

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<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec)  
G1R 5S1

Objet : **Dépôt d'une convention collective (72 C.T.)  
Convention collective du Syndicat canadien de la fonction  
publique section locale 3959 (unité surveillance)**

---

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 Syndicat canadien de la fonction publique section locale 3959 (unité surveillance).

- 23 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](mailto:caroleanne.sanscartier@casino.qc.ca)

p.j. (2)  
c.c. Syndicat canadien de la fonction publique section locale 3959 (unité surveillance)



**Entre les parties :**



**LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.**

Ci-après nommée « l'Employeur »

---

**ET**



**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE –  
SECTION LOCALE 3959 (SURVEILLANCE)**

Ci-après nommé « le Syndicat »

---

**En vigueur du 16 février 2022 au 31 mars 2025**

## **Table des matières**

Article 1	But de la convention .....	5
Article 2	Définitions.....	6
Article 3	Non-discrimination ou harcèlement.....	111
Article 4	Droits de la Direction .....	122
Article 5	Reconnaissance du syndicat .....	133
Article 6	Régime syndical .....	155
Article 7	Affichage et transmission de documents .....	166
Article 8	Absences pour activités syndicales.....	177
Article 9	Représentation syndicale.....	20
Article 10	Procédure de règlement de grief.....	211
Article 11	Arbitrage.....	266
Article 12	Mesures disciplinaires .....	277
Article 13	Comité de relations de travail .....	299
Article 14	Ancienneté .....	30
Article 15	Emploi vacant.....	333
Article 16	Heures de travail .....	366
Article 17	Congés fériés .....	455
Article 18	Congés sociaux .....	499
Article 19	Congés parentaux.....	511
Article 20	Vacances .....	588
Article 21	Absence-maladie et assurance salaire .....	644
Article 22	Congé pour affaires judiciaires.....	699
Article 23	Temps supplémentaire.....	711
Article 24	Versement des gains.....	744
Article 25	Formation professionnelle .....	788
Article 26	Assurances collectives.....	799
Article 27	Régime de retraite.....	822
Article 28	Santé et sécurité au travail.....	833
Article 29	Politique de repas .....	866
Article 30	Mise à pied et rappel au travail.....	877
Article 31	Uniformes .....	899

Article 32	Conditions particulières .....	90
Article 33	Fonds de solidarité .....	944
Article 34	Langue officielle .....	955
Article 35	Durée de la convention collective.....	966
ANNEXE A	Entente relative aux salariés TPHV et occasionnels .....	977
ANNEXE B	Structure et échelles salariales.....	999
ANNEXE C	Crédits afférents.....	100
ANNEXE D	Quota minimum de vacances et fériés.....	1011
ANNEXE E	Allocation spéciales.....	1022
ANNEXE F	Liste des médecins arbitres .....	1033
LETTRES D'ENTENTES.....		1044
Reconduction des lettres d'ententes intervenues avant la signature de la présente convention collective		
LETTRE D'ENTENTE #1 .....		106
Durée de la prestation de travail		
LETTRE D'ENTENTE #2 .....		107
Rémunération – compensation lors de convocation pour examen médical		
LETTRE D'ENTENTE #3 .....		109
Coupure de fin de quart		
LETTRE D'ENTENTE #4 .....		110
Application des structures salariales		
LETTRE D'ENTENTE #5 .....		111
Disponibilité et offre des heures – Salarié occasionnel		
LETTRE D'ENTENTE #6 .....		112
Disponibilité et offre des heures – Salarié régulier temps partiel		
LETTRE D'ENTENTE #7 .....		113
Horaire des salariés réguliers		
LETTRE D'ENTENTE #8 .....		114
Échange de quart pour les employés occasionnels		
LETTRE D'ENTENTE #9 .....		115
Calcul des heures travaillées par semaine pour les salariés réguliers lors d'absence maladie		
LETTRE D'ENTENTE #10 .....		116
Récupération des heures		

LETTRE D'ENTENTE #11 .....	118
Surveillance	
LETTRE D'ENTENTE #12 .....	119
Retraite progressive	

## **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 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.

## **2.2 Délais**

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

## **2.3 Échelon**

Échelon désigne un niveau de salaire à l'intérieur d'une classe salariale.

## **2.4 Emploi**

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

## **2.5 Employeur**

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

## **2.6 Équipe**

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

## **2.7 Genre**

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

## **2.8 Grief**

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

## **2.9 Les parties**

Les parties désignent l'employeur et le syndicat.

## **2.10 Mise à pied**

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

## **2.11 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 et de son rendement par l'employeur.

La période de probation du salarié est de deux mille quatre-vingt (2080) heures régulières travaillées.

Le salarié en période de probation qui est congédié n'a pas droit au grief.

## **2.12 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.

## **2.13 Salaire régulier**

Salaire régulier désigne le **taux horaire régulier** rattaché à chaque échelon tel que prévu à l'annexe « B » de la présente convention collective.

## **2.14 Salarié**

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

## **2.15 Salarié régulier**

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

## **2.16 Salarié régulier à temps partiel**

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

## **2.17 Salarié à temps partiel à horaire variable**

**a)** Un salarié occasionnel acquiert et/ou maintient un statut de salarié à temps partiel à horaire variable en autant qu'il ait travaillé au cours de l'année de référence un total d'heures égal ou supérieur à mille deux cents (1200) heures (heures régulières, heures de formation et heures supplémentaires).

Il est entendu que le salarié occasionnel a le choix de garder son statut d'occasionnel ou de prendre le statut de temps partiel à horaire variable.

**b)** Cependant, un salarié perd son statut de salarié à temps partiel à horaire variable et devient salarié occasionnel dans le cas où il a travaillé au cours de l'année de référence un total inférieur à mille deux cents (1200) heures (heures régulières, heures de formation et heures supplémentaires).

**c)** Lorsqu'un salarié est absent pour plus de trente (30) jours consécutifs en raison, soit d'une maladie (justifiée, entre autres, par un formulaire M-1), soit d'un accident de travail ou soit d'un congé parental (article 19), le total des heures prévues aux paragraphes a) et b) est réduit au prorata du nombre de mois complets d'absence.

**d)** Aux fins d'applications des paragraphes a), b) et c), l'année de référence débute le 1er janvier et se termine le 31 décembre de la même année et les changements de statut se font uniquement le ou vers le 1er avril suivant la fin de l'année de référence, et ce, à chaque année.

## **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 temps partiel à horaire variable, soit occasionnel.

**2.21 Syndicat**

Le syndicat désigne « le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section locale 3959 ».

**3.1** 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**

Le harcèlement psychologique 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 si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

La définition de harcèlement psychologique inclut le harcèlement sexuel.

- 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 salariés 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 ou de louer un emplacement à une entreprise tierce, si cela a pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail des salariés réguliers ou d'empêcher le rappel au travail, dans son emploi régulier, d'un salarié régulier mis à pied.

L'employeur donne priorité à ses salariés à temps partiel à horaire variable pour l'exécution en temps régulier de tout travail actuellement exécuté par les salariés de l'unité de négociation avant d'en confier l'exécution à un sous-traitant.

## **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. À cette fin, s'il y a lieu, la formation pourra être dispensée par ancienneté parmi les salariés visés ayant les compétences et les exigences requises.

## **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, la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 6.2** Le montant de la cotisation est établi ou révisé par le syndicat. Une copie certifiée conforme de la résolution adoptée en ce sens est transmise à l'employeur par le secrétaire du 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 3 avril 2002 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** L'employeur imprime à ses frais une convention collective sous forme de livret pour tous les salariés. Il en remet dix (10) exemplaires au syndicat.

**7.1** L'employeur met à la disposition du syndicat (local 3959-unité sécurité et unité surveillance), 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 tous les mois, une liste à jour de tous les salariés. Cette liste comprend :

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

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

**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.

- 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, afin de discuter de l'application de la convention collective avec des représentants de l'employeur, après que le supérieur immédiat du salarié ait préalablement autorisé l'absence ainsi que sa durée.
- 8.3**
- a)** Un maximum de trois (3) salariés provenant des unités d'accréditation sécurité et surveillance (maximum de deux (2) salariés provenant de l'unité surveillance) à la fois, représentants autorisés du syndicat, peuvent s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales. L'employeur accepte d'augmenter ce maximum à quatre (4) salariés, dont deux (2) provenant de l'unité d'accréditation surveillance, afin de libérer l'exécutif syndical, et ce, six (6) fois par année. 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.
  - b)** Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le nombre d'heures prévu 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 trois cents quinze (315) heures. Ce minimum inclut les heures prévues pour l'unité d'accréditation de la sécurité (section locale, 3959).
  - c)** Toutefois, le syndicat pourra transférer des heures d'absences rémunérées de l'unité surveillance du Casino du Lac-Leamy à l'unité sécurité du Lac-Leamy et vice versa en autant qu'il en ait avisé l'employeur conformément au préavis prévu à l'alinéa a) du paragraphe 8.3.

- 8.4** Les absences, en sus de celles 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 des activités ci-dessous énoncées :
- comité de relations de travail;
  - comité de santé et de sécurité;
  - comité de griefs;
  - comité sur la durée de la prestation de travail;
  - rencontres prévues au paragraphe 16.4, au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 17.5 et au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 20.5
  - Tout autre comité conjoint créé par l'employeur.
- 8.6** Le salarié élu ou qui obtient un poste au S.C.F.P. ou à la F.T.Q. (maximum de un (1) à la fois pour l'ensemble des salariés visés par l'unité sécurité et l'unité surveillance) et qui en fait la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, obtient un congé sans solde d'une durée minimale de 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** L'ancienneté d'un salarié n'est en aucune façon affectée du fait qu'il bénéficie d'une absence syndicale et autorisée conformément au présent article.

**8.8** Le maximum de trois (3) salariés libérés, sans solde, afin de préparer toute séance de négociation ou de conciliation pour la section locale 3959 (unités sécurité et surveillance), doit inclure au moins un (1) salarié provenant de l'unité sécurité et au moins un (1) salarié provenant de l'unité surveillance.

