut le faire en tout temps s'il en fait la demande la veille avant 12h00 pour le quart de jour et avant 20h00 pour le quart de soir. L'employeur répond dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande selon l'ordre de réception des demandes reçues et autorise les congés selon les quotas disponibles de congés fériés et de vacances jumelés.

Annulation de vacances

Pour la période du 1^{er} juin au 15 septembre, les annulations de vacances doivent s'effectuer en bloc complet, à l'exception de celles accordées en jours de vacances séparés qui ne forment pas un bloc complet. Le cas échéant ces journées pourront également être annulées.

Pour le reste de l'année l'annulation de vacance peut se faire individuellement ou par bloc.

Toutes les demandes d'annulation de vacances doivent être effectuées par écrit avec un délai d'au moins soixante-douze (72) heures avant le début des vacances.

20.5 Congés sociaux pendant les vacances

Sauf pour les cas de décès prévus aux alinéas a) à e) du paragraphe 18.1, aucun jour de vacances additionnel n'est accordé ou différé si un (1) ou plusieurs congés sociaux surviennent pendant les vacances annuelles.

20.6 Solde de vacances

a) Les vacances ne peuvent être cumulées d'une année à l'autre. Si pour des motifs d'absence-maladie ou lésion professionnelle, elles ne peuvent être prises, elles sont payées au plus tard à la première paie du mois de juin suivant. Le salarié visé par le paragraphe 19.8 peut bénéficier des présentes dispositions.

b) Un solde de vacances maximale de huit (8) heures de travail régulière suite à l'année de référence sera versé au plus tard à la première paie du mois de juin suivant.

20.7 Report de vacances

Sur preuve jugée satisfaisante par l'employeur, un salarié malade ou accidenté peut reporter sa période de vacances à un moment convenu avec son supérieur à la condition qu'il n'ait pas débuté ses vacances.

20.8 La disponibilité des congés est affichée le 1er jour de chaque mois pour le mois suivant et une copie est remise au syndicat sur demande.

20.9 Lors du premier tour, de la première étape du choix de vacances prévu au paragraphe 20.4, le salarié dont l'ancienneté ou le rang de priorité ne lui permet pas d'obtenir un (1) ou deux (2) blocs de vacances à la date prévue pour son mariage,

se voit accorder son choix en sus des quotas. Dans tous les cas, le salarié devra remettre à l'employeur la preuve de ses réservations engagées, au moment de son choix. De plus, un maximum d'un (1) salarié à la fois, par équipe, pourra bénéficier de ce congé.

21.1 Sur la base de 2080 heures travaillées :

- a)** Tout salarié régulier de 40 heures/semaine a droit, au 1^{er} avril de chaque année, à un crédit de 69 heures d'absence maladie pour les douze (12) mois qui suivent.

Le salarié régulier de moins de 40 heures/semaine et le salarié régulier à temps partiel bénéficie des mêmes dispositions que celles prévues pour le salarié régulier de 40 heures/semaine, au prorata des heures travaillées par rapport à une semaine normale de (40) heures travaillées. Afin d'assurer une rémunération lors de la prise d'une absence-maladie, l'employeur permet au salarié régulier de moins de 40 heures/semaine et au salarié régulier à temps partiel d'anticiper, au 1^{er} avril de chaque année, un crédit d'heures identique à celui prévu pour le salarié régulier de 40 heures/semaine.

Au 31 mars de l'année courante, l'employeur établit la différence entre les crédits d'absences accumulées selon les règles du présent paragraphe et ceux utilisés par le salarié.

Si le solde est négatif, l'employeur procédera à la récupération du montant dû, au plus tard à la première paie du mois de juin suivant ou selon l'entente convenue avec le salarié.

- b)** Le solde des heures d'absence maladie non utilisé au 31 mars de chaque année est remboursé au salarié régulier et régulier à temps partiel à son taux de salaire régulier, au plus tard à la première paie du mois de juin suivant.
- c)** À la date du début de son emploi, le salarié régulier et régulier à temps partiel se voit octroyer un crédit d'absence-maladie au prorata du temps à travailler entre cette date et le 31 mars suivant.

- d)** Le salarié régulier et régulier à temps partiel peut prendre un maximum de deux (2) jours à titre de congé personnel en autant que le solde de son crédit d'heures de maladie le lui permet. Lesdits congés devront être pris à l'intérieur des quotas de vacances/fériés prévus dans son équipe et selon la deuxième étape de la procédure prévue à l'article 17. Lorsque les besoins opérationnels le permettent, les quotas pourront être augmentés.
- e)** Un salarié peut s'absenter du travail, pour remplir des obligations parentales ou familiales selon les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail. À deux (2) reprises et à sa convenance, le salarié régulier et régulier à temps partiel peut se faire rémunérer sa journée ou partie de journée en fonction de son horaire de travail. Aux fins de rémunération, les heures d'absences doivent être déduites des crédits d'absences-maladie prévus à l'alinéa a) du présent paragraphe, et ce, conformément au nombre d'heures que le salarié aurait normalement travaillé s'il avait été au travail. Le salarié doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible de son absence et doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.
- f)** Au moment où l'emploi d'un salarié se termine, l'employeur verse au salarié, le cas échéant, toute somme due. Il retient sur toute somme due à ce dernier, l'équivalent de toute somme payée avant l'acquisition du crédit d'absence-maladie. L'employeur peut aussi, le cas échéant, réclamer du salarié, toute somme due.
- g)** Le présent paragraphe ne peut conférer au salarié plus d'heures d'absence-maladie que le nombre d'heures prévues à son horaire.

21.2 Assurance-salaire

Lorsqu'un salarié régulier ou régulier à temps partiel est absent pour cause de maladie, il peut bénéficier, à compter de la fin de son délai de carence et ce, selon l'option d'assurance-salaire de courte durée choisie par le salarié, à soit soixante-dix pour cent (70%) (base), soixante-quinze pour cent (75%) (opt 1) ou quatre-vingt pour cent (80%) (opt 2) de son salaire régulier pour une période de 25 semaines.

Au terme de cette période, le salarié régulier et régulier à temps partiel peut formuler une réclamation d'assurance-salaire de longue durée, telle que prévue au régime d'assurance collective, s'il y a adhéré.

Aux fins d'application du présent article, le délai de carence et le salaire régulier des salariés réguliers et réguliers à temps partiel sont calculés selon la moyenne des heures travaillées (en incluant le comblement des heures) au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant le début de son invalidité.

21.3 Certificat médical

a) Pour toute absence-maladie de trois (3) jours et plus, le salarié est tenu de remettre à l'employeur un certificat médical, sur le formulaire fourni par l'employeur, expliquant et attestant de son incapacité à se présenter au travail. Toutefois, en cas d'abus dont la preuve lui incombe, l'employeur peut exiger tel certificat pour toute absence peu importe sa durée. Les frais d'honoraires professionnels se rattachant au certificat médical, dont il est question au présent alinéa, sont défrayés par l'employeur.

b) Le certificat médical exigé selon l'alinéa précédent doit être remis à l'employeur au plus tard le cinquième (5^e) jour civil suivant et incluant le premier (1^{er}) jour d'absence-maladie. À défaut, aucune prestation monétaire n'est versée au salarié. Sur remise dudit certificat dûment rempli, l'employeur débute le versement de la prestation monétaire prévue, avec paiement rétroactif.

21.4 Examen médical

L'employeur peut exiger du salarié qu'il rencontre un médecin de son choix. Le médecin ne peut jamais vérifier autre chose que l'aptitude du salarié à retourner au travail. L'employeur transmet, sur réception, une copie du rapport de l'expertise médicale au médecin identifié par le salarié. L'employeur paie toutes les dépenses de transport reliées à la visite conformément à la politique en vigueur.

Règle générale, l'employeur s'engage à ce que l'évaluation médicale du salarié ait lieu dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du Casino. L'employeur peut exiger du salarié qu'il rencontre un médecin de son choix à l'extérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres du Casino lorsqu'une absence se prolonge au-delà de sept (7) jours.

21.5 Avis médicaux divergents

Si l'avis des médecins du salarié et de l'employeur divergent, quant à l'aptitude au travail du salarié, ce dernier dispose d'un délai de trois (3) jours ouvrables pour se prévaloir des dispositions prévues au présent paragraphe. Dans l'affirmative, les parties s'entendent sur le choix d'un troisième médecin. Ce choix doit être fait dans les dix (10) jours de la décision du salarié de ne pas se conformer à l'avis du médecin de l'employeur.

Le mandat du troisième médecin porte sur l'aptitude au travail du salarié depuis la date de référence de son dossier à l'arbitrage médical. Le troisième médecin est payé à 100% par l'employeur. Sa décision tient lieu d'arbitrage et exclut tout autre recours.

Si le médecin arbitre confirme l'aptitude au travail du salarié, sa décision est exécutoire et lie les parties. Dans ce cas, l'employeur convoque le salarié au travail.

Si la décision du médecin arbitre confirme l'inaptitude au travail du salarié, sa décision est exécutoire et lie les parties. Si le salarié

n'a pas repris son travail au terme d'un délai de deux (2) mois, l'employeur demande, le cas échéant à un médecin arbitre de se prononcer à nouveau sur son aptitude au travail, pour une autre période de deux (2) mois et, au besoin, pour une dernière période de deux mois. Un médecin arbitre ne peut cependant se prononcer sur l'aptitude au travail d'un salarié après la période de 25 semaines prévue au paragraphe 21.2.

Pendant que se déroule le processus d'arbitrage médical, l'employeur continue de verser les prestations d'assurance salaire sous forme d'avance de prestation, et ce, jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines.

Dans l'éventualité où le médecin arbitre établit l'inaptitude au travail du salarié, l'avance de prestation versée est maintenue.

Dans l'éventualité où le médecin arbitre établit l'aptitude au travail du salarié, les sommes avancées sont récupérées à même la paie du salarié lors de son retour au travail. Les modalités seront convenues après entente entre le salarié et l'employeur et à défaut selon celles déjà établies. Advenant que le salarié ne revienne pas au travail, les sommes dues sont récupérées à même le paiement final.

Liste de médecins arbitres

Aux fins du présent paragraphe, la liste des médecins arbitre est énumérée à l'annexe G.

21.6 Cet article ne dispose en aucune façon des droits de l'assureur à l'égard de l'application de la police d'assurance.

22.1

- a)** Tout salarié régulier ou régulier à temps partiel appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin, suite à un subpoena ou un avis de comparution, devant un tribunal ou un organisme quasi judiciaire dans une cause où il n'est pas partie intéressée peut bénéficier d'un congé pendant lequel le salaire régulier est maintenu, déductions faites des indemnités versées à ce titre par le tribunal ou l'organisme quasi judiciaire.

Si le salarié visé est prévu à l'horaire la veille de la date de comparution, l'employeur le libère, le cas échéant, à compter de minuit. Si le salarié n'est pas requis à titre de juré ou témoin pour une journée complète, il doit se présenter au travail dès qu'il est libéré, à moins d'une entente à l'effet contraire avec son supérieur immédiat.

