

# **CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

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

**ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S  
DE LA SOCIÉTÉ DES CASINOS  
DU QUÉBEC (CSN)  
SECTION SÉCURITÉ**

# TABLE DES MATIÈRES

Article 1	But de la convention.....	1
Article 2	Définitions .....	2
Article 3	Droits de la Direction.....	6
Article 4	Reconnaissance et juridiction.....	7
Article 5	Régime syndical.....	9
Article 6	Activités syndicales .....	10
Article 7	Activités conjointes.....	13
Article 8	Procédure de règlement des griefs .....	14
Article 9	Ancienneté .....	17
Article 10	Emploi vacant.....	21
Article 11	Réduction d'effectifs .....	25
Article 12	Heures de travail, primes et temps supplémentaire .....	28
Article 13	Conditions générales de travail .....	33
Article 14	Congés fériés .....	36
Article 15	Congés sociaux.....	40
Article 16	Vacances .....	42
Article 17	Absence maladie et assurance salaire.....	46
Article 18	Congés parentaux.....	48
Article 19	Assurance collective.....	53
Article 20	Régime de retraite.....	55
Article 21	Uniformes.....	56
Article 22	Salaire .....	57
Article 23	Santé et sécurité au travail.....	63
Article 24	Mesures disciplinaires .....	67
Article 25	Formation .....	69
Article 26	Annexe .....	70
Article 27	Durée de la convention .....	71

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

Annexe "A"	Structure salariale .....	72
Annexe "B"	Allocation spéciale.....	73
Annexe "C"	Années financières.....	74
Annexe "D"	Paramètres monétaires .....	75
Lettre d'entente	.....	76



## **Article 1** *But de la convention*

### **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 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.

## **Article 2 Définitions**

### **2.1 Conjoint**

Deux personnes de sexe opposé ou du même sexe :

- 1) qui sont mariées 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 représentées 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 Emploi**

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

### **2.4 Employeur**

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

### **2.5 Équipe**

Sous réserve de toute modification à la structure organisationnelle de l'employeur, les salariés sont divisés en équipes de travail.

### **2.6 Genre**

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

### **2.7 Grief**

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

## **2.8 Les parties**

Les parties désignent l'employeur et le syndicat.

## **2.9 Mise à pied**

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

## **2.10 Période de probation**

La période de probation désigne la période pendant laquelle le salarié est soumis à l'évaluation de ses compétences, de son comportement, de son rendement par l'employeur. La période de probation du salarié régulier est d'une durée de huit cents (800) heures régulières travaillées. Pour le salarié occasionnel, la durée de la période est de mille quarante (1 040) heures régulières travaillées dans le même emploi.

## **2.11 Salaire régulier**

Salaire régulier désigne le taux horaire régulier rattaché à l'emploi tel que prévu à l'annexe «A» de la présente convention collective.

## **2.12 Salarié**

Salarié désigne toute personne couverte par l'accréditation.

## **2.13 Salarié à temps complet**

Salarié à temps complet désigne un salarié régulier qui est inscrit à l'horaire pour la semaine normale de travail prévalant dans son emploi. L'employeur favorise le maximum de salariés à temps complet.

## **2.14 Salarié à temps partiel**

Salarié à temps partiel désigne un salarié régulier qui travaille moins que le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail. Il peut cependant travailler le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail tout en conservant son statut de salarié à temps partiel.

Sauf pour des situations exceptionnelles, un salarié à temps partiel ne peut être tenu de travailler plus de quatre (4) journées par semaine régulière.

Un salarié à temps partiel peut exprimer le ou vers le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, et ce, pour une période d'un an, effective le ou vers le 1<sup>er</sup> avril

suivant, une préférence de ne pas travailler plus de trois (3) jours dans une même semaine de travail. Cependant, l'employeur peut exiger qu'il travaille une quatrième et une cinquième journée pour la période comprise entre le 15 décembre et le 10 janvier ainsi que pour les semaines de la relâche scolaire convenues entre les parties à chaque année. À défaut d'entente, la période de relâche scolaire vise la période de deux semaines qui débute le dernier lundi du mois de février. Il peut également travailler une quatrième et une cinquième journée si tous les autres salariés de son emploi sont prévus à l'horaire.