Lors de la tenue de séances de négociation ou de conciliation, les salariés, représentants du syndicat, sont libérés sans perte de salaire régulier pour l'équivalent de la durée desdites séances. Ces heures de libération ne sont pas comptabilisées à la même la banque prévue à 8.3 b).

- 9.1** Le syndicat désigne des représentants syndicaux dont le champ d'action tient compte des lieux de travail.
- 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. Lorsqu'il n'y a aucun représentant syndical présent sur les lieux du travail, un salarié peut être accompagné par un autre salarié de son choix, présent sur les lieux du travail. Ce dernier agira à titre de représentant syndical.

Il est entendu que le représentant syndical peut provenir également d'une autre unité syndicale du local 3959.

**10.1** Toute mécontentement 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 ou temps partiel à horaire variable 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 s'il s'agit d'un grief individuel et il peut être signé par un représentant du syndicat s'il s'agit d'un grief impliquant un groupe de salariés.

c) 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 appropriés de chacune des parties peut faire une recommandation ou régler le grief.

- d)** 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.
- 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 d), 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** Les parties peuvent également convenir par écrit, avant l'expiration du délai prévu à 10.2 e), de traiter un ou des griefs selon un mode alternatif.

À cette occasion, les règles prévues au présent article et à l'article 11 s'appliquent sauf si elles sont modifiées par les paragraphes qui suivent, auquel cas, les paragraphes qui suivent auront préséance.

**a) Procédure sommaire**

- i)** Les parties s'entendent sur la nomination d'un arbitre ou, advenant le cas sur une date d'audience offerte par un groupe d'arbitres;
- ii)** L'audience des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Sur requête de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre peut décider de prolonger la durée de l'audience.
- iii)** L'arbitre doit entendre le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse en disposer sur le champ. Aucun document ne peut être remis par les parties après l'audience, à moins d'une autorisation préalable de l'arbitre.
- iv)** La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce, ne lie pas les parties pour le futur et ne peut être invoquée par la suite devant un tribunal.
- v)** Sous réserve de i), l'arbitre doit tenir l'audience dans les quinze (15) jours suivant la date de son acceptation du dossier et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants la fin de l'audience.
- vi)** Les frais et honoraires sont assumés conjointement et à parts égales par les parties.

## **b) Médiation**

- i)** Les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur (ou l'utilisation du service de médiation du ministère du travail);
- ii)** Les parties peuvent convenir de toutes les modalités de fonctionnement entourant la médiation;
- iii)** Si les parties n'arrivent pas à régler le litige lors de la médiation, il y a alors arbitrage conformément aux dispositions pertinentes des articles 10 et 11;
- iv)** Toutefois, le délai du paragraphe 10,2 e) est suspendu pendant la durée de la médiation.
- v)** Dans tous les cas, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination du médiateur et de l'exercice de ses fonctions sont assumés conjointement et à parts égales par l'employeur et le syndicat;

## **c) Médiation judiciaire**

- i)** Les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur judiciaire;
- ii)** Le médiateur judiciaire doit tenir la médiation dans les quinze (15) jours suivant la date de son acceptation du dossier et doit soumettre sa recommandation par écrit dans les cinq (5) jours de la séance de médiation judiciaire;
- iii)** Les parties procèdent par un exposé de faits et du droit. Elles peuvent déposer des pièces, mais il n'y a pas de témoignage. Chaque partie a droit à une réplique;
- iv)** La médiation judiciaire est limitée à une demi-journée par grief. Sur requête de l'une ou l'autre des parties, le médiateur judiciaire peut décider d'en prolonger la durée à une journée;

- v) Dans tous les cas, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination du médiateur judiciaire et de l'exercice de ses fonctions sont assumés conjointement et à parts égales par l'employeur et le syndicat;
- vi) L'une ou l'autre des parties peut rejeter la recommandation ou en proposer la modification dans un délai de trente (30) jours de sa réception. À défaut d'entente, il y a alors arbitrage conformément aux dispositions pertinentes des articles 10 et 11 sauf que les honoraires et les frais de l'arbitre seront assumés par la partie ayant rejeté la recommandation;
- vii) Toutefois, le délai est suspendu pendant la durée de la procédure de la médiation judiciaire.

- 10.4** 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.
- 10.5** Les vices de forme dans la formulation d'un grief ne l'invalide 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 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 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 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.
- 12.10** Le dossier d'un salarié (faillite personnelle, dossier criminel) pour des activités non reliées directement à son travail ne peut être invoqué contre lui dans le cadre de mesures disciplinaires. Le salarié a le droit de consulter son dossier au complet.

- 13.1** Le Comité de relations de travail est composé d'un maximum de trois (3) représentants du syndicat provenant des unités d'accréditation sécurité et surveillance (minimum un (1) unité sécurité et un (1) unité surveillance) 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.
- 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 ses réunions, le Comité de relations de travail se réunit au moins une (1) fois par mois.

## **14.1 Acquisition**

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 technicien en surveillance 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.

## **14.2 Maintien**

Un salarié régulier, un salarié 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 un salarié temps partiel à horaire variable ou un salarié occasionnel.

Cependant, le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté s'il exerce une fonction syndicale hors de l'unité d'accréditation, tel que prévu à l'article 8.6.

## **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 équivalente à son ancienneté, mais sans excéder 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** Lorsque plusieurs salariés sont embauchés la même journée, un tirage au sort est effectué parmi eux afin de déterminer le rang de priorité de chacun. Le plus petit nombre indique la priorité (c'est-à-dire que le chiffre 1, par exemple, exprime une priorité supérieure au chiffre 2).

Lorsque plusieurs salariés obtiennent un statut régulier ou régulier à temps partiel la même journée, l'ancienneté de chacun est déterminée par leur date d'embauche ou leur rang de priorité le cas échéant.

#### **14.5 Liste officielle d'ancienneté**

- a) Il existe une seule liste d'ancienneté pour les salariés réguliers et les salariés réguliers à temps partiel.
- b) La liste officielle d'ancienneté des salariés réguliers et des salariés réguliers à temps partiel est mise à jour au 1<sup>er</sup> 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, sauf aux fins d'application de l'article 15.5 où l'ancienneté des salariés réguliers et réguliers à temps partiel est alors calculée à la date de la fin de la période d'affichage.

## **14.6 Liste officielle de rang de priorité**

- a) La liste officielle de rang de priorité des salariés occasionnels est mise à jour au 1<sup>er</sup> janvier et affichée pendant trente (30) jours une fois l'an, au mois de janvier. Une copie de la liste est transmise au syndicat.
- b) 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 la liste de priorité suivante.

## **14.7 Emploi hors de l'unité d'accréditation**

Le salarié régulier ou régulier à temps partiel qui obtient un emploi hors de l'unité d'accréditation, pour la Société des casinos du Québec inc ou Resto-Casino au sein du Casino Lac-Leamy, et qui à sa demande ou à celle de l'employeur revient dans celui-ci, se voit reconnaître toute son ancienneté depuis sa dernière date d'entrée en service, en autant qu'il n'ait pas complété cinquante (50) jours travaillés à son nouvel emploi.

Toutefois, lors d'une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation, le salarié régulier ou régulier à temps partiel continue d'accumuler son ancienneté.

## **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 qu'il désire combler. La période d'affichage est de huit (8) jours consécutifs.

L'affichage indique le titre de l'emploi, le statut, le lieu de travail et à titre indicatif, l'horaire et le nombre d'heures de travail, un résumé de l'emploi, les compétences requises, le salaire régulier, le service et 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.

## **15.2 Mise en candidature**

L'employeur affiche sur les tableaux prévus à cet effet ainsi que sur le moteur interne de recherche d'emploi, tout emploi qu'il désire combler. Tous les salariés devront postuler directement sur le moteur interne de recherche d'emploi. Une assistance sera mise à la disposition des salariés 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. 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.

Le salarié absent selon les dispositions précédentes cumule de l'ancienneté à compter de la date où il aurait normalement occupé le poste s'il n'avait pas été absent.

### **15.4 Obtention de l'emploi**

L'employeur choisit, parmi les salariés réguliers ou réguliers à temps partiel qui ont postulé, celui qui a le plus d'ancienneté.

Si l'employeur ne comble pas l'emploi en vertu du paragraphe précédent, il octroie l'emploi, parmi les salariés à temps partiel à horaire variable et occasionnels qui ont postulé, à celui dont la durée de service est la plus longue, et ce, en respectant la liste de rang de priorité.

Les heures régulières travaillées, à titre de salarié occasionnel, sont déduites de la période de probation.

## **15.5 Poste temporairement vacant**

Lorsqu'un emploi régulier est temporairement vacant pour une période prévue de plus de soixante (60) jours, l'employeur offre l'horaire de travail aux salariés réguliers du même secteur et du même emploi, par statut, par ancienneté parmi les salariés qui n'ont pu obtenir ledit horaire. Le processus énoncé au présent paragraphe est, le cas échéant, appliqué à tout nouvel horaire de travail libéré.

Au terme du remplacement, le salarié régulier pourra supplanter le salarié régulier le moins ancien bénéficiant des présentes dispositions par statut et par ancienneté.

L'employeur examine la possibilité de respecter les choix de vacances et de congés fériés préalablement autorisés du salarié régulier bénéficiant des présentes dispositions.

Il est entendu que le présent paragraphe ne peut s'appliquer au poste du salarié régulier visé par l'alinéa b) du paragraphe 19.3.

## **15.6 Changement de statut**

Un salarié régulier désirant changer de statut pour un emploi régulier à temps partiel ou occasionnel de même qu'un salarié régulier à temps partiel désirant changer de statut pour un emploi de temps partiel à horaire variable ou d'occasionnel devra soumettre une demande écrite à son supérieur. L'employeur appliquera les dispositions du présent article.

- 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 maximum de deux mille quatre-vingt (2 080) heures par année civile.