Toutefois, si le salarié visé est prévu pour le quart de soir et qu'il n'est plus requis par le tribunal ou l'organisme quasi judiciaire, après la pause du dîner, il doit se présenter au travail conformément à son horaire. Conséquemment, si le salarié est prévu pour le quart de soir et qu'il est requis par le tribunal ou l'organisme quasi judiciaire, après la pause du dîner, il est libéré pour le reste de la soirée.

- b)** Il en est de même s'il comparaît dans une cause où il est l'une des parties mais seulement en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

23.1 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi, soit 150% du taux de salaire régulier.

- a)** Le salarié régulier et régulier à temps partiel affilié à une équipe a droit à une telle rémunération pour toutes les heures qu'il est appelé à effectuer en sus du nombre d'heures prévues à l'horaire quotidien du salarié régulier ou en sus du cycle hebdomadaire de son équipe.
- b)** Le salarié occasionnel a droit à la rémunération en temps supplémentaire s'il est appelé à effectuer un nombre d'heures supérieur à 12.25 heures par jour ou après la 80^{ième} heure travaillée sur une période de paie.

Toutefois, un salarié occasionnel affilié au bloc « C » tel que décrit à l'article 16.5 a), a droit à la rémunération en temps supplémentaire après avoir effectué un nombre d'heures supérieur à 10.75 heures par jour, du lundi au jeudi, et 12.25 heures par jour du vendredi au dimanche lors des jours où il est disponible selon son horaire. Il a aussi droit à cette rémunération lorsqu'il effectue des heures en temps supplémentaires lors des jours où il est non disponible selon son horaire.

- c)** Aux fins d'application des dispositions précédentes, les heures de vacances, de congés fériés, de congés personnels et de libérations syndicales sont considérées comme des heures travaillées.
- d)** Les salariés désireux d'exécuter du travail en temps supplémentaire doivent le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité prévue à cet effet.
- e)** L'employeur offre le temps supplémentaire selon les exigences du service et les compétences particulières requises, par ancienneté, par rang de priorité et ensuite par rang de pige aux salariés inscrits à ladite liste.

Toutefois, lorsque la durée prévue des heures devant être travaillées en temps supplémentaire est inférieure à quatre (4) heures, l'employeur offre ces heures supplémentaires conformément au paragraphe précédent parmi les salariés inscrits à la liste et présents au travail puis parmi les autres salariés prévus ou présents au travail.

- f) Si l'employeur ne peut obtenir le nombre de salariés dont il a besoin, il peut assigner lui-même les salariés requis pour le travail à accomplir, parmi l'ensemble des salariés présents au travail.

Cependant, telle assignation doit être faite parmi les salariés présents par ordre inverse de rang de pige, de rang de priorité et le cas échéant, par ordre inverse d'ancienneté si le besoin est pour le quart de soir. Si le besoin est pour le quart de jour, telle assignation est faite parmi les salariés par ordre inverse de rang de pige, de rang de priorité et par la suite par ordre inverse d'ancienneté. Dans tous les cas, l'employeur tient compte des exigences du service et des compétences particulières requises. L'employeur ne déviara pas de l'ordre inverse d'ancienneté sans motif valable.

- g) Un salarié en vacances ou en congé férié ne peut effectuer du temps supplémentaire.

23.2 Aux fins d'application du présent article, la période de repos prévue à l'alinéa b) du paragraphe 16.2 peut faire l'objet d'une entente contraire entre le salarié et l'employeur.

23.3 Lorsque plusieurs salariés travaillent en temps supplémentaire sur un même quart de travail et que l'employeur désire y mettre fin, il le fait par ordre inverse de rang de pige, par ordre inverse de rang de priorité et par la suite par ordre inverse d'ancienneté, selon les compétences particulières requises, s'il ne peut obtenir de volontaire.

23.4 Tout salarié appelé pour travailler en temps supplémentaire a droit à un minimum de quatre (4) heures payées aux conditions prévues au paragraphe 23.1, sauf si l'heure de début du temps supplémentaire est à moins de quatre (4) heures du début de son quart de travail ou immédiatement à la fin de son quart de travail.

23.5 a) Pour toutes les rencontres convoquées par l'employeur, les parties conviennent que :

Pour tout le personnel en fonction le jour de la rencontre

Tout le personnel en service le jour de la rencontre et qui est libéré pour assister à la rencontre, recevra sa rémunération régulière ainsi que le taux de pourboire du quart de travail, pour la durée de la rencontre.

En conformité avec les alinéas a) et b) de l'article 23.1, le taux de temps supplémentaire s'applique, le cas échéant.

Pour le personnel qui n'est pas en fonction au moment de la rencontre

Tout le personnel qui n'est pas en fonction au moment de la rencontre et qui assiste à la rencontre, recevra sa rémunération régulière ainsi que le taux moyen de pourboire (TMP) personnalisé, pour la durée de la rencontre.

En conformité avec les alinéas a) et b) de l'article 23.1, le taux de temps supplémentaire s'applique, le cas échéant.

Les parties conviennent que le temps requis lors de cette rencontre n'est pas considéré comme un rappel aux fins de l'article 23.4.

b) Un salarié n'est pas tenu d'assister à la rencontre lorsqu'il est en congé.

24.1 La paie du salarié lui est versée à tous les deux jeudis par chèque ou dépôt bancaire, selon son choix. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour précédent.

24.2 Bulletin de paie

Le bulletin de paie indique:

- Les nom et prénom;
- La date de la période de paie;
- Le nombre d'heures supplémentaires;
- Le détail de toutes déductions;
- Le salaire brut;
- Le montant de la paie net;
- Le cumulatif des gains et déductions;
- Les heures de congés fériés en banque;
- Les heures de vacances en banque.

24.3 En cas d'erreur de plus de quatre-vingt-cinq dollars (85\$) imputable à l'employeur, celui-ci effectue la correction appropriée et paie le salarié dans les 48 heures ouvrables suivant la demande du salarié. Dans le cas contraire, l'employeur se rembourse à même la paie suivante ou dans tout autre délai convenu avec lui.

24.4 Échelle salariale

L'échelle salariale qui s'applique à l'emploi de croupier apparaît à l'annexe « B » de la présente convention collective.

24.5 Pourboire

a) La somme des pourboires recueillis pendant une période de travail de douze (12) heures, une journée donnée, est divisée par le nombre d'heures travaillées pendant cette période afin d'établir la moyenne horaire des pourboires. Par la suite, le montant représentant la moyenne horaire des pourboires est

multiplié par le nombre d'heures travaillées par un salarié pendant cette période, ce jour donné.

b) Aux fins d'application pour la répartition des pourboires, le quart de jour est compris entre 7h00 et 18h59 et le quart de soir est compris entre 19h00 et 6h59.

c) Tables d'initiation

Les heures effectuées par les croupiers affectés aux tables d'initiation ne sont pas comptabilisées pour le calcul du taux de pourboire du quart de travail. L'employeur verse l'équivalent du taux de pourboire du quart de travail aux croupiers affectés aux tables d'initiation.

Tous les croupiers affectés aux tables d'initiation ne sont pas autorisés à accepter les pourboires.

24.6 Progression salariale à l'intérieur de l'échelle salariale

La progression d'un échelon à l'autre, est annuelle et repose sur le rendement démontré par le salarié.

24.7 Au 1^{er} avril de chaque année, le salaire régulier du salarié ayant un rendement satisfaisant est augmenté à l'échelon immédiatement supérieur. Pour être admissible à cette augmentation d'échelon, le salarié doit avoir travaillé l'équivalent de la moitié du nombre d'heures régulières annuelles rattachées à son horaire de travail. Toutefois, le nombre d'heures travaillées ne doit pas être inférieur à neuf cent treize (913) heures dans son emploi au 1^{er} avril. La période travaillée inclut les vacances, les congés fériés, les heures d'absence-maladie, les absences pour accident de travail et les absences pour libération syndicale payées étant entendu que le rendement est évalué uniquement sur les heures effectivement travaillées.

24.8 L'augmentation d'échelon est reportée au 1^{er} octobre pour le salarié qui n'est pas admissible à l'augmentation d'échelon du 1^{er} avril précédent. Pour être admissible à cette augmentation d'échelon, le salarié doit avoir travaillé l'équivalent de la moitié du nombre d'heures régulières annuelles rattachées à son horaire de travail. Toutefois, le nombre d'heures travaillées ne doit pas être inférieur à neuf cent treize (913) heures dans son emploi au 1^{er} octobre. L'augmentation d'échelon est considérée par la suite au 1^{er} avril de chaque année suivante.

24.9 Progression retardée

La progression salariale d'un salarié dont le rendement n'est pas satisfaisant peut être reportée. L'augmentation peut être retardée de six (6) mois ou plus sans rétroactivité, à condition que l'on ait signifié par écrit au salarié les motifs qui justifient le report. Si l'augmentation est accordée à l'échéance du délai prolongé de six (6) mois, le salarié maintiendra, le cas échéant, son droit à une progression à la prochaine période d'augmentation d'échelon du 1^{er} avril suivant.

Pour fin d'application de cet article, l'accumulation du nombre d'heures travaillées débute le 1^{er} avril de chaque année. Toutefois, l'accumulation du nombre d'heures travaillées débute le 1^{er} octobre de chaque année pour les employés qui augmentent habituellement d'échelon le 1^{er} octobre.

24.10 Progression accélérée

Le salarié qui démontre un rendement exceptionnel sur une base continue peut progresser plus rapidement dans sa classe et recevoir un échelon additionnel.

24.11 a) L'évaluation du rendement est un procédé d'évaluation, par ses supérieurs, du résultat du travail d'un salarié eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des connaissances, des habiletés professionnelles et des qualités démontrées dans l'accomplissement du travail.

- b)** L'évaluation du rendement du salarié s'effectue au moins une (1) fois par année.
- c)** L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par les supérieurs du salarié qui en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de cette copie, le salarié signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. Le salarié qui refuse de signer l'original de son évaluation est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.
- d)** Le contenu d'une évaluation du rendement ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief, sauf dans le cas de l'alinéa e) du présent paragraphe.
- e)** Cependant, dans le cas où l'employeur décide de refuser à un salarié un avancement d'échelon, il doit, dans les vingt (20) jours suivant la date où aurait autrement eu lieu l'avancement d'échelon de ce salarié, faire parvenir au salarié ou au syndicat une copie de l'évaluation du rendement dûment remplie et signée par les supérieurs de ce dernier avec mention de la décision de l'employeur de refuser l'avancement d'échelon au salarié concerné.

Le salarié et le syndicat sont considérés avoir reçu copie de l'évaluation du rendement à la date de mise à la poste sous pli recommandé. Le non-respect par l'employeur du délai ci-haut prescrit donnera droit au salarié de bénéficier de son avancement d'échelon.

Cette décision de l'employeur de refuser l'avancement d'échelon d'un salarié peut seule faire l'objet d'un grief. Dans ce cas, la procédure de règlement des griefs s'applique.