L'application du paragraphe précédent ne doit pas entraîner la création d'emplois réguliers.

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

- a) Un salarié occasionnel acquiert 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 1 200 heures travaillées (heures régulières, heures de formation et heures supplémentaires).
- b) Un salarié à temps partiel à horaire variable maintient son 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 1 200 heures travaillées (heures régulières, heures de formation, heures supplémentaires). À défaut, le salarié perd son statut de salarié à temps partiel à horaire variable et devient salarié occasionnel. Le salarié à temps partiel à horaire variable verra ses heures de vacances et de fériés utilisées et payées comptabilisées aux fins du calcul des 1 200 heures.
- 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 18), le total des heures prévues aux paragraphes a) et b) est réduit au prorata du nombre de jours civils de la période d'absence (sur la base de 365 jours).

Nonobstant ce qui précède, pour acquérir le statut de temps partiel à horaire variable, le salarié occasionnel doit avoir travaillé un minimum de 600 heures au cours de l'année de référence.

- d) Aux fins d'application des paragraphes a), b) et c), l'année de référence débute le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre de la même année et les changements de statut se font uniquement le ou vers le 1<sup>er</sup> avril (début de l'année financière pour la paie) suivant la fin de l'année de référence, et ce, à chaque année. Cependant, lorsqu'un



salarié qui se qualifie pour obtenir le statut de temps partiel à horaire variable n'est pas admissible aux assurances collectives en fonction des dispositions du contrat en vigueur avec la compagnie d'assurance, le changement de statut se fait au moment où celui-ci devient admissible.

#### **2.16 Salarié en période de probation**

Un salarié en période de probation désigne un salarié embauché à temps complet ou à temps partiel ou à titre de salarié occasionnel n'ayant pas complété sa période de probation. S'il est congédié pendant cette période, il n'a pas droit au grief.

#### **2.17 Salarié occasionnel**

Un salarié occasionnel désigne un salarié embauché à durée indéterminée, soit pour remplacer un salarié absent du travail, soit pour remplacer un salarié à temps partiel, lequel remplace un autre salarié absent, soit pour un surcroît de travail, soit dans le cas d'un projet spécial ou d'un besoin saisonnier. L'utilisation des salariés occasionnels ne doit pas être faite de façon à éviter l'embauche d'un salarié régulier.

#### **2.18 Salarié régulier**

Salarié régulier désigne un salarié embauché à temps complet ou à temps partiel. Un salarié acquiert ce statut après avoir complété favorablement la période de probation prévue.

#### **2.19 Statut**

Le statut d'un salarié, déterminé par l'employeur, est soit à temps complet, soit à temps partiel, soit occasionnel, ou soit à temps partiel à horaire variable si le salarié occasionnel se qualifie pour obtenir ce statut, en vertu des dispositions prévues à l'article 2.15.

#### **2.20 Syndicat**

Le syndicat désigne le « Syndicat des employé(e)s de la Société des casinos du Québec – CSN ».

#### **2.21 Année financière**

L'année financière débute le premier lundi de la période de paie qui inclut le 1<sup>er</sup> avril, et se termine le dernier dimanche de la période de paie qui précède le 1<sup>er</sup> avril.

### **Article 3    *Droits de la Direction***

- 3.1** L'employeur a le droit exclusif d'assurer l'efficacité de ses opérations, de gérer et d'exploiter son établissement et de conduire son entreprise, sujet aux seules limitations de la loi ou de la présente convention collective, l'employeur conservant tout autres droits et privilèges.

## **Article 4 Reconnaissance et juridiction**

### **4.1 Reconnaissance syndicale**

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.