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 Pauses repos et repas**

Généralement, la journée de travail comprend des périodes de repos et de repas conformément à ce qui suit :

<b>Journée de travail</b>	<b>Période de repos (rémunérée)</b>	<b>Période de repas (non rémunérée)</b>
De 4 heures à moins de 6 heures	1 période de 15 minutes	1 période de 30 minutes
De 6 heures à 8 heures	2 périodes de 15 minutes	1 période de 30 minutes
Plus de 8 heures à moins de 10 heures	2 périodes de 15 minutes	1 période de 30 ou 45 minutes
De 10 heures à moins de 12 heures	3 périodes de 15 minutes	1 période de 30 ou 45 minutes
12 heures et plus	2 périodes de 30 minutes	1 période de 30 ou 45 minutes

### **16.3 Horaire**

- a) L'horaire des salariés sera affiché au plus tard le vendredi midi.
- b) L'horaire d'un salarié doit, sauf entente contraire entre le salarié et l'employeur, prévoir un minimum de dix (10) heures de repos entre chaque période de travail.

### **16.4 Choix annuel d'horaire**

- a) À chaque année, l'employeur détermine les effectifs requis. Une fois l'an, au mois de janvier, aux dates prédéterminées, un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat communiquent avec chaque salarié régulier et régulier à temps partiel, par ordre d'ancienneté afin qu'il exerce son choix d'horaire de travail.
- b) Le choix d'horaire est effectif à la date déterminée par l'employeur correspondant au lundi d'un début de période de paie la plus près du 1<sup>er</sup> avril suivant.
- c) Le salarié qui n'exerce pas son choix d'horaire à son rang, perd son privilège jusqu'à ce qu'il rejoigne les responsables des choix d'horaires. Il doit alors indiquer à quel rang il veut exercer son choix sinon il l'exerce en dernier. En aucune circonstance, il ne peut déplacer un salarié ayant déjà exercé son choix d'horaire.

### **16.5 Horaire Vacant**

- a) L'horaire laissé vacant à la suite d'un départ d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel, que l'employeur désire combler, est offert aux salariés réguliers et réguliers à temps partiel, par ancienneté, parmi les salariés qui n'ont pu obtenir ledit horaire.
- b) Le salarié qui a choisi un nouvel horaire, après que le choix des vacances et de congés fériés ait été effectué, doit exercer à nouveau ses choix, et ce, conformément aux quotas disponibles sans égard à son ancienneté pour les choix déjà accordés.

## **16.6 Horaire - Salarié régulier**

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.

## **16.7 Disponibilité - Salarié régulier à temps partiel**

**a)** Le salarié régulier à temps partiel affilié à un horaire de travail doit offrir une disponibilité correspondant à cet horaire de travail. À l'exception des jours de congé hebdomadaire prévus à cet horaire de travail, le salarié doit être disponible conformément à l'alinéa a) du paragraphe 16.8, pour les journées où il n'est pas prévu à l'horaire de travail au moment de son affichage.

**b)** Le salarié régulier à temps partiel non affilié à un horaire de travail doit être disponible tous les jours de la semaine, pour tous les quarts, et ce, conformément à l'alinéa a) du paragraphe 16.8. Cependant, il peut indiquer à l'employeur s'il le désire, et ce, pour une période minimale d'un (1) mois, jusqu'à deux (2) jours où il ne sera pas disponible du lundi au jeudi. Cette demande n'est pas refusée sans motif valable.

## **16.8 Horaire – Salarié régulier à temps partiel**

**a)** Sauf lors de circonstance 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 de début de son quart de travail, lequel ne peut être inférieur à quatre (4) heures.

**b)** Lorsque des heures régulières de travail sont requises à moins de quarante-huit (48) heures avant le début du quart de travail, l'employeur doit les offrir conformément aux disponibilités prévues au paragraphe 16.7 et le salarié peut refuser.

Toutefois, lorsque les heures régulières de travail sont requises trois (3) heures ou moins avant le début du quart de travail, l'employeur peut les offrir conformément aux disponibilités prévues au paragraphe 16.7 et le salarié peut refuser.

Aux fins d'application du présent alinéa, l'employeur offre lesdites heures par ancienneté.

- c) Une fois l'horaire affiché, l'employeur peut offrir au salarié régulier à temps partiel, la possibilité de modifier à la hausse son quart de travail nonobstant l'alinéa a) du présent paragraphe et le salarié peut refuser.
- d) Les heures de travail du salarié régulier à temps partiel ne peuvent être réduites à l'intérieur des cinquante-neuf (59) dernières minutes de son quart de travail.

#### **16.9**

- a) Le salarié régulier ou régulier à temps partiel absent du travail au moment de l'affichage doit s'informer de son horaire pour la semaine suivante. Si des modifications sont apportées à l'horaire de travail moins de quarante-huit (48) heures avant le début de la semaine de travail et qu'il se présente au travail sans en avoir été avisé, il a droit, pour la journée de travail, à une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de travail payées à son taux horaire 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.

## **16.10 Disponibilité - Salarié à temps partiel à horaire variable et salarié occasionnel**

**a)** 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, le salarié peut indiquer à l'employeur s'il le désire, et ce, pour une période minimale d'un (1) mois, 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 priorité.

Le salarié à temps partiel à horaire variable doit être disponible comme un salarié occasionnel Bloc A.

- Bloc B : Disponible du vendredi soir au dimanche soir inclusivement.

Cependant, le salarié étudiant peut se déclarer non disponible le dimanche soir à l'exception du dimanche qui précède un jour férié, des vacances des fêtes et des mois de mai, juin, juillet et août si celui-ci ne fréquente pas une maison d'enseignement reconnue durant ces mois. De plus, le salarié étudiant doit être disponible conformément au Bloc

A pour la période du 23 décembre au 2 janvier inclusivement et du 1<sup>er</sup> juin au 1<sup>er</sup> septembre.

**b)** Les salariés occasionnels inscrits au bloc B peuvent exprimer des disponibilités additionnelles dans le bloc A en tout temps. Lorsque ces disponibilités sont communiquées avant le lundi précédant la semaine visée par l'attribution des quarts de travail, les heures disponibles sont attribuées par rang de priorité. Passé ce délai, l'attribution des heures est déterminée par l'employeur.

c) Afin de rencontrer les besoins opérationnels, la Direction détermine le besoin en effectifs requis dans chacun des blocs de disponibilité. Un changement de bloc de disponibilité 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 donné. Les demandes de changement de bloc sont traitées par rang de priorité selon les demandes reçues à la date où l'employeur désire combler le départ d'un salarié dans un bloc donné ou au moment où les exigences opérationnelles le requièrent.

#### **16.11 Horaire - Salarié occasionnel**

L'horaire de travail et les heures de travail des salariés occasionnels peuvent être modifiés en tout temps. Le quart de travail ne peut être inférieur à quatre (4) heures.

#### **16.12 Échange de congé et de quart**

L'employeur peut 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.

L'échange de congé ou de quart de travail doit être complété à l'intérieur d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils et le salarié ne peut bénéficier du présent paragraphe plus de deux (2) fois par période de deux (2) semaines de calendrier.

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 différent, chacun des salariés visés assumera, dans le cadre dudit échange, la différence d'heures de travail en surplus ou en moins pour la ou les journées 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. Cependant, les dispositions prévues au paragraphe 16.3 doivent être respectées.

Lors d'échange, les modifications deviennent le nouvel horaire du salarié et les codes d'absence afférents s'appliqueront. 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.

## **16.14 Primes**

### **a) Prime de soir**

À compter de la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée entre 18h et 23h donne droit à une prime quatre-vingt-treize cents (0,93 \$) l'heure.

Cette prime sera portée à :

- 1<sup>er</sup> avril 2022 1,05 \$ l'heure
- 1<sup>er</sup> avril 2023 1,08 \$ l'heure
- 1<sup>er</sup> avril 2024 1,10 \$ l'heure

### **b) Prime de nuit**

Toute heure travaillée par un salarié entre 23h et 8h donne droit à une prime de un dollar et vingt-deux cents (1,22 \$) l'heure.

Cette prime sera portée à :

- 1<sup>er</sup> avril 2022 1,50 \$
- 1<sup>er</sup> avril 2023 1,54 \$
- 1<sup>er</sup> avril 2024 1,57 \$

### **c) Prime de fin de semaine**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, toute heure travaillée entre 19h le vendredi et 7h le lundi donne droit à une prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) l'heure.

Cette prime sera portée à :

- 1<sup>er</sup> avril 2023 2,56 \$
- 1<sup>er</sup> avril 2024 2.61 \$

### **d) Prime des congés fériés**

À compter de la date de signature de la présente convention collective, toute heure travaillée par un salarié lors des jours suivants donnent 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

**i)** Aux fins d'application de l'alinéa d) du présent paragraphe, la prime s'appliquera pour toutes les heures travaillées sur ledit horaire entre 7 h 00 le 24 décembre et 6 h 59 le 27 décembre ainsi que pour celles effectuées entre 7 h 00 le 31 décembre et 6 h 59 le 3 janvier.

**ii)** Afin de bénéficier de la prime prévue de l'alinéa e) 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, un accident de travail ou une non-disponibilité

entraîne la perte de la prime pour toutes les journées des 24, 25 et 26 décembre si applicable.

Le salarié régulier à temps partiel, le salarié à temps partiel à horaire variable et le salarié occasionnel bénéficie du présent paragraphe s'il respecte sa disponibilité pour lesdites journées.

- iii) Afin de bénéficier de la prime prévue de l'alinéa e) du présent paragraphe, pour les journées des 31 décembre, 1<sup>er</sup> 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, 1<sup>er</sup> et 2 janvier. Toute absence autre qu'un congé hebdomadaire, congé férié, vacances, congés sociaux, congés sans solde, autofinancé, accident de travail ou une non-disponibilité entraîne la perte de la prime pour toutes les journées des 31 décembre, 1<sup>er</sup> et 2 janvier.

Le salarié régulier à temps partiel et le salarié occasionnel bénéficie du présent paragraphe s'il respecte sa disponibilité pour lesdites journées.

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

#### **f) Chef d'équipe**

Tout salarié appelé à agir comme chef d'équipe bénéficie d'une prime de sept (7) pour cent de son salaire régulier.