24.12 Advenant la création d'un nouvel emploi ou la modification substantielle des responsabilités d'un emploi existant après la signature de la présente convention collective, les parties se rencontrent afin de s'entendre sur la classification et la rémunération de cet emploi. L'employeur établit sa classification et sa rémunération en conformité avec la méthodologie, le plan d'évaluation et les résultats obtenus dans le cadre de l'équité salariale. En cas de désaccord du syndicat, l'employeur remet une copie des cotes d'évaluation données en fournissant les explications requises.

À défaut d'entente, l'employeur applique ce qu'il a établi et le litige est soumis à un arbitre. Dans un tel cas, l'arbitre ne se prononce que sur les facteurs sur lesquels les parties sont en désaccord. La décision de l'arbitre tient compte de l'interprétation usuelle donnée aux facteurs contenus au plan d'évaluation ayant servi dans le cadre de la réalisation de l'équité salariale. De plus, la décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier la relativité établie lors de l'exercice d'équité salariale.

- 25.1** Les programmes de formation sont établis par l'employeur et à ses frais, compte tenu des priorités de l'entreprise et des budgets disponibles.
- 25.2** Tout cours de formation exigé par l'employeur est suivi sans perte de salaire régulier majoré du taux moyen de pourboires. Les frais d'inscription, de scolarité, les livres et matériel didactique nécessaires ainsi que les frais de transport et de repas pris en dehors du complexe du Lac-Leamy sont entièrement remboursés par l'employeur conformément aux politiques et budgets établis, le tout sur présentation de pièces justificatives.
- 25.3** Pendant la formation, le salarié suivra l'horaire de formation avec les pauses et les repas en fonction de l'activité de formation.

Le salarié en formation lors d'une journée de congé hebdomadaire pour une formation de quatre (4) jours ou moins, peut reprendre cette journée immédiatement avant ou après ladite formation. L'employeur détermine la date du congé à reprendre.

Pour les formations de plus de quatre (4) jours, le salarié est payé en fonction du temps travaillé et aucun congé hebdomadaire prévu à l'horaire normal de travail du salarié n'est repris.

À moins d'une entente contraire avec le supérieur immédiat :

Si les heures de formation excèdent celles prévues à l'horaire du salarié, ce dernier est rémunéré à taux simple;

Si les heures de formation sont moindres que celles prévues à l'horaire du salarié, il doit retourner au travail dès que la formation est terminée ou demeurer sur les lieux pour pratiquer.

25.4 Lors d'une formation obligatoire, le salarié en congé est rémunéré un minimum de quatre (4) heures s'il doit se déplacer.

Advenant qu'un salarié informe l'Employeur qu'il ne possède pas les outils nécessaires pour assister à une formation à distance, l'employeur prend les moyens nécessaires pour former le salarié.

25.5 a) L'employeur peut exiger d'un salarié qu'il se forme à tout jeu en fonction des besoins qu'il détermine.

b) Lorsqu'un salarié est en formation, les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

25.6 **Autoformation**

Un programme d'autoformation est accessible pour tous les jeux, à l'exception des jeux où la maison ne joue pas contre les clients, de la Roulette et du Craps.

L'employeur fournit sans frais le matériel didactique et le support technique nécessaires au salarié. Une évaluation des compétences acquises est effectuée à la demande du salarié et est préparatoire à l'évaluation finale.

La rémunération est versée au salarié lorsqu'il a complété avec succès l'évaluation finale. Un représentant du syndicat peut assister à titre d'observateur à cette évaluation.

Les parties s'entendent pour définir les modalités d'application annuellement.

À défaut de s'entendre sur les modalités d'application, aucune autoformation n'aura lieu pour l'année de référence.

26.1 Assurances collectives

a) Pour tout salarié admissible, l'employeur s'engage à maintenir en vigueur un régime d'assurances collectives comparable à celui en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective et ce, pour toute la durée de la convention collective, dont le partage de coûts des primes entre les employés et l'employeur sera comme suit :

Protection	Base		Option 1		Option 2		Option 3	
	Part employé	Part employeur	Part employé	Part employeur	Part employé	Part employeur	Part employé	Part employeur
Médicale (incluant vision)			Coût résiduel	50% opt 2	50%	50%	Coût résiduel	50% opt 2
Dentaire			Coût résiduel	50% opt 2	50%	50%	Coût résiduel	50% opt 2
Vie employé	0%	100%						
Vie facultative et des personnes à charge			100%	0%				
DMA			100%	0%				
Maladies graves			100%	0%				
Invalidité courte durée	0%	100%	100% coût additionnel	100% Base	100% coût additionnel	100% Base		
Invalidité longue durée	100%	0%						

- b)** Toute modification annuelle du taux des primes sera appliquée à compter de la première paie complète versée au cours du mois de janvier et couvrira la période complète de cette paie.
- c)** Advenant un changement d'assureur, la nouvelle prime résultant de ce changement sera appliquée à compter de la première paie complète versée qui suit l'entrée en vigueur du nouveau contrat d'assurance et couvrira la période complète de cette paie.

26.2 Crédit flexible

Un crédit flexible de quatre cents dollars (400\$) est alloué annuellement aux employés admissibles, dans la mesure où ils ont adhéré à l'une des protections médicale ou dentaire (autre que l'assurance pour maladie grave). Exceptionnellement, le crédit alloué pour l'année 2023 est de quatre cent quatre-vingt-dix dollars (490 \$).

Le crédit flexible peut, au choix de l'employé, être utilisé en totalité ou en partie pour réduire ses cotisations autrement requises pour les protections médicale (à l'exception de l'assurance pour maladie grave) ou dentaire qu'il a choisies, ou être alloué à son compte de gestion santé (CGS). Ce choix doit être exercé au moment de l'adhésion initiale au programme flexible d'assurance collective et avant le début de chaque année civile, selon les conditions prévues par l'administrateur du programme, et ne peut pas être modifié au cours d'une année civile.

Le CGS est administré par l'assureur en conformité avec les lois fiscales applicables.

Sommairement, le CGS sert à rembourser des dépenses reliées à la santé telles que permises en vertu des lois fiscales, soit :

- Des franchises et coassurances ou des dépenses excédant les maximums du régime; et

- Des dépenses non couvertes par le régime.

Les argents alloués au CGS doivent être utilisés dans une période de 24 mois suivant l'allocation, tel que prévu par les lois fiscales. Les sommes non utilisées au terme de cette période ne sont pas remboursables.

Les avantages imposables reliés au CGS seront déterminés en fonction des lois fiscales applicables.

26.3 Comité conjoint sur les assurances

Le comité conjoint consultatif partagera l'information relative à la santé financière du régime d'assurances entre l'employeur et les syndicats. Des rencontres semi-annuelles ou annuelles sont prévues à cette fin.

Le comité sera composé de :

- 4 représentants des syndicats affiliés à la FTQ;
- 4 représentants des syndicats affiliés à la CSN;
- 2 représentants de l'employeur.

Chaque groupe pourra être accompagné d'un expert aux rencontres du comité.

La participation à ces rencontres sera considérée comme libération syndicale et les dépenses reliées au déplacement de membres du comité seront à la charge de l'employeur, conformément à ses politiques de remboursement de frais de déplacement.

27.1 Tous les salariés admissibles sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés de la Société des casinos du Québec inc., lequel régime est administré en conformité avec la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et la Loi de l'impôt sur le revenu.

28.1 Principe

En vue de prévenir les maladies et les accidents du travail, l'employeur convient de prendre les mesures nécessaires pour assurer le respect des lois et règlements en vigueur, pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés. Le syndicat convient de coopérer à cette fin.

28.2 L'employeur s'engage à fournir les premiers soins aux salariés qui se blessent au travail. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'employeur prendra sans délai les dispositions nécessaires pour référer et transporter, à ses frais, le salarié blessé à un hôpital ou à un établissement de santé, pour recevoir les soins médicaux. L'employeur assume les frais de retour du salarié au casino ou à son domicile.

28.3 Comité S.S.T.

Le mandat, la composition et les modalités de fonctionnement du comité paritaire de santé et sécurité sont définis ci-après:

a) Le mandat est de recevoir et discuter de questions relatives à la santé et à la sécurité au travail des salariés ainsi que, le cas échéant, d'enquêter afin de transmettre à l'employeur toute recommandation qu'il juge appropriée en ces matières.

b) Le comité est composé de deux (2) membres de chacune des parties. Les membres représentant les salariés sont désignés par le syndicat.

c) Le comité se réunit de façon statutaire au moins une fois par deux (2) mois. Toutefois, si une des parties le juge nécessaire, le comité doit se réunir dans les sept (7) jours ouvrables de la demande.

d) Le comité convient des autres modalités de fonctionnement incluant la forme et le contenu du procès-verbal.

28.4 Dossier médical

Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur public*, tout salarié peut, pendant ses périodes de repos, de repas, avant ou après le travail et après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier médical et en obtenir une copie sur demande.

28.5 Situation dangereuse

Un salarié qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres salariés ou pour celle du public, peut en aviser immédiatement son supérieur immédiat.

Dans ce cas, l'employeur informe alors un représentant syndical et il doit prendre immédiatement les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.

28.6 Inspection

Un représentant syndical peut s'absenter de son travail après avoir été autorisé par son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, et ce, pour accompagner un inspecteur à l'occasion de toute visite d'inspection effectuée par la CNESST.

28.7 L'employeur rédige, le jour même de l'accident de travail, la déclaration de la CNESST, il doit remettre une copie au salarié et une copie au syndicat.

28.8 Rapport de visite à l'infirmier

Pour toute visite à l'infirmier, l'infirmier remet au salarié qui le demande une copie du registre de premiers soins et de premiers secours.

28.9 Avances de prestations

Dans le cas d'une réclamation pour lésion professionnelle dont l'absence est justifiée médicalement, l'employeur verse au salarié, à compter de la quinzième journée d'absence, des avances de prestations d'invalidité jusqu'à concurrence du montant auquel il aurait droit en assurance-salaire. Les dispositions prévues au paragraphe 21.5 (avis médicaux divergents) ne s'appliquent pas au présent cas.

Lorsque la CNESST accepte la réclamation du salarié, il doit, sur réception de paiement par la CNESST, rembourser intégralement à l'employeur les sommes avancées en vertu du présent paragraphe.

28.10 Lorsqu'un salarié est en assignation temporaire ou à son travail régulier et qu'il suit des traitements ou examens dus à une lésion professionnelle, le temps consacré à ces traitements ou examens ainsi que le temps de transport sont déduits de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail si ces derniers surviennent pendant des jours de congé.

28.11 Un salarié peut porter en tout temps un bracelet médical pour condition particulière le nécessitant.

29.1 L'employeur accorde au salarié l'avantage d'un (1) repas complet et deux (2) collations par jour de travail. Un montant correspondant à la valeur de l'avantage imposable est ajouté à son revenu. La valeur de l'avantage imposable est établie par le ministère du Revenu.