### **4.2 Entente individuelle**

Aucune entente individuelle entre un salarié et l'employeur qui déroge aux dispositions de la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'accord écrit du syndicat.

### **4.3 Juridiction**

- a) L'employeur convient de ne pas faire exécuter par ses 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 parmi les salariés réguliers de l'employeur.
- b) L'employeur convient de ne confier en sous-traitance aucune activité de travail présentement couverte par les emplois de la présente convention collective si cela a pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail des salariés réguliers ou d'empêcher le rappel au travail, dans son emploi régulier, d'un salarié régulier mis à pied.
- c) 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.

### **4.4 Nouveaux procédés de travail**

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

### **4.5 Non-discrimination**

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion,

les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, est réputée non-discriminatoire.

#### **4.6 Harcèlement**

L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement, particulièrement par de la sensibilisation et de l'information.

#### **4.7 Responsabilité civile**

L'employeur s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité est engagée par le fait de l'exercice de bonne foi de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde.

#### **4.8 Langue de travail**

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

#### **4.9 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, l'employeur avise par écrit le syndicat au plus tard trois (3) mois avant tel changement. Les parties se rencontrent dans le plus bref délai pour discuter des solutions envisageables afin d'atténuer les impacts d'un changement technique ou technologique.

Sous réserve des prescriptions de la loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, 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.

## **Article 5 Régime syndical**

### **5.1 Adhésion syndicale**

Tout salarié doit devenir et demeurer membre du syndicat comme condition d'emploi. 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. L'employeur remet mensuellement au syndicat une liste des nouveaux salariés avec leur titre d'emploi respectif.

### **5.2 Cotisations syndicales**

L'employeur perçoit sur chaque paie, les cotisations syndicales fixées par le syndicat. L'employeur remet mensuellement au 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, des heures travaillées, du salaire gagné et des cotisations syndicales perçues. A la fin de l'année, l'employeur fournit à chaque salarié, pour fins d'impôt, un relevé des cotisations syndicales payées au cours de l'année.

### **5.3 Dirigeants et délégués du syndicat**

Le syndicat transmet à l'employeur les noms de tous les dirigeants et délégués du syndicat et l'avise de tout changement.

### **5.4 Liste des salariés**

L'employeur remet au syndicat 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;
- statut;
- date d'embauche;
- adresse domiciliaire;
- numéro de téléphone domiciliaire.

### **5.5 Livrets de convention**

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

## **Article 6    Activités syndicales**

### **6.1    Tableaux d'affichage**

- a) L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat quatre (4) tableaux d'affichage fermés à clé, et ce, à des endroits convenus entre les parties.
- b) Le syndicat est d'accord pour n'afficher que des avis, des rapports et des communiqués factuels concernant les activités syndicales, les élections, les mises en candidature, les nominations, les finances ou les activités sociales.

### **6.2    Activités reliées aux griefs**

- a) Un salarié qui désire rencontrer son représentant du syndicat 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 du syndicat soit libéré de son travail. Un tel représentant doit cependant être préalablement autorisé à être libéré de son travail par son supérieur immédiat lequel tiendra compte des exigences du service. Une telle autorisation doit toutefois être accordée dans un délai raisonnable, soit un délai maximal de quatre (4) heures.
- b) 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 des griefs ou de questions relatives aux relations de travail avec des représentants de l'employeur, après que le supérieur immédiat du salarié ait préalablement autorisé l'absence ainsi que sa durée.

### **6.3    Absences pour activités syndicales**

- a) Un maximum de deux (2) salariés à la fois, représentants autorisés du syndicat, peut s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales. Le syndicat doit aviser l'employeur de telles absences au moyen d'un préavis de dix (10) jours, à moins de cas urgents ou imprévisibles.
- b) Un maximum de quatre (4) salariés à la fois, représentants autorisés du syndicat, peut s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales telles un congrès, colloque, session de formation ou conseil syndical. Le syndicat doit aviser l'employeur de telles absences au moyen d'un préavis de dix (10) jours, à moins de cas urgents ou imprévisibles.