Un salarié nommé chef d'équipe intérimaire pour un minimum de un (1) bloc, bénéficie de cette prime pour la durée de son intérim.

## **17.1 Congés fériés**

**a)** Sur la base de deux mille quatre-vingt (2080) heures travaillées par année de référence, le salarié régulier bénéficie, conformément à l'annexe « C », de cent quatre (104) 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, régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable bénéficie des jours mentionnés à l'alinéa a) du présent paragraphe, et ce, au prorata des heures travaillées par rapport à deux mille quatre-vingt (2080) heures travaillées par année de référence.

**c)** Le salarié régulier, régulier à temps partiel et à temps partiel à horaire variable 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 trois (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, au régulier à temps partiel et au temps partiel à horaire variable d'anticiper au début de l'année de référence, un maximum de cent quatre (104) 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, l'employeur débitera le nombre d'heures inscrites à la demande de congé au quantum octroyé conformément à l'article 17.3 a) au début de l'année de référence, et ce, nonobstant les heures acquises lors de la prise du congé férié.

**c)** Lors de la prise d'un congé férié, le salarié régulier, régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable inscrit le nombre d'heures, aux fins de rémunération, compris entre quatre (4) heures et la journée normale la plus longue dans son emploi.

**d)** Si le congé férié est inscrit à l'horaire après l'affichage de ce dernier, le temps supplémentaire ne peut s'appliquer si lors de l'inscription des heures de fériés celles-ci ont pour effet d'excéder la semaine normale du salarié régulier du même emploi.

**e)** 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.

**f)** 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<sup>er</sup> avril et se termine le dimanche précédant le lundi de la période de référence suivante.

**17.5** Le salarié régulier ou régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable exprime ses préférences de dates de prise des congés fériés selon ce qui suit. L'employeur doit autoriser la prise de congés fériés et de vacances en respectant le nombre minimal apparaissant à l'annexe « D ». Les choix autorisés par l'employeur à la première étape ont préséance sur la deuxième étape, laquelle a préséance sur la troisième étape.

### **Première étape**

#### **Premier tour**

Au 15 janvier, les parties déterminent une date au mois de mars (laquelle sera affichée), afin de procéder aux choix des congés fériés. À la date prédéterminée, un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat rencontrent avec chaque salarié régulier et régulier à temps partiel, par ordre d'ancienneté, afin qu'ils exercent leur choix de congés fériés pour la période prévue à l'article 17.4. À défaut de pouvoir être rencontré à cette date, le salarié peut soumettre ses choix de fériés par

écrit, à l'avance. Le salarié qui n'exerce pas son choix à son rang, perd son privilège jusqu'à ce qu'il rejoigne les responsables des choix. Il doit alors indiquer à quel rang il veut exercer son choix sinon il l'exerce en dernier. En aucune circonstance, il ne peut déplacer un salarié ayant déjà exercé son choix.

### **Deuxième étape**

En cours d'année, toute autre demande de prise de congés fériés est formulée par le salarié à son supérieur immédiat au moins sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire. Le supérieur immédiat répond, par ordre d'ancienneté, aux demandes lors de l'affichage de l'horaire.

### **Troisième étape**

Un salarié peut formuler une demande de prise de congés fériés à son supérieur immédiat en respectant un délai minimum de vingt-quatre (24) heures avant la prise dudit congé. L'employeur répond, selon l'ordre des demandes, dans les meilleurs délais.

## **17.6 Annulation**

Un salarié peut annuler un congé férié soixante-douze (72) heures avant la prise dudit congé et le cas échéant, le quota ainsi libéré redevient disponible.

- 18.1** Le salarié, sauf le salarié occasionnel 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, sauf le salarié occasionnel 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, sauf le salarié occasionnel 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, sauf le salarié occasionnel, 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 ou temps partiel à horaire variable enceinte a 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<sup>e</sup>) 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 et temps partiel à horaire variable 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 ou temps partiel à horaire variable 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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, régulier à temps partiel, et temps partiel à horaire variable 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<sup>e</sup>) 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 simultanément 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 temps partiel à horaire variable, 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 si 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**

Le salarié régulier (salarié régulier effectuant quarante (40) heures/semaine) 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 de un (1) an de service continu a droit, à compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril, à 160 heures de vacances annuelles.
- c)** Le salarié ayant 17 ou 18 ans de service continu a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril, à 168 heures de vacances annuelles.
- d)** Le salarié ayant 19 ou 20 ans de service continu a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril, à 176 heures de vacances annuelles.
- e)** Le salarié ayant 21 ou 22 ans de service continu a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril, à 184 heures de vacances annuelles.
- f)** Le salarié ayant 23 ou 24 ans de service continu a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril, à 192 heures de vacances annuelles.
- g)** Le salarié ayant 25 ans de service continu a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril, à 200 heures de vacances annuelles.
- h)** L'excédent de toute absence non rémunérée de plus de six (6) mois (accident, maladie, charge publique, mise à pied) durant l'année de référence, est déduit au prorata du nombre d'heures de vacances dues.
- i)** Tout salarié reçoit pour ses vacances annuelles une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier alors en vigueur.

j) Le salarié occasionnel ou le salarié à temps partiel à horaire variable 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.

## **20.2 Salarié régulier à temps partiel**

Le salarié régulier à temps partiel 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) à g) du paragraphe 20.1 du présent article. Toutefois, sa rémunération est calculée au prorata des heures régulières travaillées par rapport à une semaine normale de quarante (40) heures régulières travaillées. Ce crédit est calculé à la fin de l'année de référence. Le nombre d'heures de crédit de vacances auquel le salarié régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable a droit en fonction de son horaire de travail.

## **20.3 Salarié à temps partiel à horaire variable et occasionnel**

Les salariés à temps partiel à horaire variable et les salariés occasionnels 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.

Cependant, le salarié à temps partiel à horaire variable et le salarié occasionnel ne peut prendre des vacances entre le 20 décembre et le 5 janvier inclusivement.

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, tout salarié temps partiel à horaire variable et salarié occasionnel ayant un (1) an de service continu a le droit de demander une (1) à quatre (4) semaines de vacances. L'indemnité hebdomadaire de vacances sera équivalente à 2% des gains réguliers reçus durant l'année de référence (excluant le temps supplémentaire, les primes prévues à l'article 16.14 et tout montant reçu en vertu du régime d'intéressement).

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, tout salarié à temps partiel à horaire variable et 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.

Le solde des vacances non prises sera versé au plus tard à la première paie du mois de mai suivant.

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, tout salarié occasionnel n'ayant pas un (1) an de service continu a le droit de demander une (1) journée de vacances par mois de service continu complété.

#### **20.4 Modalités d'application**

- a)** L'année de référence débute le 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente et se termine le 31 mars de l'année courante.
- b)** Sauf si le solde de vacances est inférieur à un bloc de l'horaire, les vacances doivent être prises par bloc de vacances de façon consécutive ou non, et sont prises obligatoirement dans les douze (12) mois suivant la fin de l'année de référence. Les périodes de vacances sont autorisées par le supérieur immédiat.
- 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. Pour les salariés réguliers à temps partiel et occasionnels non affiliés à une équipe de salariés réguliers, un bloc de vacances correspond à une période maximum de sept (7) jours civils consécutifs du lundi au dimanche incluant la ou les journées de non-disponibilité.

- d) En cours d'année, la direction d'un service peut décréter une période pendant laquelle aucune période de vacances n'est autorisée, compte tenu des impératifs opérationnels.

## **20.5 Choix de vacances**

- a) Le salarié régulier ou régulier à temps partiel exprime ses préférences de dates de prise de vacances selon ce qui suit. L'employeur doit autoriser la prise de congés fériés et de vacances en respectant le nombre minimal apparaissant à l'annexe « D ». Les choix autorisés par l'employeur à la première étape ont préséance sur la deuxième étape.

### **Première étape**

Au 15 janvier, les parties déterminent une date (laquelle sera affichée) afin de procéder aux deux (2) premiers tours de choix de vacances. À la date prédéterminée, un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat rencontrent avec chaque salarié régulier et régulier à temps partiel, par ordre d'ancienneté, afin qu'ils exercent leur choix de vacances pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année suivante. À défaut de pouvoir être rencontré à cette date, le salarié peut soumettre ses choix de vacances par écrit, à l'avance. Le salarié qui n'exerce pas son choix à son rang, perd son privilège jusqu'à ce qu'il rejoigne les responsables des choix. Il doit alors indiquer à quel rang il veut exercer son choix sinon il l'exerce en dernier. En aucune circonstance, il ne peut déplacer un salarié ayant déjà exercé son choix.

Au premier tour (du 15 au 21 février), le salarié régulier et régulier à temps partiel choisit un ou plusieurs blocs de vacances. Toutefois, pour la période comprise entre le 15 juin et la fête du travail un maximum de deux (2) blocs sera autorisé. Cependant, le salarié n'ayant pas atteint quatorze (14) jours cumulatifs ou deux (2) semaines de congés séparés après avoir obtenu deux (2) blocs autorisés, peut utiliser le nombre de blocs additionnels requis pour atteindre quatorze (14) jours de congés cumulatifs et ce, incluant les congés hebdomadaires.

Au deuxième tour (du 22 au 28 février), le salarié régulier et régulier à temps partiel qui désire obtenir d'autres blocs de vacances, entre le 15 juin et la fête du travail, peut exercer ses choix selon les blocs disponibles. Au terme de ce deuxième tour et à la suite de l'application du paragraphe 17.5 (première étape), temps partiel à horaire variable et les salariés occasionnels exercent leurs choix de vacances, par rang de priorité, et ce, conformément au paragraphe 20.3.

### **Deuxième étape**

Le salarié qui n'a pas exercé en tout ou en partie ses choix de blocs de vacances lors de la première étape, peut l'exercer en tout temps par la suite avec un délai de sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire pour toutes les semaines où il demeure des disponibilités. L'employeur dispose d'un délai de vingt-quatre (24) heures pour répondre à la demande du salarié.