Toutefois, lorsque l'horaire de travail comprend plus de onze (11) heures, un salarié a droit à deux (2) repas.

30.1 Lorsque l'employeur doit procéder à la réduction d'effectifs en cours d'année financière entraînant la mise à pied de salariés réguliers et réguliers à temps partiel, il donne un avis écrit de vingt (20) jours aux salariés et au syndicat, détermine les effectifs requis et procède à un nouveau choix d'horaires, soit pour l'ensemble des salariés réguliers, soit pour les salariés affectés à compter du salarié concerné ayant le plus d'ancienneté, et ce selon les modalités prévues à 16.6 c) et e).

L'employeur détermine si un choix de vacances et fériés est requis suite à la mise en place des nouveaux horaires, et procède à ce choix de vacances et de fériés selon les modalités pertinentes prévues à l'article 17.6 et 20.4.

30.2 Le salarié régulier et régulier à temps partiel en surplus des besoins déterminés par l'employeur suite à l'application de l'article 30.1, ou lors du choix annuel d'horaire, change de statut et devient occasionnel au moment de l'entrée en vigueur du nouvel horaire. Il est alors inscrit à la liste de rang de priorité où il a préséance sur les salariés occasionnels. Advenant le cas, s'il y a lieu, l'employeur procède à la réduction des effectifs occasionnels par ordre inverse de rang de pigne et par ordre inverse de rang de priorité.

30.3 S'il advient qu'un salarié régulier ou régulier à temps partiel soit mis à pied suite à l'application des articles 30.1 et 30.2, il bénéficie d'une période de rappel de 18 mois suivant la date de sa mise à pied.

Sauf entente entre les parties, le rappel se fait par ordre d'ancienneté.

Pour les salariés occasionnels, le rappel se fait par ordre de priorité, puis par ordre de rang de pigne pour une période de dix-huit (18) mois suivant la date de réduction des effectifs de salariés occasionnels.

- 30.4** Lors du choix d'horaire subséquent, le salarié régulier ou régulier à temps partiel devenu occasionnel doit reprendre son statut de régulier si les besoins déterminés par l'employeur le permettent. À défaut de reprendre son statut de régulier, ce dernier perd sa préséance sur la liste de priorité et y est inscrit en fonction de sa date d'embauche comme salarié régulier ou régulier à temps partiel.
- 30.5** Un salarié régulier et régulier à temps partiel mis à pied peut demeurer couvert par le régime d'assurances collectives s'il paie sa part de la prime d'assurance collective au moment du départ ou aux échéances convenues avec l'employeur.

- 31.1** L'employeur fournit gratuitement aux salariés les uniformes dont il exige le port selon la pratique existante. Ces uniformes doivent être utilisés exclusivement sur les lieux de travail et lors des périodes de transport entre la résidence et les lieux de travail. L'employeur assume seulement l'entretien des uniformes qui nécessitent le nettoyage à sec. Le salarié est responsable d'assurer l'entretien de certains articles qui complètent l'uniforme (ex.: chemises, etc.) et des vêtements qui sont lavables. L'employeur fournit à la salariée enceinte l'uniforme approprié.
- 31.2** Le salarié qui quitte son emploi a la responsabilité de remettre intégralement et en bon état tous les uniformes en sa possession appartenant à l'employeur. À défaut de s'y conformer, un montant équivalent aux pièces manquantes est retenu sur la paie finale du salarié.

32.1 En guise de compensation pour l'absence de congés fériés, de congés sociaux, de congés d'absence-maladie et du régime d'assurances collectives, l'employeur verse une prime de 11,12% du salaire régulier au salarié occasionnel.

32.2 Lorsqu'un salarié est handicapé ou souffre de limitations fonctionnelles l'empêchant de remplir toutes ses tâches, l'employeur doit examiner les possibilités raisonnables de l'accommoder entre autres en le relocalisant dans un autre emploi.

32.3 Congé sans solde

Tout salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant au moins un (1) an d'ancienneté devient éligible à un congé sans solde, et ce, aux conditions suivantes:

- a) Un maximum de huit (8) salariés à la fois, peut bénéficier d'un tel congé.
- b) Le salarié devra soumettre sa demande par écrit au moins trente (30) jours avant le début projeté de son congé en y exposant les motifs de sa demande, sa date de départ et celle de son retour.
- c) Le motif invoqué ne doit pas être lié à l'occupation d'un autre emploi, sauf entente avec l'employeur.
- d) La durée du congé doit être d'au moins trois (3) mois sans excéder un (1) an.

Par contre, celui-ci doit être six (6) mois ou plus, sans toutefois excéder un (1) an si ce congé inclut une ou plusieurs journées entre le 1^{er} mai et le 15 septembre. À son retour au travail, le salarié reprend son emploi sur le même horaire de travail qu'il occupait à son départ s'il n'y a pas eu

de choix d'un nouvel horaire ou s'il y a eu le choix d'horaire prévu à 16.6 b), il prend l'horaire qu'il aura choisi.

- e)** Le salarié ne peut se prévaloir d'un tel congé qu'une (1) fois par période de trois (3) ans, incluant la durée du congé.
- f)** Le salarié doit être apte à remplir toutes ses tâches dès son retour au travail, à défaut de quoi il doit se soumettre, à ses frais, à une période de formation.
- g)** À son retour au travail, le salarié reprend le poste qu'il occupait à son départ; si le poste a été aboli, le salarié est remis dans l'état où il se serait trouvé s'il avait été présent au moment de l'abolition du poste.

Le salarié qui désire revenir au travail avant la fin de son congé doit soumettre une demande écrite à son employeur au moins trente (30) jours à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable. Lorsque l'employeur accède à une telle demande, il confirme au salarié et au syndicat la date effective de retour au travail. Dans ce cas, il est entendu que les demandes de congés refusées conformément à l'application du présent paragraphe, doivent faire l'objet d'une nouvelle demande de la part du ou des salariés visés.

- h)** Le salarié peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives, en assumant sa part et celle de l'employeur.
- i)** Sous réserve de ce qui précède, le congé sans solde ne peut être refusé sans motif valable.
- j)** Le salarié ne cumule aucun crédit de vacances, de maladie et de fériés pendant la durée complète du congé sans solde.
- k)** Malgré les paragraphes 17.3, 20.6 et 21.1, les soldes de maladie, fériés et de vacances sont monnayables uniquement au retour du salarié.

32.4 Congé autofinancé

a) Un salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant deux (2) ans de service continu ou plus peut s'inscrire en tout temps à un congé autofinancé.

À cet effet, il doit fournir à son employeur un avis de trente (30) jours de même que lui indiquer les modalités du congé demandé. Dans le cadre du financement de ce congé, il ne recevra qu'une partie de son salaire pendant deux (2), trois (3), quatre (4), ou cinq (5) ans afin de bénéficier d'un congé de six (6) à douze (12) mois.

b) Ratio

Le ratio de salaire obtenu est le suivant :

DURÉE DU RÉGIME				
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,0 %	83,3 %	87,5 %	90,0 %
7 mois	70,8 %	80,5 %	85,4 %	88,3 %
8 mois	-----	77,8 %	83,3 %	86,6 %
9 mois	-----	75,0 %	81,3 %	85,0 %
10 mois	-----	72,2 %	79,2 %	83,3 %
11 mois	-----	-----	77,1 %	81,7 %
12 mois	-----	-----	75,0 %	80,0 %

c) Congé

Pendant son congé, le salarié est réputé être au travail et bénéficie de tous les avantages et cumul d'avantages de la convention. Pendant la période de financement, les banques de maladie et de fériés du salarié sont monnayées à 100%. Toutefois, si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris son quantum annuel de vacances payées auquel il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

d) Départ

Si un salarié quitte volontairement son emploi, qu'il est congédié pour cause juste et suffisante ou qu'il décède, le régime du traitement autofinancé cesse et l'employeur remet au salarié toutes les sommes retenues. Ces sommes d'argent peuvent, au choix du salarié, lui être transférées dans un REÉR dans la mesure de son admissibilité ou lui être remboursées.

e) Congé sans solde pendant la période de financement

Tout congé sans solde d'un salarié au cours de la période de financement a pour effet de prolonger la période de financement pour une durée égale au congé sans solde.

f) Report du congé autofinancé

Un salarié peut reporter la date du début de son congé pour un maximum d'un (1) an. À cette fin, il avise l'employeur quarante-cinq (45) jours avant le début présumé du congé qu'il reporte le début de son congé. Lorsque le salarié désire débiter son congé, il avise l'employeur au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.

g) Un maximum de cinq (5) salariés réguliers ou réguliers à temps partiel à la fois, peut bénéficier d'un tel congé.

- 33.1** L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
- 33.2** L'employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- 33.3** Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au responsable local du Fonds de solidarité.
- 33.4** Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allégements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS).
- 33.5** L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu du paragraphe 33.2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

34.1 L'employeur et le syndicat reconnaissent le français comme langue de communication interne entre la Direction et ses salariés.

- 35.1** La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature et se termine le 31 mars 2025.
- 35.2** La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.
- 35.3** Les annexes et lettres d'entente sont partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Gatineau, ce 16^e jour du mois de février 2022.

POUR LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC., CASINO DU LAC-LEAMY

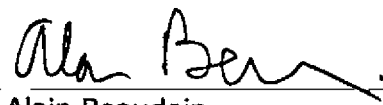


Patrick Larin

POUR LE SYNDICAT DES CROUPIERS DU CASINO DU LAC-LEAMY, SECTION LOCALE 3993 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE



Patrick Desjardins



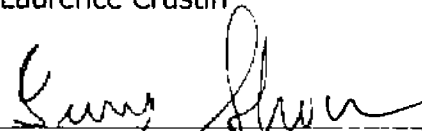
Alain Beaudoin



Laurence Crustin



François Chalfoux



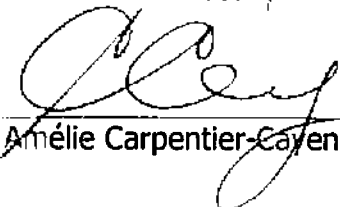
François Shooner



Patrice Pronovost



Guy Gosselin - SCFP



Amélie Carpentier-Cayen, CRHA

ENTENTE RELATIVE AUX SALARIÉS OCCASIONNELS

Conformément au paragraphe 10.2 de la convention collective, le salarié occasionnel peut recourir à la procédure de règlement des griefs pour les articles et paragraphes suivants, si applicables.

Articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12.6, 13, 14.5, 14.6, 14.7, 15.3, 16, 18, 19.2 (a, b et c), 19.3 (a et b), 19.5, 19.6, 19.7, 20.2, 21.3, 21.4, 21.5, 23.1, 24, 25, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34 et 35.
(35.3 est considéré uniquement pour les annexes et les lettres d'entente applicables aux salariés occasionnels)

Les articles suivants s'appliquent uniquement aux salariés occasionnels ayant terminé leur période de probation de 1040 heures régulières travaillées.