- c) Par année de convention collective, l'employeur accorde à compter du 1<sup>er</sup> avril l'équivalent de sept cent vingt-huit (728) heures d'absence rémunérées pour l'ensemble des activités syndicales prévues aux articles 6.2, 6.3 a) et b) et 23.6. Toutefois, si le salarié libéré n'est pas remplacé, les heures mentionnées au paragraphe c) ne sont pas déduites.

Le 1<sup>er</sup> août 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.

- 6.4** Les absences prévues à l'article 6.3 b) peuvent être sans solde. 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 au syndicat les sommes payées incluant les avantages sociaux; le remboursement doit être payé dans les 30 jours suivant l'envoi de cette facture au syndicat. À défaut de paiement par le syndicat dans le délai précité, les montants dus sont pris par l'employeur à même les retenues de la cotisation syndicale.
- 6.5** Aux fins d'application des articles 6.3 a) et b) qui précèdent, le maximum de salariés, représentants autorisés du syndicat, à l'exception du comité exécutif, pouvant s'absenter en même temps, par quart de travail, est de deux (2) salariés.

#### **6.6 Congé sans solde pour fonctions syndicales**

Tout salarié élu ou nommé à une fonction du syndicat, de la fédération, du conseil central ou de la Confédération des syndicats nationaux et qui en fait la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, obtient un congé sans solde d'une durée minimale d'un (1) mois et pour la durée de son mandat ou de ses différents mandats successifs. Au terme de son mandat et sur avis écrit préalable d'au moins trente (30) jours, tel salarié peut retourner à l'emploi qu'il occupait à son départ.

#### **6.7 Local du syndicat**

L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat, sur les lieux du travail, un local syndical comprenant une porte fermée à clé et un téléphone. Les frais de service du téléphone et les appels interurbains sont à la charge du syndicat.

L'emplacement actuel est consenti au syndicat pour la durée de la convention collective à moins d'une entente entre les parties.

## **6.8 Rencontre avec un représentant de l'employeur**

Pour toute rencontre avec un représentant de l'employeur relative 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.



## **Article 7 Activités conjointes**

### **7.1 Activités conjointes**

Les salariés sont libérés pour les événements suivants :

- a) Comité de relations de travail : un maximum de deux (2) salariés.

Le comité de relations de travail a pour mandat, entre autres, de discuter de tout sujet d'intérêt tels griefs, formation, non-discrimination, service à la clientèle ou qualité de vie au travail.

- b) Comité de santé-sécurité : un maximum de cinq (5) salariés, pour les trois (3) unités de négociation du syndicat, mais avec un minimum de un (1) salarié par unité.
- c) Comité de harcèlement: un maximum de trois (3) salariés pour les trois (3) unités d'accréditation du syndicat, un (1) par unité.
- d) Comité de griefs : un maximum de deux (2) salariés.

### **7.2 Conseiller syndical**

Dans le cadre de l'application de la convention collective, le syndicat peut se faire accompagner en tout temps par un maximum de deux (2) conseillers syndicaux externes.

### **7.3 Convocation**

Les parties conviennent des dates, de la fréquence et de la durée des comités décrits à l'article 7.1. 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, le comité de relations de travail se réunit au moins une (1) fois par mois.

### **7.4 Comité de négociation**

Deux (2) salariés sont libérés, sans solde, afin de préparer et de participer à toute séance de négociation ou de conciliation.