- b)** Pour les heures de vacances qui ne correspondent pas à un bloc de vacances complet, le salarié doit exercer son choix conformément à la première étape du présent paragraphe.

Le salarié qui désire prendre des journées fractionnées doit le faire en deuxième étape, et ce, pour un maximum de cinq (5) jours.

## **20.6 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.

- 20.7 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 du présent paragraphe.

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

**c)** Un salarié régulier ou régulier à temps partiel peut utiliser un maximum de quarante (40) heures de crédit de vacances pour maintenir sa rémunération lorsqu'il quitte en coupure de fin de quart ou en départ volontaire autorisé par l'employeur.

## **20.8 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.

## **20.9 Annulation**

Un salarié peut annuler ses vacances avant l'affichage de l'horaire, et le cas échéant, le quota ainsi libéré redevient disponible.

## **20.10 Congé pour mariage**

Lors du premier tour (du 15 au 21 février) de la première étape du choix de vacances prévu au paragraphe 20.5, le salarié régulier ou régulier à temps partiel dont l'ancienneté 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 de un (1) salarié par équipe, à la fois, pourra bénéficier de ce congé.

## **21.1 Salarié régulier et régulier à temps partiel**

- a)** Tout salarié régulier a droit, au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, à un crédit de soixante-quinze et cinquante centième (75.50) heures d'absence-maladie pour les douze (12) mois qui suivent (Pour les salariés réguliers travaillant quarante (40) heures par semaine).

Le salarié régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable bénéficient des mêmes dispositions que celles prévues pour le salarié régulier, décrites à l'alinéa précédent, au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail. Afin d'assurer une rémunération lors de la prise d'une absence-maladie, l'employeur permet au salarié régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable d'anticiper, au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, un crédit d'heures identique à celui prévu pour le salarié régulier de son emploi. 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.

Le solde des heures d'absence maladie non utilisé au 31 mars de chaque année est remboursé au salarié régulier, au salarié régulier à temps partiel et au salarié à temps partiel à horaire variable à son salaire régulier, au plus tard à la première paie du mois de juin suivant.

- b)** À la date du début de son emploi, le salarié régulier et régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable se voit octroyer un crédit d'absence-maladie au prorata du temps à travailler entre cette date et le 31 mars suivant.

- c) Un salarié peut s'absenter du travail, pour remplir des obligations familiales (garde, santé, éducation). À deux (2) reprises et à sa convenance, le salarié régulier et régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable 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.
- d) 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.
- e) 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 est absent pour cause de maladie, il peut bénéficier, à compter de la fin de son délai de carence (lequel correspond à la semaine normale de son emploi) 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%) (option 1) ou quatre-vingt pour cent (80%) (option 2) de son salaire régulier pour une période de 25 semaines.

Le salarié régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable bénéficie des avantages prévus au présent paragraphe, toutefois son délai de carence et sa prestation d'assurance-salaire de courte durée représentent la moyenne des heures travaillées au cours des 52 dernières semaines précédant le début de son invalidité.

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

### **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<sup>e</sup>) jour civil suivant et incluant le premier (1<sup>er</sup>) 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 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 (2) 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 F.

- 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.

**a)** Tout salarié régulier ou régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable 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 pour les journées où il est à l'horaire. Si le salarié visé est prévu à l'horaire la veille de la date de comparution, l'employeur le libère avec solde, le cas échéant, à compter de minuit. Si le salarié n'est pas requis à titre de juré ou témoin pour une journée complète lorsqu'il est prévu à l'horaire, 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 avec solde pour le reste de la soirée et de la nuit.

**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.

Le salarié régulier ou régulier à temps partiel visé par l'application de l'alinéa b) du présent paragraphe bénéficie des conditions suivantes à moins d'une entente contraire avec son supérieur immédiat :

S'il doit comparaître la journée où il est prévu à l'horaire, il devra se présenter au travail comme prévu pour le début de son quart de travail et dès qu'il est libéré à la cour, il devra revenir pour compléter son quart de travail.

S'il doit comparaître la journée où il est prévu à l'horaire pour un quart de nuit, l'employeur modifiera ce quart pour un quart de jour. De plus, si ce quart de nuit est précédé d'un ou plusieurs quarts de nuit, ces derniers devront également être modifiés en quart de jour.

S'il doit comparaître la journée où il est en congé hebdomadaire, l'employeur rémunère le salarié en temps supplémentaire les heures où la présence du salarié est requise ou procède à une remise de temps au choix du salarié.

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

- a) Le salarié affilié à une équipe de salariés réguliers 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.
- b) Le salarié régulier à temps partiel, le salarié à temps partiel à horaire variable et le salarié occasionnel non affilié à un cycle de travail a droit à la rémunération en temps supplémentaire s'il est appelé à effectuer un nombre d'heures supérieur à celui prévu pour la journée normale la plus longue du salarié régulier de son emploi ou supérieur à quarante (40) heures à l'intérieur d'une semaine (c'est-à-dire du lundi au dimanche).
- c) Aux fins d'application des dispositions précédentes, les heures de vacances, de congés fériés et de libérations syndicales sont considérées comme des heures travaillées
- d) Un salarié en vacances, en congé férié ou en congé hebdomadaire qui précède ou qui suit des vacances ne peut effectuer de temps supplémentaire à moins d'avoir coché le formulaire à l'effet contraire.
- e) 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 et l'employeur affiche ladite liste pour le mois visé. Cette disponibilité est en vigueur pour une période complète d'un (1) mois. Il est entendu que l'employé ne désirant pas faire du temps supplémentaire ne doit pas écrire son nom sur ladite liste.

L'employeur offre le temps supplémentaire selon les exigences du service et les compétences particulières requises, par ancienneté ou par rang de priorité, aux salariés inscrits à ladite liste.

**f) Offre des heures supplémentaires – salarié au travail ou à l'horaire**

Lorsque la durée prévue des heures devant être travaillées en temps supplémentaire est inférieure à quatre (4) heures, l'employeur offre ces heures supplémentaires, par ancienneté et le cas échéant par rang de priorité, parmi les salariés prévus ou présents au travail et inscrits à la liste prévue à l'alinéa e) du présent paragraphe.

À la suite de l'application de l'alinéa précédent, s'il n'y a pas de volontaire, l'employeur offre ces heures parmi les autres salariés prévus ou présents au travail et à défaut, il peut assigner un salarié par ordre inverse de rang de priorité ou, le cas échéant, un salarié par ordre inverse d'ancienneté.

**Offre des heures supplémentaires – liste de salariés disponibles**

Lorsque la durée prévue des heures devant être travaillées en temps supplémentaire est égale ou supérieure à quatre (4) heures, l'employeur offre le temps supplémentaire en utilisant la liste prévue à l'alinéa e) du présent paragraphe.

Si l'employeur n'a pas terminé de rejoindre l'ensemble des salariés inscrits à la liste, alors que les heures requises en temps supplémentaire doivent débiter, l'employeur offre ces heures par ancienneté et le cas échéant par rang de priorité parmi les salariés présents au travail. À défaut, l'employeur assigne un salarié par ordre inverse de rang de priorité ou le cas échéant, par ordre inverse d'ancienneté, et ce, nonobstant la liste prévue à l'alinéa e) du présent paragraphe.

Il est entendu que l'employeur doit terminer l'application du présent sous alinéa et si aucun salarié n'est disponible, le salarié ayant débuté les heures en temps supplémentaire doit alors terminer lesdites heures devant être travaillées en temps supplémentaire.

**g)** Dans tous les cas, les dispositions prévues au paragraphe 16.3 s'appliquent.

L'employeur peut assigner un salarié par ordre inverse de rang de priorité ou, le cas échéant, un salarié par ordre inverse d'ancienneté.

- 23.2** Tout salarié joint pour travailler en temps supplémentaire a droit à un minimum de quatre (4) heures payées conformément 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.
- 23.3** Les réunions de salariés convoquées par l'employeur se tiennent normalement pendant les heures de travail. Il est possible que ces réunions se tiennent immédiatement avant ou après le quart de travail, au taux supplémentaire si applicable. Un salarié en congé n'est pas tenu d'y assister.

**24.1** La paie du salarié lui est versée à tous les deux (2) 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 ouvrable 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 Classes et échelons**

Les classes et les échelons s'appliquant aux emplois apparaissent à l'annexe « B » de la présente convention collective

#### **24.5 Progression à l'intérieur d'une classe**

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

**24.6** Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le salarié ayant eu un rendement satisfaisant, voit son salaire régulier augmenté à l'échelon immédiatement supérieur.

Pour être admissible à cette augmentation d'échelon, le salarié régulier et régulier à temps partiel affilié à un cycle de travail doit avoir travaillé un nombre d'heures correspondant à 6 mois de service continu du salarié régulier de son emploi au 1<sup>er</sup> avril. Quant au salarié occasionnel, au salarié à temps partiel à horaire variable et régulier à temps partiel non affilié à un cycle de travail le nombre d'heures travaillées dans son emploi, au 1<sup>er</sup> avril, est de mille quarante (1040).

La période travaillée inclut les vacances, les congés fériés, le crédit d'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.

**24.7** L'augmentation d'échelon est reportée au 1<sup>er</sup> octobre de l'année suivante pour le salarié qui n'est pas admissible à l'augmentation d'échelon du 1<sup>er</sup> avril précédent. Pour être admissible à cette augmentation d'échelon, le salarié doit avoir travaillé le nombre d'heures prévu au paragraphe 24.6 dans son emploi au 1<sup>er</sup> octobre. L'augmentation d'échelon est considérée par la suite au 1<sup>er</sup> avril suivant conformément au paragraphe 24.6.

**24.8 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.

## **24.9 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.

**24.10 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 et 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.

#### **24.11 Changement de classe**

Un salarié promu à un emploi de classe supérieure à celui qu'il occupe voit son salaire régulier porté à l'échelon qui, dans la nouvelle classe, est immédiatement supérieur à son salaire régulier actuel.

**24.12** Au 1er octobre de chaque année, l'employeur fournit au syndicat à titre indicatif une description à jour de tous les emplois.