Articles 12* et 15.4

- * À l'exception du paragraphe 12.6, l'article 12 s'applique seulement au salarié occasionnel ayant complété sa période de probation.

Le salarié occasionnel peut, selon les règles établies, informer la Direction des ressources humaines de son intérêt pour un autre emploi occasionnel.

**ÉCHELLE DE SALAIRE
ET
TAUX MOYENS DE POURBOIRES GARANTIS**

À compter du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2025

Taux horaire si le pourboire moyen est inférieur à 4,50\$/heure

Corps d'emploi	Échelon	Taux horaire				
		01-04-2020	01-04-2021	01-04-2022	01-04-2023	01-04-2024
Croupier	A	s/o	17,63 \$	18,16 \$	18,61 \$	18,98 \$
	1	19,02 \$	19,59 \$	20,18 \$	20,68 \$	21,09 \$
	2	20,13 \$	20,73 \$	21,35 \$	21,88 \$	22,32 \$
	3	21,30 \$	21,94 \$	22,60 \$	23,17 \$	23,63 \$
	4	22,53 \$	23,21 \$	23,91 \$	24,51 \$	25,00 \$
	5	23,85 \$	24,57 \$	25,31 \$	25,94 \$	26,46 \$
	6	25,21 \$	25,97 \$	26,75 \$	27,42 \$	27,97 \$
	7	26,60 \$	27,40 \$	28,22 \$	28,93 \$	29,51 \$

Corps d'emploi	Échelon	Taux moyen de pourboires garantis				
		01-04-2020	01-04-2021	01-04-2022	01-04-2023	01-04-2024
Croupier	A	s/o	3,01 \$	3,01 \$	3,01 \$	3,01 \$
	1	3,34 \$	3,34 \$	3,34 \$	3,34 \$	3,34 \$
	2	3,36 \$	3,36 \$	3,36 \$	3,36 \$	3,36 \$
	3	3,39 \$	3,39 \$	3,39 \$	3,39 \$	3,39 \$
	4	3,43 \$	3,43 \$	3,43 \$	3,43 \$	3,43 \$
	5	3,46 \$	3,46 \$	3,46 \$	3,46 \$	3,46 \$
	6	3,49 \$	3,49 \$	3,49 \$	3,49 \$	3,49 \$
		3,51 \$	3,51 \$	3,51 \$	3,51 \$	3,51 \$

Si à la fin de l'année de référence, le salarié n'a pas reçu l'équivalent en pourboires du taux moyen de pourboires garantis multiplié par toutes les heures effectivement travaillées, l'employeur verse au salarié l'écart entre les pourboires reçus et les pourboires garantis. L'année de référence débute avec la paie comprenant les pourboires du 1^{er} avril de l'année précédente et se termine à la dernière paie du mois de mars de l'année courante.

- * Le pourboire moyen est calculé sur l'ensemble des pourboires reçus par tous les croupiers pour toutes les heures effectivement travaillées sur tous les quarts durant l'année de référence.

Taux horaire si le pourboire moyen est égal ou supérieur à 4,50\$/heure

		Taux horaire				
		01-04-2020	01-04-2021	01-04-2022	01-04-2023	01-04-2024
Corps d'emploi	Échelon					
Croupier	A	s/o	17,38 \$	17,91 \$	18,36 \$	18,73 \$
	1	18,77 \$	19,34 \$	19,93 \$	20,43 \$	20,84 \$
	2	19,88 \$	20,48 \$	21,10 \$	21,63 \$	22,07 \$
	3	21,05 \$	21,69 \$	22,35 \$	22,92 \$	23,38 \$
	4	22,28 \$	22,96 \$	23,66 \$	24,26 \$	24,75 \$
	5	23,60 \$	24,32 \$	25,06 \$	25,69 \$	26,21 \$
	6	24,96 \$	25,72 \$	26,50 \$	27,17 \$	27,72 \$
	7	26,35 \$	27,15 \$	27,97 \$	28,68 \$	29,26 \$

		Taux moyen de pourboires garantis				
		01-04-2020	01-04-2021	01-04-2022	01-04-2023	01-04-2024
Corps d'emploi	Échelon					
Croupier	A	s/o	3,27 \$	3,27 \$	3,27 \$	3,27 \$
	1	3,63 \$	3,63 \$	3,63 \$	3,63 \$	3,63 \$
	2	3,65 \$	3,65 \$	3,65 \$	3,65 \$	3,65 \$
	3	3,67 \$	3,67 \$	3,67 \$	3,67 \$	3,67 \$
	4	3,70 \$	3,70 \$	3,70 \$	3,70 \$	3,70 \$
	5	3,72 \$	3,72 \$	3,72 \$	3,72 \$	3,72 \$
	6	3,75 \$	3,75 \$	3,75 \$	3,75 \$	3,75 \$
	7	3,78 \$	3,78 \$	3,78 \$	3,78 \$	3,78 \$

Si à la fin de l'année de référence, le salarié n'a pas reçu l'équivalent en pourboires du taux moyen de pourboires garantis multiplié par toutes les heures effectivement travaillées, l'employeur verse au salarié l'écart entre les pourboires reçus et les pourboires garantis. L'année de référence débute avec la paie comprenant les pourboires du 1^{er} avril de l'année précédente et se termine à la dernière paie du mois de mars de l'année courante.

* Le pourboire moyen est calculé sur l'ensemble des pourboires reçus par tous les croupiers pour toutes les heures effectivement travaillées sur tous les quarts durant l'année de référence.

Taux horaire (Jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients)

		01-04-2020	01-04-2021	01-04-2022	01-04-2023	01-04-2024
Corps d'emploi	Échelon					
Croupier poker	A	s/o	17,33 \$	17,85 \$	18,30 \$	18,67 \$
	1	18,69 \$	19,25 \$	19,83 \$	20,33 \$	20,74 \$

CRÉDITS AFFÉRENTS

<i>Semaine normale de travail</i>	<i>Crédits de vacances</i>
-----------------------------------	----------------------------

40	160
39,875	159,5
37,625	150,5
37	148
36,75	147
35,875	143,5
35,125	140,5
35	140
33,75	135
27,75	111
26,25	105

Remarque 1: La base du calcul est faite sur 2080 heures pour un total de 339,50 heures de congés afférents par année de référence et vise entre autres les articles 17, 20 et 21 de la convention collective.

Remarque 2 : Si de nouvelles semaines normales de travail sont ajoutées, les crédits de vacances seront calculés au prorata sur la base de 160 heures de crédits de vacances accordés pour une semaine normale de 40 heures de travail.

TAUX DE VACANCES ET FÉRIÉS

Nombre de croupiers par équipe

*Total en congé
(Vacances et fériés)*

De 1 à 5	1
De 6 à 11	2
De 12 à 16	3
De 17 à 22	4
De 23 à 27	5
De 28 à 33	6
De 34 à 38	7
De 39 à 44	8
De 45 à 50	9
De 51 et plus	18%

Pour les équipes de 51 croupiers et plus, l'employeur offre un ratio de 18% de salariés réguliers et réguliers à temps partiel par équipe.

HORAIRE QUOTIDIEN DE TRAVAIL

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'horaire de travail 2022-2023, la journée de travail comprend des cycles de travail et de repos, soit des périodes de travail de soixante (60) minutes intercalées d'une période de repos de trente (30) minutes.

À compter de l'entrée en vigueur de l'horaire 2022-2023, la journée de travail comprend des cycles de travail et de repos, soit des périodes de travail de soixante (60) minutes intercalées de deux (2) périodes de repos de quinze (15) et d'une période de pause de trente (30) minutes. Ce régime de pauses correspondant à un cycle de 4 croupiers pour 3 tables.

Il est entendu qu'une rotation de tables sera en place pour tout cycle, lorsque les besoins opérationnels le permettent.

La grille suivante est à titre indicatif et elle reflète 2 cycles complets de 4 croupiers pour 3 tables. Cette grille sera en vigueur à partir du 28 mars 2022.

	Position 1	Position 2	Position 3	Position 4
8:00	Table 1		Table 2	Table 3
8:15	Table 1	Table 2		Table 3
8:30	Table 1	Table 2	Table 3	
8:45	Table 1	Table 2	Table 3	
9:00		Table 2	Table 3	Table 1
9:15	Table 2		Table 3	Table 1
9:30	Table 2	Table 3		Table 1
9:45	Table 2	Table 3		Table 1
10:00	Table 2	Table 3	Table 1	
10:15		Table 3	Table 1	Table 2
10:30	Table 3		Table 1	Table 2
10:45	Table 3		Table 1	Table 2
11:00	Table 3	Table 1		Table 2
11:15	Table 3	Table 1	Table 2	
11:30		Table 1	Table 2	Table 3
11:45		Table 1	Table 2	Table 3
12:00	Table 1		Table 2	Table 3
12:15	Table 1	Table 2		Table 3
12:30	Table 1	Table 2	Table 3	
12:45	Table 1	Table 2	Table 3	
13:00		Table 2	Table 3	Table 1
13:15	Table 2		Table 3	Table 1
13:30	Table 2	Table 3		Table 1
13:45	Table 2	Table 3		Table 1
14:00	Table 2	Table 3	Table 1	
14:15		Table 3	Table 1	Table 2
14:30	Table 3		Table 1	Table 2
14:45	Table 3		Table 1	Table 2
15:00	Table 3	Table 1		Table 2
15:15	Table 3	Table 1	Table 2	
15:30		Table 1	Table 2	Table 3
15:45		Table 1	Table 2	Table 3

RECONNAISSANCE DES POURBOIRES AUX FINS DES AVANTAGES SOCIAUX

L'employeur inclut la valeur des pourboires aux fins des avantages suivants :

- Vacances
- Fériés
- Congés sociaux
- Congés de maladie
- Assurance salaire
- Congés parentaux
- Régime de retraite
- Assurance-vie
- Prime du salarié occasionnel

Aux fins d'estimation de la valeur des pourboires de chacun des salariés, l'employeur fait la moyenne des pourboires reçus par chaque salarié individuellement durant l'année de référence. Pour être considéré représentatif, le taux moyen de pourboire individuel doit être calculé sur une base minimale de 240 heures effectivement travaillées dans l'année de référence. L'année de référence débute avec la paie comprenant les pourboires du 1^{er} avril de l'année précédente et se termine à la dernière paie du mois de mars de l'année courante. Ce taux entre en vigueur à la paie comprenant les pourboires du 1^{er} avril de l'année courante.

Si le taux moyen de pourboire individuel est :

- **représentatif mais inférieur** au taux moyen de pourboire garanti prévu à l'annexe B, ce dernier s'appliquera aux fins des avantages sociaux.
- **représentatif et supérieur** au taux moyen de pourboire garanti prévu à l'annexe B, le taux moyen de pourboire individuel s'appliquera aux fins des avantages sociaux.

Si le taux moyen de pourboire individuel n'est pas représentatif ou est nul en raison d'un congé sans solde pendant la période de référence :

- le taux moyen de pourboire garantis prévu à l'annexe B s'appliquera aux fins des avantages sociaux pour les croupiers.