**24.13** 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. À cette rencontre, l'employeur remet une copie des cotes d'évaluation données en fournissant les explications requises et transmet la classification de l'emploi et la rémunération qu'il a établies en conformité avec la méthodologie, le plan d'évaluation et les résultats obtenus dans le cadre de l'exercice d'équité salariale.

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 devra tenir compte de l'interprétation usuelle donnée aux facteurs contenus au plan d'évaluation ayant servi dans le cadre de l'exercice d'équité salariale. De plus, la décision de l'arbitre ne peut-avoir pour effet de modifier l'évaluation d'aucun autre emploi.

**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. 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, l'employé suit l'horaire de formation avec les pauses et les repas en fonction de l'activité de formation.

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 débiter ou retourner au travail avant ou dès que la formation est terminée.

Si la formation coïncide avec un congé hebdomadaire, le salarié reprend cette journée après entente avec l'employeur.

Cette disposition ne doit pas permettre l'application du temps supplémentaire sous réserve de l'application de la Loi sur les normes du travail.

**25.4** Lors d'une formation obligatoire, le salarié en congé est rémunéré un minimum de quatre (4) heures pour sa journée

**25.5** Selon les exigences de l'emploi, l'employeur rembourse le renouvellement du permis du Bureau de la sécurité privée (BSP).

## 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 médicales (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 :**

Un comité conjoint consultatif sera formé afin de partager 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.**

Les parties conviennent d'utiliser le comité de santé et sécurité de l'unité sécurité (local 3959) du Casino du Lac-Leamy, et ce, conformément au paragraphe 8.5 de la présente convention collective.

Le mandat de ce comité 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.

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. Il peut également en obtenir une copie.

Dans le cas d'une réclamation pour lésion professionnelle contestée par l'employeur, devant les tribunaux administratifs, le salarié visé a droit, préalablement à l'audition, de visionner la bande vidéo que l'employeur entend mettre en preuve.

#### **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, il donne un avis écrit de vingt (20) jours au salarié régulier ou régulier à temps partiel concerné. Une copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat.
- 30.2** Lorsque l'employeur réduit ses effectifs, l'ordre des salariés mis à pied est le suivant:
- Les salariés en période de probation par statut;
  - Les salariés réguliers ou réguliers à temps partiel, selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- 30.3**
- a)** Le salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant reçu un avis de mise à pied peut choisir d'être effectivement mis à pied ou de se prévaloir de la procédure de déplacement pour changer de statut.
  - b)** Avant de procéder à une mise à pied d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel, l'employeur s'informe s'il y a un volontaire pour la mise à pied. Le salarié régulier ou régulier à temps partiel qui se porte volontaire pour une mise à pied ne peut se prévaloir du mécanisme de déplacement; il est dès lors inscrit sur la liste de rappel. Si plus d'un (1) salarié régulier ou régulier à temps partiel se portent volontaires pour une mise à pied, la préférence est alors accordée au salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant le plus d'ancienneté.
  - c)** Le salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant reçu un avis de mise à pied doit transmettre son intention de changer de statut dans les quarante-huit (48) heures suivant l'avis reçu.
  - d)** Tout salarié régulier ou régulier à temps partiel déplacé a le droit de déplacer à son tour, et ce, selon la procédure prévue au présent article.

**30.4** Un salarié régulier ou régulier à temps partiel dont l'emploi est aboli, ou celui ayant reçu un avis de mise à pied qui choisit de déplacer, doit déplacer selon l'ordre suivant :

- le salarié régulier ou régulier à temps partiel, ayant le moins d'ancienneté et travaillant sur le même quart de travail;
- le salarié régulier ou régulier à temps partiel, ayant le moins d'ancienneté et travaillant sur le quart de travail opposé;

À défaut, il est inscrit sur la liste de rappel où il a préséance sur les salariés à temps partiel à horaire variable et les occasionnels. S'il désire travailler sur une base occasionnelle il doit en informer l'employeur.

**30.5** a) Le salarié régulier ou régulier à temps partiel mis à pied bénéficie d'une période de rappel d'une durée équivalente à son ancienneté mais sans excéder dix-huit (18) mois suivant la date de sa mise à pied.

b) Le salarié régulier ou régulier à temps partiel le plus ancien sera le premier salarié rappelé au travail et ainsi de suite. Cependant, préséance sera accordée pour réintégrer son ancien statut au salarié régulier demeuré au travail dans un statut de salarié régulier à temps partiel ou de salarié occasionnel ou au salarié régulier à temps partiel demeuré au travail dans un statut de salarié occasionnel, et ce, par ancienneté.

### **30.6 Assurance collective**

Le salarié régulier ou régulier à temps partiel mis à pied peut demeurer couvert par le régime d'assurance collective 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 transfert 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.
- 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** L'employeur maintient la politique de faire la rotation des tâches la plus équitable possible.

**32.3** 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'accueillir entre autres en le relocalisant dans un autre emploi.

**32.4** Lorsqu'un salarié se fait suspendre son permis du Bureau de la sécurité privée (BSP), l'employeur évalue la possibilité de le relocaliser dans d'autres fonctions

**32.5 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 un (1) salarié, peut se prévaloir de ce congé ou du congé autofinancé (paragraphe 32.5) à la fois, pour les emplois où l'on compte de un (1) à dix-neuf (19) salariés.

Ce maximum est de deux (2) à la fois, pour les emplois où l'on compte de vingt (20) à trente-neuf (39) salariés et de trois (3) à la fois, pour les emplois où l'on compte quarante (40) salariés et plus.

Malgré les quotas ci-haut mentionnés, l'employeur peut en accorder plus si les besoins opérationnels le permettent.

**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. L'employeur y répond le plus tôt possible

- c) La durée du congé doit être d'au moins trois (3) mois sans excéder un (1) an. Toutefois, celui-ci doit être de six (6) mois et plus, sans excéder un (1) an si ce congé inclut une ou plusieurs journées entre le 15 juin et la fête du travail.**
- d) Le salarié peut se prévaloir d'un tel congé qu'une (1) fois par trois (3) ans, incluant la durée du congé.**
- e) 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.**
- f) 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 ou avant, après entente avec l'employeur 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.

- g) Le salarié peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives, sauf l'assurance-invalidité, en assumant sa part et celle de l'employeur.**
- h) Sous réserve de ce qui précède, le congé sans solde ne peut être refusé sans motif valable.**
- i) Le salarié ne cumule aucun crédit de vacances, de maladie et de fériés pendant la durée complète du congé sans solde.**

## 32.6 Congé autofinancé

a) Un salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant deux (2) ans de service continu 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 de un (1) an, le salarié est réputé avoir pris son quantum annuel de vacances payées auxquelles 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, est congédié pour cause juste et suffisante ou 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 de un (1) an. À cette fin, il avise l'employeur trente (30) 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 trente (30) jours à l'avance.

**g)** Un maximum de un (1) salarié, peut se prévaloir de ce congé ou du congé sans solde (paragraphe 32.4 a)) à la fois, pour les emplois où l'on compte de un (1) à dix-neuf (19) salariés.

Ce maximum est de deux (2) à la fois, pour les emplois où l'on compte de vingt (20) à trente-neuf (39) salariés et de trois (3) à la fois, pour les emplois où l'on compte quarante (40) salariés et plus.

Malgré les quotas ci-haut mentionnés, l'employeur peut en accorder plus si les besoins opérationnels le permettent.

- 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 allègements 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<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 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 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<sup>e</sup> jour de février 2022.**

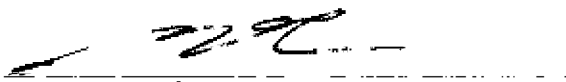
**POUR LA SOCIÉTÉ DES CASINOS  
DU QUÉBEC INC., CASINO DU  
LAC-LEAMY**

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
Section locale 3959 (Unité  
sécurité)**

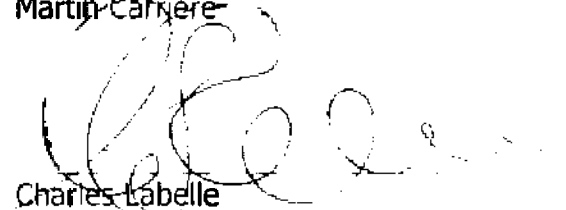
  
Benoit Filiatreault


  
Michel Despatie

  
Vincent Britt-Guy

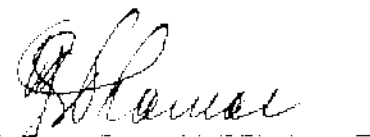
  
Martin Carrière

  
Eric Fournier

  
Charles Labelle

  
Patrice Pronovost

  
Guy Gossein - SCFP

  
Yann Bonenfant-Thomas

---

## **ENTENTE RELATIVE AUX SALARIÉS TEMPS PARTIEL À HORAIRE VARIABLE ET 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.

1. But de la convention
2. Définitions
3. Non-discrimination ou harcèlement sexuel
4. Droits de la Direction
5. Reconnaissance du syndicat
6. Régime syndical
7. Affichage et transmission de documents
8. Absences pour activités syndicales
9. Représentation syndicale
10. Procédure de règlement des griefs - pour les articles qui s'appliquent
11. Arbitrage - pour les articles qui s'appliquent
12. Mesures disciplinaires (salarié occasionnel ayant 1040 heures régulières travaillées)
- 12.6 Dossier personnel (salarié occasionnel n'ayant pas 1040 heures régulières travaillées)
13. Comité de relations de travail
- 15.4 Salarié absent
16. Heures de travail - pour les paragraphes qui s'appliquent
18. Congés sociaux
- 19.2 a) b) c) Congé de maternité et parental
- 19.3 a) b) Congé parental sans solde
- 19.5
- 19.6
- 19.7
- 20.3 Salarié occasionnel
- 21.3 Certificat médical
- 21.4 Examen médical

- 21.5 Avis médicaux divergents
- 23.1 Temps supplémentaire
- 24. Versement des gains
- 25. Formation professionnelle
- 27. Régime de retraite - si admissible
- 28. Santé et sécurité au travail
- 29. Politique de repas
- 31. Uniformes
- 32. Conditions particulières - pour les paragraphes qui s'appliquent
- 33. Fonds de solidarité
- 34. Langue officielle
- 35. Durée de la convention collective (paragraphe 35.3, uniquement pour les annexes et les lettres d'entente applicables aux salariés occasionnels)

## STRUCTURE ET ÉCHELLES SALARIALES

				01-04- 2018	01-04- 2019	01-04- 2020	01-04- 2021	01-04- 2022	01-04- 2023	01-04- 2024
Corps d'emploi	Titre du poste	Classe	Échelon							
430	Technicien en surveillance	70	A	s/o	s/o	s/o	27,14 \$	27,95 \$	28,65 \$	29,22 \$
			1	28,14 \$	28,70 \$	29,27 \$	30,15 \$	31,05 \$	31,83 \$	32,47 \$
			2	29,23 \$	29,81 \$	30,41 \$	31,32 \$	32,26 \$	33,07 \$	33,73 \$
			3	30,38 \$	30,99 \$	31,61 \$	32,56 \$	33,54 \$	34,38 \$	35,07 \$
			4	31,53 \$	32,16 \$	32,80 \$	33,78 \$	34,79 \$	35,66 \$	36,37 \$
			5	32,76 \$	33,42 \$	34,09 \$	35,11 \$	36,16 \$	37,06 \$	37,80 \$
			6	34,03 \$	34,71 \$	35,40 \$	36,46 \$	37,55 \$	38,49 \$	39,26 \$
			7	35,34 \$	36,05 \$	36,77 \$	37,87 \$	39,01 \$	39,99 \$	40,79 \$
			8	36,72 \$	37,45 \$	38,20 \$	39,35 \$	40,53 \$	41,54 \$	42,37 \$
431	Technicien en surveillance junior	68	A	s/o	s/o	s/o	22,50 \$	23,18 \$	23,76 \$	24,24 \$
			1	23,32 \$	23,79 \$	24,27 \$	25,00 \$	25,75 \$	26,39 \$	26,92 \$
			2	24,44 \$	24,93 \$	25,43 \$	26,19 \$	26,98 \$	27,65 \$	28,20 \$
			3	25,63 \$	26,14 \$	26,66 \$	27,46 \$	28,28 \$	28,99 \$	29,57 \$
			4	26,89 \$	27,43 \$	27,98 \$	28,82 \$	29,68 \$	30,42 \$	31,03 \$
			5	28,15 \$	28,71 \$	29,28 \$	30,16 \$	31,06 \$	31,84 \$	32,48 \$
			6	29,49 \$	30,18 \$	30,68 \$	31,60 \$	32,55 \$	33,36 \$	34,03 \$

## CRÉDITS AFFÉRENTS

<b>À compter de la signature de la convention collective</b>				
<b>Semaine normale de travail</b>	<b>Nombre total d'heures de crédits afférents</b>	<b>Répartition des crédits</b>		
		<b>Vacances</b>	<b>Fériés</b>	<b>Maladie</b>
<b>40,00</b>	<b>339,50</b>	<b>160</b>	<b>104</b>	<b>75,50</b>
<b>39,00</b>	<b>331,01</b>	<b>156</b>	<b>104</b>	<b>71,01</b>
<b>38,00</b>	<b>322,53</b>	<b>152</b>	<b>104</b>	<b>66,53</b>
<b>37,00</b>	<b>314,04</b>	<b>148</b>	<b>104</b>	<b>62,04</b>
<b>36,00</b>	<b>305,55</b>	<b>144</b>	<b>104</b>	<b>57,55</b>
<b>35,00</b>	<b>297,06</b>	<b>140</b>	<b>104</b>	<b>53,06</b>
<b>34,00</b>	<b>288,58</b>	<b>136</b>	<b>104</b>	<b>48,58</b>
<b>33,00</b>	<b>280,09</b>	<b>132</b>	<b>104</b>	<b>44,09</b>
<b>32,00</b>	<b>271,60</b>	<b>128</b>	<b>104</b>	<b>39,60</b>

**Remarque : La base des calculs a été faite sur 2080 heures pour 339,5 heures d'absence-maladie et de congés afférents, par année.**

---

## **QUOTA MINIMUM DE VACANCES ET DE FÉRIÉS**

---

L'employeur offre un maximum de quatre (4) salariés en vacances et en congé fériés à la fois par jour tout en respectant un maximum de deux (2) salariés par quart.

Lorsque des quotas additionnels sont offerts par l'employeur ceux-ci sont rendus disponibles au plus tard quinze (15) jours avant l'affichage de l'horaire. Les salariés font part de leur choix dans les sept (7) jours suivants et l'employeur confirme lesdits choix, par ancienneté, par rang de priorité, sept (7) jours précédant l'affichage de l'horaire.

Aux fins d'application de la présente annexe, la liste d'ancienneté et la liste de rang de priorité du 1<sup>er</sup> janvier servent de référence.

## **ALLOCATION SPÉCIALE**

Avec la mise en vigueur des nouveaux horaires prévue au 1<sup>er</sup> octobre 2004, l'employeur verse à tout salarié qui **complète** son horaire régulier de travail (minimum cinq 5 heures effectivement travaillées) une allocation équivalant à 50% de son taux horaire régulier. L'employeur n'a pas l'intention d'intégrer dans l'horaire de travail des salariés une période de trente (30) minutes rémunérées mais non travaillées, à moins d'entente entre les parties.

---

## **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

**Entre: LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.  
(Ci-après appelé l'employeur)**

**Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
Section locale 3959 (Unité Surveillance)**

**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- Durée de la prestation de travail
- 2- Rémunération – compensation lors de convocation pour examen médical
- 3- Coupure de fin de quart
- 4- Application des structures salariales
- 5- Disponibilité et offre des heures – salarié occasionnel
- 6- Disponibilité – Salarié régulier à temps partiel
- 7- Horaire des salariés réguliers
- 8- Échange de quarts pour les employés occasionnels
- 9- Calcul des heures travaillées par semaine pour les salariés réguliers lors d'absence maladie
- 10-Récupération des heures
- 11-Surveillance
- 12-Retraite progressive

En foi de quoi, les parties ont signé à Gatineau, ce 16<sup>e</sup> jour de février 2022.

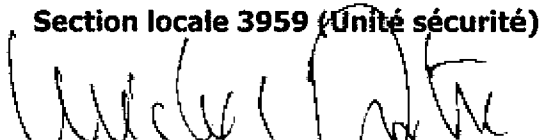
**POUR LA SOCIÉTÉ DES CASINOS  
DU QUÉBEC INC., CASINO DU LAC-  
LEAMY**



---

Benoit Filiatreault

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
Section locale 3959 (Unité sécurité)**



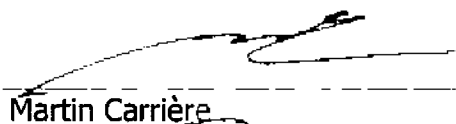
---

Michel Despatie



---

Vincent Britt-Guy



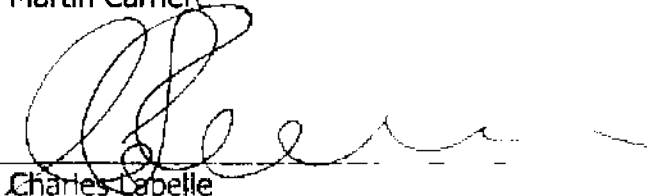
---

Martin Carrière



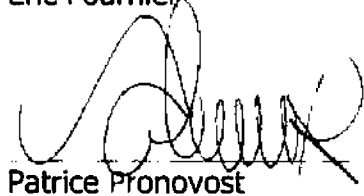
---

Eric Fournier



---

Charles Labelle



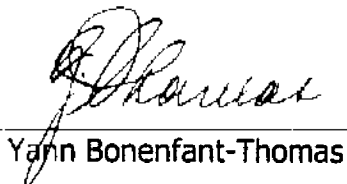
---

Patrice Pronovost



---

Guy Gosselin - SCFP



---

Yann Bonenfant-Thomas

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

**Et :**               **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**Section locale 3959 (Unité sécurité)**

**Objet :**           **Durée de la prestation de travail**

Les parties conviennent de confier à un comité paritaire formé de deux (2) représentants de chaque partie le mandat d'examiner et de formuler des recommandations relatives à la durée de la prestation de travail et aux horaires de travail.

Dans le cadre de son mandat, le comité peut étudier divers éléments, dont notamment :

- la durée de la semaine de travail;
- les horaires de travail existants et les pauses;
- tout autre sujet pertinent.

Dans l'exécution de son mandat, le comité doit tenir compte des besoins opérationnels du casino et des principes suivants :

- temps travaillé, temps payé;
- absence de chevauchement;
- stabilité de la supervision dans chaque équipe.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Il peut dans le cadre de ses travaux vérifier la volonté des salariés.

Il est entendu que la présente lettre d'entente ne constitue pas une réouverture de la convention collective et que les recommandations du comité paritaire devront faire l'objet d'un accord éventuel entre le casino et le syndicat.

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

**Et :** LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
Section locale 3959 (Unité Surveillance)

**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 salaire régulier 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 choisit 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 (FIN0080).

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 à l'article 18.1 alinéa a), b), c), d), e) et f), 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 :** LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
Section locale 3959 (Unité Surveillance)

**Objet :** Coupure de fin de quart

Lorsque l'employeur permet un départ volontaire, en raison des besoins opérationnels, les parties conviennent que le salarié régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable est alors considéré en absence sans solde et ne cumule pas d'avantages sociaux.

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

**Et :**               **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**  
**Section locale 3959 (Unité Surveillance)**

**Objet :**           **Application des structures salariales**

Les parties conviennent que les règles administratives actuelles quant à l'application des structures salariales prévues à l'annexe B de la présente convention collective sont maintenues pour la durée de celle-ci et se définissent comme suit :

- Est intégré à l'échelle de technicien en surveillance junior (431H), l'employé qui n'a pas cumulé deux (2) années d'expérience à titre de technicien en surveillance dans une salle de surveillance d'un casino;
- Est intégré à l'échelle de technicien en surveillance (430H), l'employé ayant cumulé un minimum de deux (2) années d'expérience à titre de technicien en surveillance dans une salle de surveillance d'un casino.