Si le taux moyen de pourboire individuel n'est pas représentatif ou est nul en raison d'une période d'absence du travail :

- d'assurance longue durée ;
- de congés parentaux ;
- de CNESST/IVAC ;
- de SAAQ;
- et les libérations syndicales.

Le dernier taux de pourboires individuel représentatif s'appliquera aux fins des avantages sociaux.

LISTE DES MÉDECINS ARBITRES

Aux fins d'application du paragraphe 21.5 de la convention collective en vigueur, les parties conviennent que la liste des médecins arbitres sert de référence. S'il y a lieu, elle sera mise à jour ponctuellement par les parties.

Les parties conviennent qu'un médecin arbitre doit faire état de possible situation de conflit d'intérêt à l'occasion d'un arbitrage opposant les parties. À chaque occasion, les parties conviendront, oui ou non, de procéder devant ledit médecin.

Chirurgie orthopédique

Dr Claude Godin
Dr Morris Duhaime

Psychiatrie

Dr Jean-Robert Turcotte
Dr Jean-Pierre Berthiaume
Dr Louis Côté
Dr Jacques Lesage
Dr Hélène Fortin
Dr Louis Legault

Physiatrie

Dr Claude Bouthillier

Cardiologie

Dr François Sestier

Neurologie

Dr Normand Moussette

GRILLE DES HORAIRES DE TRAVAIL

1- La présente annexe vise la période débutant le 6 décembre 2021 et se terminant le 27 mars 2022.

	3/3	08h30 à 18h00	---	Temps complet	33.25
	3/3	08h30 à 09h30 09h30 à 18h00	---	Temps partiel Temps complet	29.75 à 33.25
	3/3	08h30 à 12h00 12h00 à 18h00	---	Temps partiel Temps complet	21.00 à 33.25
	4/3	08h30 à 10h30 10h30 à 18h00	L - J	Temps partiel Temps complet	30.00 à 38.00
	3/4	08h30 à 10h30 10h30 à 18h00	V - S - D	Temps partiel Temps complet	22.50 à 28.50
	3/4+	08h30 à 10h30 10h30 à 18h00	V - S - D + (F)	Temps partiel Temps complet	À déterminer les fériés
	3/3	08h30 à 18h00	---	Temps partiel	N/A (33.25)
	3/3	18h00 à 03h30	---	Temps complet	33.25
	3/3	18h00 à 01h30 01h30 à 03h30	---	Temps complet temps partiel	26.25 à 33.25
	4/3	18h00 à 03h30	L - J	Temps complet	38.00
	4/3	18h00 à 01h30 01h30 à 03h30	L - J	Temps complet temps partiel	30.00 à 38.00
	3/4	18h00 à 03h30	V - S - D	Temps complet	28.50
	3/4	18h00 à 01h30 01h30 à 03h30	V - S - D	Temps complet temps partiel	22.50 à 28.50
	3/4+	18h00 à 01h30 01h30 à 03h30	V - S - D + (F)	Temps complet temps partiel	À déterminer les fériés
	3/4*	18h00 à 01h30 01h30 à 03h30	J - V - S	Temps complet temps partiel	22.50 à 28.50
	3/3	18h00 à 03h30	---	temps partiel	N/A (33.25)

Remarque 1 :

« L'Annexe H » est conditionnée par la lettre d'entente #17 « Horaires de travail » en vigueur à sa date de signature. Toute modification ultérieure à la dite lettre d'entente implique que les concordances appropriées seront apportées à la présente annexe.

Remarque 2 :

Aux fins d'application de la présente « Annexe H » :

- Les heures régulières sont des heures qui sont attribuées a priori aux salariés réguliers selon le type d'horaire choisi.
- Les heures régulières à temps partiel sont des heures qui sont attribuées selon les besoins opérationnels à la confection des horaires et jusqu'à quarante-huit (48) heures avant le début de la semaine de travail pour les salariés réguliers et quarante-huit (48) heures avant l'heure de début du quart de travail pour les salariés réguliers à temps partiel. Elles tiennent compte du type d'horaire choisi et du rang d'ancienneté des salariés réguliers et réguliers à temps partiel visés.

La remarque 2 est à titre indicatif seulement et n'a pas pour but de modifier ou de limiter l'application de l'article 16 de la présente convention collective.

Entre : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
(pour le Casino du Lac-Leamy)

Et : SYNDICAT DES CROUPIERS DU CASINO DU LAC-LEAMY
Section locale 3993 du syndicat canadien de la fonction
publique

Objet : Reconduction des lettres d'entente intervenues avant la
signature de la présente convention collective

Les parties conviennent de reconduire, modifier ou introduire les lettres d'entente suivantes, lesquelles sont intervenues entre les parties avant la signature de la présente convention collective :

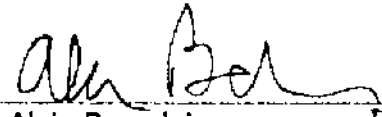
1. Rémunération – compensation lors de convocation pour examen médical.
2. Récupération, comblement et devancement des heures.
3. Calcul des heures travaillées par semaine pour toute situation d'absence.
4. Jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients.
5. Retraite progressive.
6. 27^e période de paie.

En foi de quoi, les parties ont signé à Gatineau, ce 16^e jour du mois de février 2022.

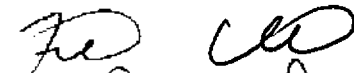
POUR LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC., CASINO DU LAC-LEAMY



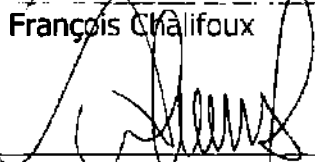
Patrick Lamy



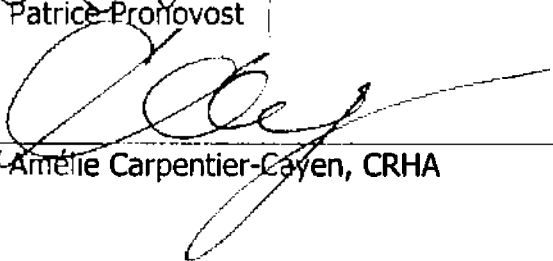
Alain Beaudoin



François Chalifoux

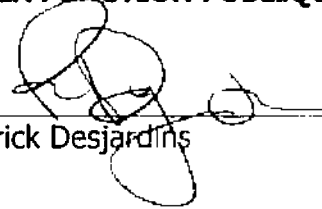


Patrice Pronovost

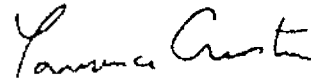


Amélie Carpentier-Cayen, CRHA

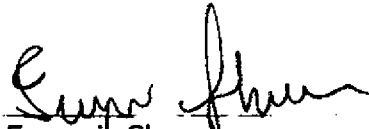
POUR LE SYNDICAT DES CROUPIERS DU CASINO DU LAC-LEAMY, SECTION LOCALE 3993 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE



Patrick Desjardins



Laurence Crustin



François Shooner



Guy Gosselin - SCFP

Entre : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
(pour le Casino du Lac-Leamy)

Et : SYNDICAT DES CROUPIERS DU CASINO DU LAC-LEAMY
Section locale 3993 du syndicat canadien de la fonction
publique

Objet : Rémunération - compensation lors de convocation pour
examen médical

Afin de faciliter l'application du paragraphe 21.4 de la convention collective, l'employeur convient d'appliquer les modalités compensatoires suivantes lorsque l'employé régulier et régulier à temps partiel est convoqué à un examen médical à la demande de l'employeur chez un médecin de son choix.

L'employé visé est celui :

- affecté temporairement à une tâche allégée ou à une autre tâche à la demande de l'employeur en raison d'un état d'invalidité;
- en assignation temporaire conformément aux articles 179 et 180 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- en poste à son travail.

Les modalités compensatoires prévues s'appliquent de la façon suivante :

- Lorsque la convocation coïncide avec une journée de congé hebdomadaire, congé férié ou de vacances de l'employé, l'employeur compensera en temps ou en argent à taux régulier l'équivalent de 4 heures pour un rendez-vous à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres du Casino du Lac-Leamy et de 8 heures s'il est à l'extérieur du même rayon.
- Lorsque la convocation coïncide avec une journée où l'employé est au travail, l'employeur libère l'employé sans perte de rémunération garantie pour passer son examen. Si le rendez-vous est à l'extérieur du casino, 4 heures seront accordées pour un rendez-vous à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres du Casino du Lac-Leamy et 8 heures pour un rendez-vous à l'extérieur du même rayon.

- Si en raison de retard, imputable à l'employeur ou au médecin choisi par celui-ci, le temps requis excède les normes susmentionnées, l'employeur compensera l'employé pour les heures additionnelles selon les mêmes modalités.
- Les dépenses encourues par l'employé sont remboursées selon la politique en vigueur.

Lorsque l'employé est convoqué à un examen médical entre deux (2) quarts de travail, il peut convenir de débiter son quart de travail quatre (4) heures plus tard ou de terminer son quart de travail plus tôt en autant qu'il avise son supérieur immédiat à l'intérieur d'un délai de 24 heures suivant sa convocation pour passer son examen médical.

Si un employé est en congé férié ou en vacances et que l'absence a été autorisée avant la convocation pour l'examen médical ou lorsque l'employé bénéficie d'un congé social prévu aux alinéas a), b), c), d), e) et f) du paragraphe 18.1, le rendez-vous sera remis à la demande de l'employé. S'il se présente, les modalités prévues à cette entente s'appliquent.

Entre : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
(pour le Casino du Lac-Leamy)

Et : SYNDICAT DES CROUPIERS DU CASINO DU LAC-LEAMY
Section locale 3993 du syndicat canadien de la fonction
publique

Objet : Récupération, comblement et devancement des heures

1. Les salariés réguliers et réguliers à temps partiel qui désirent augmenter leur nombre d'heures régulières rémunérées jusqu'à un maximum de 2080 heures par année peuvent le faire de la façon suivante :

Tout salarié régulier et régulier à temps partiel désirant offrir sa disponibilité afin d'augmenter son nombre d'heures régulières rémunérées peut inscrire son nom sur une liste prévue à cet effet. Le salarié qui a inscrit son nom doit être disponible au moment de l'appel, pour les quarts de travail pour lesquels il a inscrit sa disponibilité, à défaut les heures seront déduites. Cette liste sera utilisée en priorité sur la liste des salariés occasionnels, ainsi que sur la liste de temps supplémentaire. L'employeur offrira les heures de travail en tenant compte des exigences du service et des compétences particulières requises au moment du besoin.

Le salarié régulier et régulier à temps partiel inscrit en récupération se voit ainsi octroyer une banque d'heures récupérables correspondant à la différence entre le maximum d'une (1) année soit 2080 heures et le nombre d'heures prévues à son horaire régulier.

De plus, un salarié régulier et régulier à temps partiel peut reprendre en récupération toutes les heures de coupures volontaires. Ces heures sont ajoutées à sa banque d'heures récupérables.