Règle générale, le passage d'une échelle à l'autre s'effectue conformément à ce qui suit :

À l'une ou l'autre des dates d'avancement d'échelon prévues à la convention collective, le technicien en surveillance junior ayant déjà eu un avancement d'échelon dans son échelle salariale (431H) et qui est à nouveau admissible à un avancement d'échelon, sera intégré à l'échelle salariale des techniciens en surveillance (430H).

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

**Et: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, Section  
locale 3959 (Unité Surveillance)**

**Objet: Disponibilité et offre des heures- Salarié occasionnel**

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

Offre des heures

Les heures de travail sont offertes selon ce qui suit :

- a)** Par ordre de priorité parmi les salariés occasionnels détenant deux (2) années de service et plus au sein de l'unité surveillance, et ce, jusqu'à concurrence de vingt-six (26.00) heures par semaine;
- b)** Par ordre de priorité parmi les salariés occasionnels détenant moins de deux (2) années de service au sein de l'unité surveillance, et ce, jusqu'à concurrence de douze (12.00) heures par semaine;
- c)** Une fois complétée, les heures restantes sont offertes dans le même ordre par rang de priorité, et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine.

La liste de priorité occasionnel sera dressée quatre (4) fois par année, soit les 1<sup>er</sup> avril, 1<sup>er</sup> juillet, 1<sup>er</sup> octobre et 1<sup>er</sup> janvier afin d'appliquer cette procédure. Toutefois, cette liste ne remplace pas celle prévue à l'annexe A.

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

**Et :**               **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**  
                          **Section locale 3959 (Unité Surveillance)**

**Objet :**           **Disponibilité - salarié régulier à temps partiel**

---

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe 16.7 de la convention collective en vigueur, le salarié peut se rendre disponible lors des jours de congés hebdomadaires en informant son supérieur sept (7) jours avant le début du cycle sur le formulaire prévu à cet effet. Ce salarié est alors disponible conformément au paragraphe 16.8 de la convention collective pour ces journées.

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

**Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
Section locale 3959 (Unité Surveillance)**

**Objet : Horaire des salariés réguliers**

Les parties conviennent qu'à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004 les modifications suivantes s'appliquent :

- Les salariés réguliers dont la journée normale est de douze (12) heures se verront retrancher une (1) journée de travail par période de vingt-huit (28) jours. En conséquence, la semaine normale est réduite à 37.11 heures.

Le retranchement est autorisé par ancienneté jusqu'à un maximum d'un (1) salarié par jour, par équipe et par quart de travail (jour - nuit), en début d'année. L'employeur peut considérer un changement de journée retranchée, sur demande écrite du salarié régulier sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire.

Il est entendu que les dispositions prévues à l'annexe « E » de la convention collective en vigueur s'appliquent.

**Entre : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC  
(Pour le Casino du Lac-Leamy)**

**Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
Section locale 3959 (Unité Surveillance)**

**Objet : Échange de quart pour les employés occasionnels**

Les parties conviennent que l'employeur peut autoriser l'échange de quart de travail entre employés occasionnels seulement, selon les modalités suivantes :

1. les échanges de quart doivent se faire pour des quarts déjà affichés seulement et non pour des journées de congé ou de disponibilité;
2. les quarts de travail échangés doivent être de même durée;
3. les échanges de quart doivent se faire dans la semaine de travail en cours et déjà affichée d'avance, le jeudi précédent;
4. les demandes doivent être effectuées par les salariés quarante-huit (48) heures à l'avance et le supérieur immédiat devra répondre dans les vingt-quatre (24) heures suivantes, à moins d'une entente contraire avec le supérieur immédiat;
5. les salariés concernés devront compléter un formulaire et toute demande doit être approuvée au préalable par le supérieur immédiat. Toute demande approuvée confirmera aussitôt le nouvel horaire des salariés concernés par l'entente; ces derniers seront d'ailleurs désormais responsables de leur nouvel horaire;
6. un (1) seul échange de quart par période de paie, par employé, pourra être autorisé;
7. tout échange doit se faire à l'intérieur des paramètres fixés par la convention collective (ex. : période de repos) et nécessairement éviter tout temps supplémentaire sans quoi, la demande sera refusée. De ce fait, l'article 23 n'est pas applicable;

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

**ET:** LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
Section locale 3959 (Unité Surveillance)

**Objet:** Calcul des heures travaillées par semaine pour les salariés réguliers lors d'absence maladie

---

Considérant l'article 21.2 de la convention collective et sa portée ;

Considérant l'application de la convention collective à l'article 21.2 pour les salariés réguliers à temps partiel ;

Considérant la pratique actuelle pour les salariés réguliers, soit de prendre la moyenne des 26 dernières paie (52 dernières semaines) ;

Considérant que ladite pratique pour les salariés réguliers va à l'encontre de l'article 21.2 convention collective ;

Les parties conviennent de ce qui suit pour l'application du calcul des heures travaillées par semaine pour les salariés réguliers lors d'absence maladie :

- Pour les salariés réguliers, la semaine normale de travail de l'employé 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:**               **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**  
**Section locale 3959 (Unité Surveillance)**

**Objet:**           **Récupération des heures**

1. Les salariés réguliers 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 temps complet désirant offrir sa disponibilité afin d'augmenter son nombre d'heures régulières rémunérées peut remplir un formulaire « récupération Sécurité » à cet effet. A la confection de l'horaire le salarié qui a rempli le formulaire doit être disponible pour le quart de travail pour lequel il a inscrit sa disponibilité (jour ou nuit), à défaut les heures seront déduites de sa banque de récupération des heures.

Actuellement, la distribution des heures est effectuée selon l'ordre suivant :

1. Salariés réguliers temps complet (selon l'horaire);
2. Salariés occasionnels

Selon la présente lettre d'entente, la distribution des heures sera effectuée selon l'ordre suivant :

**A) À la confection de l'horaire**

1. Salariés réguliers temps complet (selon l'horaire);
2. Salariés régulier temps complet inscrits en récupération des heures (par ancienneté);
3. Salariés occasionnels
4. Salariés réguliers temps complet inscrits en récupération des heures hors délai (par ancienneté).

## **B) Après la confection de l'horaire**

1. Salariés régulier temps complet inscrits en récupération des heures (par ancienneté);
  2. Salariés occasionnels
  3. Salariés réguliers temps complet inscrits en récupération des heures hors délai (par ancienneté).
- 2. Le nombre d'heures maximum que pourra effectuer un salarié régulier en récupération des heures, est déterminé par le nombre d'heures manquantes depuis le début (ou « depuis la première journée ») de l'année de référence pour la récupération. Le nombre d'heures manquantes est cumulable d'une semaine à l'autre et remis à zéro « 0 » à la fin (ou « suite à la dernière journée ») de chaque année de référence pour la récupération.**

Le salarié qui a rempli le formulaire pourra se rendre disponible sur les deux quarts durant ses journées de congé hebdomadaire, journées fériés, lorsqu'il est en vacances et pendant sa journée retranchée.

3. L'article 16.6 de la convention collective ne s'applique pas lors de l'utilisation de la liste de récupération des heures.
4. Les salariés désireux d'exécuter des heures en « récupération des heures » doivent le faire en remplissant le formulaire « récupération Surveillance » prévu à cet effet, lequel sera recueilli le matin (10h) précédent le prochain cycle de travail. L'employeur met à la disposition des salariés le formulaire pour fins de récupération minimum 1 cycle à l'avance.

Si le salarié désire remplir le formulaire de récupération des heures après la cueillette des formulaires de disponibilité (mardi matin 10h), il pourra le faire en s'adressant au groupe horaire ou à son gestionnaire; il deviendra toutefois « hors délai » (voir processus d'attribution des heures).

Nonobstant l'article 23, 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.

Les parties conviennent également qu'elles peuvent mettre fin en tout temps à cette entente suite à la demande de l'une ou l'autre partie.

**Entre: LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.**

**Et: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, Section  
locale 3959 (Unité Surveillance)**

**Objet : Surveillance**

---

Les parties s'entendent pour que la salle de surveillance, située au Casino du Lac-Leamy, demeure opérationnelle pour les Casinos du Lac-Leamy et de Mont-Tremblant, et ce, pour la durée de la présente convention collective. Les tâches habituelles, telles que définies par l'employeur pour l'ensemble des techniciens en surveillance de la Société des casinos du Québec, sont effectuées en tout temps par les techniciens en surveillance du Casino du Lac-Leamy. Cette entente ne constitue en aucun cas un plancher d'emploi. De plus, cette entente ne peut empêcher l'employeur de procéder à des diminutions d'effectifs si cela a pour but d'améliorer l'efficacité des opérations.

**Entre:** LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

**Et:** LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, Section locale 3959 (Unité Surveillance)

**Objet :** Retraite progressive

---

**ATTENDU** que la convention collective est entrée en vigueur le 4 décembre 2014;

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

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

**ATTENDU** 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;

**ATTENDU** les discussions entre les parties;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

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 soit des heures additionnelles, du comblement 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 », du « comblement 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 :

<b>Nombre de jours en retraite progressive</b>	<b>Ratio</b>	<b>Comblement/complément d'horaire permis jusqu'à</b>
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 », le nombre de 2080 heures du tableau ci-dessus est remplacé par le nombre d'heures d'un employé à temps complet du même corps d'emploi.

Les heures travaillées au titre des « heures additionnelles », du « comblement 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 2080 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 », du « comblement des heures » ou du « temps complémentaire » jusqu'à 1664 heures par année. Ses heures travaillées au titre des « heures additionnelles », du

« comblement 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 », du « comblement des heures » ou du « temps complémentaire » jusqu'à 2080 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 1726 heures par année. Ses heures travaillées au titre des « heures additionnelles », du « comblement des heures » ou du « temps complémentaire » ne pourront pas être les lundis de chaque semaine pour chacune des 6 premières semaines du cycle.