Le nombre d'heures maximum que pourra effectuer le salarié régulier et régulier à temps partiel en récupération des heures, est déterminé par le nombre d'heures manquantes depuis le début de l'année de référence qui correspond à l'année financière telle que définie à l'article 2,1 de la présente convention collective. Le nombre d'heures manquantes est cumulable d'une semaine à l'autre et remis à zéro « 0 » à la fin de chaque année de référence. Les heures manquantes sont ajoutées à sa banque d'heures récupérables.

Comblement des heures

Le salarié inscrit à cette liste pourra se rendre disponible pour le quart de travail opposé pour une journée où il est déjà prévu à l'horaire et sur les deux quarts durant ses journées de congé hebdomadaire et ce, à chaque lundi précédant la date de parution des horaires de travail lesquels sont en vigueur du lundi au dimanche de la semaine suivante.

Les salariés ayant été appelés au travail selon ce mécanisme seront gérés selon les règles applicables aux salariés occasionnels.

Les heures effectuées selon ce mécanisme sont payées à taux simple et ne peuvent permettre l'application de l'article 23 de la présente convention collective.

Devancement des heures

Les salariés inscrits à cette liste se verront offrir un devancement de quart de travail, sur leur quart, par ancienneté, et ce, selon les besoins opérationnels.

Le cas échéant, le salarié est réputé avoir changé d'horaire à l'intérieur du même quart de travail.

Les heures effectuées selon ce mécanisme sont payées à taux simple et ne peuvent permettre l'application de l'article 23 de la présente convention collective.

Entre : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
(pour le Casino du Lac-Leamy)

Et : SYNDICAT DES CROUPIERS DU CASINO DU LAC-LEAMY
Section locale 3993 du syndicat canadien de la fonction
publique

Objet: Calcul des heures travaillées par semaine pour toute
situation d'absence

Les parties conviennent de ce qui suit pour l'application du calcul des heures travaillées par semaine pour toute situation d'absence :

- Pour les salariés réguliers à temps partiel, le calcul de la moyenne des heures travaillées au cours des 52 dernières semaines inclura toute la récupération d'heures effectuée par l'employé;
- Pour les salariés réguliers, la semaine normale de travail de l'employé incluant les heures régulières et régulières à temps partiel au moment du début de l'absence sera appliquée et les heures effectuées en récupération par l'employé au cours des 52 dernières semaines seront ajoutées à sa semaine normale.

Il est aussi entendu que, dans les cas où la réouverture d'un dossier engendrerait une dette ou un manque à gagner pour un employé, l'employeur procédera à toute récupération ou tout paiement. De plus, pour chacun des dossiers révisés, les avantages sociaux seront ajustés en conséquence.

Entre : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
(pour le Casino du Lac-Leamy)

Et : SYNDICAT DES CROUPIERS DU CASINO DU LAC-LEAMY
Section locale 3993 du syndicat canadien de la fonction
publique

Objet: Jeux de poker où la maison ne joue pas contre les
clients

L'employeur et le syndicat conviennent de ce qui suit :

1. Objet

1.1 La présente lettre d'entente a pour objet les jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients.

2. Statut

2.1. La convention collective s'applique aux jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients sauf quant aux termes de la présente entente qui doivent trouver pleine et complète application.

3. Procédure de sélection et de qualification

3.1 La procédure de sélection des croupiers affectés aux jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients sera effectuée de la façon suivante, selon les effectifs déterminés par l'employeur :

- a) L'employeur signifie son offre aux croupiers au moyen d'un avis au tableau d'affichage du secteur avec copie conforme au syndicat;
- b) Les croupiers volontaires doivent indiquer leur intention à l'employeur par écrit, le syndicat peut indiquer l'intention d'un croupier absent;
- c) Si le nombre de volontaires excède les besoins en effectifs déterminés par l'employeur, la préférence sera accordée en fonction du rang d'ancienneté, de rang priorité ou de rang de pige;

d) Un droit de reprise est possible pour un croupier ayant échoué la formation.

3.2 Un salarié qualifié pour l'affectation aux jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients bénéficie, après avoir complété le programme de formation, d'une période de familiarisation de soixante (60) jours travaillés. Durant cette période, l'employeur peut décider de retirer cette affectation au salarié. L'employeur ne peut invoquer cet article au-delà d'un (1) an de l'affectation du salarié. De plus, pendant cette période, le salarié peut indiquer à l'employeur son intention de se retirer de cette affectation.

L'employeur peut limiter le nombre de croupiers qualifiés qui se désistent aux jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients, si cela affecte négativement l'offre de service à la clientèle, et ce, jusqu'à ce que les croupiers de remplacement nécessaires pour opérer les jeux soient formés.

De plus, avant le 7 janvier de chaque année, un salarié qualifié pour l'affectation aux jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients peut décider de se retirer de cette affectation en avisant l'employeur par écrit. Ce retrait est effectif à la date déterminée par l'employeur laquelle correspond au lundi d'un début de période de paie le plus près du 1^{er} avril suivant.

3.3 Pour la première année du nouveau croupier affecté au poker où la maison ne joue pas contre les clients (et ce, pour les nouveaux croupiers affectés au poker où la maison ne joue pas contre les clients pour les années subséquentes) une évaluation de rendement sera faite après six (6) mois indiquant l'appréciation de son travail par l'employeur. Au terme de douze (12) mois, une deuxième évaluation de rendement sera faite et si la cote de satisfaction de l'employé est de 2 ou moins, il perd son affectation au poker où la maison ne joue pas contre les clients et il sera retourné à son affectation antérieure.

3.4 L'employeur peut former d'autres croupiers aux jeux où la maison ne joue pas contre les clients à tout moment en fonction de ses besoins opérationnels. Si le nombre de salariés volontaires est insuffisant, l'employeur peut exiger d'un salarié qu'il se forme. Il détermine les salariés affectés à la formation par ordre inverse de rang de pigne et de priorité puis par ordre inverse de rang d'ancienneté.

4. Régime de travail, taux de salaire et avantages sociaux

- 4.1** Le salarié est affecté par ordre de rang d'ancienneté, rang de priorité et ensuite rang de pige pour les jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients, le tout selon les besoins opérationnels. Les moments prévus dans la journée où il y aura changement d'affectation sont à 8h30 et 18h30. Advenant une modification de l'annexe H de la présente convention collective, ces heures seront ajustées en conséquence.
- 4.2** L'échelle salariale applicable pour les heures travaillées pour le service dispensé aux fins des jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients apparaît à l'annexe B de la présente convention collective.
- 4.3** Les pourboires versés au croupier par les clients qui s'adonnent aux jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients appartiennent au croupier (pourboires individuels).
- 4.4** Les avantages sociaux seront calculés sur le pourboire déclaré au même titre que pour les autres croupiers.
- 4.5** Aux fins d'application de l'Annexe F, le salaire sera calculé au prorata des heures travaillées selon les différents taux de salaire applicables prévus à l'annexe B de la présente convention collective.
- 4.6** La séquence de travail / pause est de quatre-vingt-dix (90) minutes de travail et de trente (30) minutes de pause.
- 4.7** Lorsqu'un croupier est affecté à une période de relève ou de remplacement pour une période de moins de trente (30) minutes consécutives aux deux (2) heures, il maintient son taux de salaire applicable de croupier apparaissant à l'annexe B de la convention collective. Les pourboires reçus pendant cette période sont versés dans la boîte de pourboires des croupiers prévue à cet effet et sont partagés selon la politique en vigueur.
- 4.8** Une rotation des tables est instaurée si le nombre de tables en opération le permet. Cette rotation s'effectue aux trente (30) minutes.

5. Tournois

5.1 Dans le cadre de tournois, Sit-N-Go et évènements, la méthode de remplacement de pourboires devant être remis aux croupiers y étant affectés est telle qu'apparaissant aux points a) à e) ainsi qu'aux Chartes de remplacement de pourboires du présent article :

- a)** Les pourcentages de la cagnotte totale sont calculés en excluant les frais de la maison;
- b)** Le « Add on » est une façon de permettre aux joueurs d'acheter une quantité avantageuse de jetons supplémentaires pour débiter le tournoi. Ce rachat, qui est remis aux croupiers affectés au tournoi sous forme de pourboire, est optionnel pour le joueur;
- c)** Un timbre garanti est le montant minimum que l'employeur versera aux croupiers à titre de pourboire pour chaque demi-heure travaillée aux tournois promotionnels ou évènements;
- d)** Tous les pourboires directs donnés par la clientèle lors d'un tournoi, un évènement ou un Sit-N-Go sont inclus dans les méthodes de remplacement de pourboires;
- e)** Nonobstant la Charte de remplacement de pourboires tournoi ainsi que la Remarque 1, l'employeur peut en tout temps et pour tout type de tournoi prendre la décision de prélever un pourcentage de 3% à 5% de la cagnotte totale (excluant les frais de la maison) afin de le remettre sous forme de pourboire aux croupiers affectés au tournoi. Toutefois, ceci ne s'applique pas pour les tournois promotionnels ou un timbre garanti de 13,33\$ ou + demeure en vigueur.

CHARTE DE REMPLACEMENT DE POURBOIRES TOURNOI

TABLEAU #1	
Type de tournoi	Méthode de remplacement de pourboires
Tournoi promotionnel	Timbre garanti de 13,33\$ ou +
Tournoi majeur	Timbre garanti de 5,00\$ ou +
Évènement	Timbre garanti de 5,00\$ ou +
Coût d'entrée / joueur	Méthode de remplacement de pourboires
0\$ à 166\$	Add on de 5\$ ou +
167\$ à 2 499\$	3,00% ou + de la cagnotte
2 500\$ à 4 999\$	2,70% ou + de la cagnotte
5 000\$ à 24 999\$	1,80% ou + de la cagnotte
25 000\$ à 49 999\$	1,50% ou + de la cagnotte
50 000\$ et +	1,20% ou + de la cagnotte

TABLEAU #2	
Coût d'entrée / joueur	Méthode de remplacement de pourboires
Évènement	Appliquer la Charte de remplacement de pourboires tournoi (tableau #1) de façon individuelle pour chacun des tournois de l'évènement.
	Pour les fins de calcul des timbres, additionner le montant total des pourboires prévus par la charte avec les pourboires directs reçus. Ensuite diviser le tout par le nombre total des timbres travaillés pendant toute la durée de l'évènement.
	Le résultat nous donne la valeur individuelle de chacun des timbres pour l'évènement.
	La valeur individuelle d'un timbre lors d'un évènement ne peut pas être inférieure au timbre minimum garanti de 5\$.

Remarque 1: La Charte de remplacement de pourboires tournois est conditionnée par la charte de la WSOP 2011. Advenant que la charte de la WSOP soit modifiée à la hausse en tout ou en partie, alors les concordances appropriées seront apportées à la présente charte.

Remarque 2: Lorsque requis, un timbre est défini comme suit :
Lorsqu'un salarié est affecté à un tournoi au jeu de poker ou la maison ne joue pas contre les clients, le temps total ou il est affecté au tournoi est divisé en timbres de trente (30) minutes. Les pauses et les périodes de travail de moins de trente (30) minutes sont reconnues lors du calcul du nombre de timbres auquel le salarié a droit.

Remarque 3: L'employeur convient d'effectuer les paiements aux joueurs en terme de jetons, chèques ou argent comptant, et ce, selon le montant des bourses offertes.

5.2 Les croupiers pourront avoir une boîte de pourboires accrochée à leur côté au cas où les gagnants désireraient leur donner du pourboire.

5.3

- a) L'employeur s'engage à prioriser les croupiers du Casino du Lac-Leamy en cas de tournoi majeur ou d'événement. Il est entendu que les croupiers des autres casinos de la Société des Casinos du Québec seront priorisés, advenant un manque de personnel.
- a) Un tournoi majeur est un tournoi qui nécessite un plus grand nombre de tables que le salon de poker en contient en temps normal.
- c) Un événement consiste en une série de tournois. Afin que le tableau #2 et que l'article 5.4 de la présente lettre s'appliquent, les parties syndicale et patronale doivent convenir de la durée et de la fréquence des tournois qui constituent l'événement. À défaut d'entente le tableau #1 s'appliquera.

5.4 Horaires de travail lors des tournois majeurs et des évènements :

Afin de combler les besoins en effectifs lors des tournois majeurs et des évènements l'employeur suivra la démarche suivante :

1. Croupiers (du casino du Lac-Leamy) avec la compétence poker;
2. Croupiers de la SCQ avec la compétence poker ;
3. Employés de la SCQ autres que croupiers;
4. Firme externe.

Affectation :

Lors des tournois majeurs et des évènements, l'affectation des croupiers au jeu de poker où la maison ne joue pas contre les clients s'effectue dans l'ordre suivant :

- a) Par ancienneté, les croupiers réguliers du Casino du Lac-Leamy travaillant sur leur horaire de travail ou en comblement des heures;
- b) Par rang de priorité ou de pige, les croupiers occasionnels du Casino du Lac-Leamy travaillant sur leur horaire de travail ou en comblement des heures;
- c) Par ancienneté, les croupiers réguliers du Casino du Lac-Leamy travaillant en temps supplémentaire;
- d) Par rang de priorité ou de pige, les croupiers occasionnels du Casino du Lac-Leamy travaillant en temps supplémentaire;
- e) Par date d'embauche à la SCQ, les autres croupiers travaillant pour la SCQ;
- f) Par date d'embauche à la SCQ, les autres employés autres que des croupiers travaillant pour la SCQ;
- g) Employé provenant d'une firme externe.

Les salariés seront affectés par ancienneté soit aux tournois, soit aux cash games, selon leur préférence tout en respectant les besoins opérationnels reliés au tournoi, Sit-N-Go ou à l'évènement. Afin de faciliter la gestion des horaires, l'employeur peut indiquer une date et une heure raisonnables aux quelles les salariés doivent indiquer leurs préférences afin qu'il puisse en tenir compte.

Coupure :

Lors des tournois majeurs et des évènements, lorsqu'il y a une réduction d'effectif, les coupures de fin de quart au jeu de poker où la maison ne joue pas contre les clients seront faites dans l'ordre suivant :

- a) Les volontaires par ancienneté, par rang de priorité ou par rang de pige travaillant en temps supplémentaire dans l'ordre établi ci-haut pour l'affectation des salariés;
- b) Les volontaires par ancienneté, par rang de priorité, par rang de pige ou par date d'embauche à la SCQ dans l'ordre établi ci-haut pour l'affectation des salariés;
- c) Employé provenant d'une firme externe;
- d) Selon le cas, en ordre inverse d'ancienneté, de rang de priorité, de rang de pige ou de date d'embauche à la SCQ dans l'ordre inverse établi ci-haut pour l'affectation des salariés.

6. Comité Poker

- 6.1 Le Comité Poker est consultatif et est composé de trois (3) représentants du syndicat et de trois (3) représentants de l'employeur. Ce comité peut déléguer un représentant de chacune des parties pour étudier toute question particulière. Ce comité peut s'adjoindre, s'il le juge à propos, toute personne de l'extérieur.
- 6.2 Ce comité a pour objectif de discuter de toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.
- 6.3 Les parties conviennent d'une rencontre par mois avant l'implantation d'un jeu de poker où la maison ne joue pas contre les clients. Les parties conviennent par la suite des dates, de la fréquence, de la durée des réunions. Dans un délai raisonnable, avant la tenue d'une rencontre, chacune des parties informe l'autre des sujets qu'elle souhaite discuter. À défaut d'accord sur la fréquence de ces réunions, le comité se réunit au moins deux (2) fois par année.
- 6.4 Les salariés représentants du syndicat, sont libérés sans perte de salaire régulier pour la tenue de ce comité.

Entre : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
(pour le Casino du Lac-Leamy)

Et : SYNDICAT DES CROUPIERS DU CASINO DU LAC-LEAMY
Section locale 3993 du syndicat canadien de la fonction
publique

Objet: Retraite progressive

CONSIDÉRANT les dispositions de l'article 5.2 de la convention collective liant l'Employeur et le Syndicat;

CONSIDÉRANT que l'Employeur offre aux salariés la possibilité, à certaines conditions, de se prévaloir d'une retraite progressive;

CONSIDÉRANT que le programme de retraite progressive de l'Employeur a pour objectif entre autres, de permettre aux salariés de diminuer leur temps de travail en préparation d'une retraite complète;

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DES MODALITÉS SUIVANTES:

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les salariés qui sont autorisés par L'Employeur à se prévaloir du programme de retraite progressive de ce dernier sont exclus, à moins d'une autorisation expresse de l'Employeur, de l'application des articles de la convention collective relatifs au temps supplémentaire.
3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 2 ci-dessus, le salarié autorisé à se prévaloir du programme de retraite progressive de l'Employeur, pourra effectuer des heures additionnelles, de la récupération des heures, du comblement des heures, du devancement des heures ou du temps complémentaire, le cas échéant, selon les dispositions prévues à « l'ANNEXE – A » de la présente entente.
4. Les parties déclarent que la présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 du Code Civil du Québec et qu'elle est faite sans admission quelconque de responsabilité.

ANNEXE - A

L'accumulation annuelle des heures en vertu des « heures additionnelles », de la « récupération des heures », du « comblement des heures », du « devancement des heures » ou du « temps complémentaire » durant la durée de l'entente de retraite progressive sera réduite du ratio que représente le nombre de journées en retraite progressive prévues annuellement sur 260 (au prorata de la période si l'octroi des « heures additionnelles », du « comblement des heures » ou du « temps complémentaire », selon le cas, se fait sur une base autre qu'annuelle). Voici quelques exemples de calcul :

Nombre de jours en retraite progressive	Ratio	Comblement/complément d'horaire permis jusqu'à
Une journée par période de paie (26 jours/an)	$26 / 260 = 10\%$	$2080h \times 90\% = 1872h$
Une journée par semaine (52 jours/an)	$52 / 260 = 20\%$	$2080h \times 80\% = 1664h$ (ou 416h/trimestre, si octroyé par trimestre)
Trois journées par mois (36 jours/an)	$36 / 260 = 14\%$	$2080h \times 86\% = 1789h$
Une journée par semaine pour 6 des semaines d'un cycle de 7 semaines (45 jours/an)	$45 / 260 = 17\%$	$2080h \times 83\% = 1726h$

Pour les employés à temps partiel, admissibles aux « heures additionnelles », la base de calcul est de 2080 heures.

Les heures travaillées au titre des « heures additionnelles », de la « récupération des heures », du « comblement des heures », du « devancement des heures » ou du « temps complémentaire » ne devront pas être faites à l'intérieur des journées de retraite progressive prévues en vertu de l'entente ;

- À titre d'exemple, un employé qui aurait un horaire régulier sur 4 jours par semaine (du mardi au vendredi) et admissible à des « heures additionnelles », du « comblement des heures » ou du « temps complémentaire » jusqu'à 2 080 heures par année, pourrait convenir d'un horaire sur 3 jours par semaine en vertu d'une entente de retraite progressive (disons du mardi au jeudi, le vendredi étant sa journée en retraite progressive). Il aurait alors droit à des « heures additionnelles », de la « récupération des heures », du « comblement des heures », du « devancement des heures » ou du « temps complémentaire » jusqu'à 1 664 heures par année. Ses heures travaillées au titre des « heures additionnelles », de la « récupération des heures », du « comblement des heures », du « devancement des heures » ou du « temps

complémentaire » ne pourront pas se faire le vendredi, la journée qu'il est en retraite progressive;

- Un autre exemple : un employé qui aurait un horaire régulier de 252 heures sur 28 jours par cycle de 7 semaines (le nombre d'heures travaillées peut être variable selon les journées ou les semaines) et admissible à des « heures additionnelles », de la « récupération des heures », du « comblement des heures », du « devancement des heures » ou du « temps complémentaire » jusqu'à 2 080 heures par année, pourrait convenir d'un horaire de 198 heures sur 22 jours par cycle de 7 semaines en vertu d'une entente de retraite progressive (en retraite progressive, disons, le lundi de chaque semaine pour chacune des 6 premières semaines du cycle). Il aurait alors droit à des « heures additionnelles », du « comblement des heures » ou du « temps complémentaire » jusqu'à 1 726 heures par année. Ses heures travaillées au titre des « heures additionnelles », de la « récupération des heures », du « comblement des heures », du « devancement des heures » ou du « temps complémentaire » ne pourront pas être les lundis de chaque semaine pour chacune des 6 premières semaines du cycle.

Entre : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
(pour le Casino du Lac-Leamy)

Et : SYNDICAT DES CROUPIERS DU CASINO DU LAC-LEAMY
Section locale 3993 du syndicat canadien de la fonction
publique

Objet: 27^e période de paie

Attendu que l'année civile 2019 comportera une 27^e période de paie au lieu de 26 périodes de paie et elle se déroulera du 9 au 22 décembre 2019;

Attendu que les dates de référence qui serviront à définir les périodes des années financières 2018-2019-2020 seront celles-ci :

19 mars 2018 (paie 8) au 31 mars 2019 (paie 8) = 27 périodes
1^{er} avril 2019 (paie 9) au 29 mars 2020 (Paie 7) = 26 périodes;

Attendu Que les divers traitements de banques (vacances, fériés et maladies) seront arrimés en fonction des nouvelles périodes de référence ci-haut.

En conséquence, les parties conviennent ce qui suit, à savoir :

1. Les attendus font partie intégrale des présentes;
2. L'article 2.1 Année financière, est considéré caduc;
3. Tous les employés réguliers qui auront travaillé plus de 2080 heures auront le droit, au prorata des heures effectivement travaillées, à une indemnité monétaire pour les crédits supplémentaires accumulés pour les vacances, les fériés et les maladies, et ce, pour l'année financière 2018-2019 (le 19 mars 2018 au 31 mars 2019);
4. Les montants seront versés à la paie 12 soit sur la paie du 6 juin 2019.