## **Article 8 Procédure de règlement des griefs**

### **8.1 Procédure**

- a) Un salarié peut discuter de tout problème avec son supérieur immédiat avant de soumettre un grief. Les griefs doivent être réglés le plus rapidement possible en accord avec les délais de la procédure de règlement des griefs.
- b) Tout salarié ou tout groupe de salariés peut formuler un grief selon les dispositions du présent article. Les mêmes droits et recours sont reconnus au syndicat qui peut formuler un grief pour et au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou en son nom, s'il estime avoir un objet de grief.
- c) Un grief est soumis par écrit au supérieur hiérarchique concerné dans les trente (30) jours suivant le fait qui en est l'occasion ou la connaissance que le salarié en a eue. L'employeur informe les salariés du nom de leur supérieur hiérarchique, et ce, par écrit avec copie au syndicat. La formule de grief doit être signée par le salarié impliqué s'il s'agit d'un grief individuel. Dans le cas d'un grief impliquant un groupe de salariés, le grief peut être signé par un représentant du syndicat.
- d) Dans les vingt (20) jours suivant la réception du grief par le supérieur hiérarchique, ce dernier fait parvenir sa décision par écrit au syndicat.
- e) Si la décision du supérieur hiérarchique ne règle pas le grief ou n'est pas rendue dans le délai ci-dessus stipulé en d), le grief est immédiatement référé au comité de griefs prévu à l'article 7.1.
- f) Tout grief doit être soumis et discuté audit comité avant d'être référé à l'arbitrage. À cette fin, le comité se réunit dans les plus brefs délais suivant une demande écrite de l'une ou l'autre des parties à cet effet. Le refus d'une partie de soumettre et de discuter le grief à ce comité accorde à l'autre partie le droit de référer le grief à l'arbitrage.
- g) Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à l'arbitrage dans les soixante (60) jours suivant la rencontre prévue à l'article 8.1 f) en avisant par écrit l'autre partie à cet effet.
- h) Suite à la procédure d'avis d'arbitrage prévue à 8.1 g), les parties peuvent s'entendre sur la nomination d'un arbitre. À défaut du choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander sa nomination au ministère du Travail.

- i) Un grief, pour lequel aucune demande au Ministère n'a été faite ou pour lequel aucun arbitre n'a été désigné dans les vingt-quatre (24) mois de son dépôt, est réputé réglé.
- j) Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et emportent déchéance à moins d'entente écrite à l'effet contraire.
- k) Les parties conviennent qu'advenant qu'aucune autre mesure disciplinaire progressive n'ait été appliquée en relation avec un avis écrit faisant l'objet d'un grief, et ce, dans les douze (12) mois du dépôt de l'avis écrit au dossier de l'employé, le grief sera considéré comme réglé.

Advenant le cas où des mesures disciplinaires progressives sont appliquées en relation avec l'avis écrit faisant l'objet d'un grief, le syndicat pourra référer ledit grief à l'arbitrage.

Il est entendu que le délai pour soumettre ce grief à l'arbitrage sera considéré comme ayant été respecté.

## **8.2 Arbitrage**

L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui puisse entrer en conflit avec ses termes et dispositions.

## **8.3 Frais d'arbitrage**

Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chacune des parties. Le salaire des témoins à l'emploi de l'employeur demeure toujours à la charge de ce dernier. Cependant, si l'arbitre accueille le grief, l'employeur assume seul les honoraires et dépenses de l'arbitre.

Dans la mesure du possible, les séances d'arbitrage se tiennent dans les locaux de l'employeur. Les coûts de la location des locaux pour la tenue des séances d'arbitrage sont toujours à la charge de l'employeur.

## **8.4 Fardeau de la preuve**

Dans le cas de mesure disciplinaire ou de contestation d'exigences de l'emploi, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

## **8.5 Salarié impliqué**

En aucun temps, un salarié ayant déposé un grief ou participé à sa défense ne peut être pénalisé ou importuné par un représentant de l'employeur.

## **8.6 Procédure accélérée**

Tout grief contestant le congédiement d'un salarié et tout grief concernant l'ensemble des salariés peut être soumis directement au directeur des Ressources humaines ou à son représentant.

Si la décision du directeur des Ressources humaines ou de son représentant ne règle pas le grief ou n'est pas rendue dans le délai stipulé à 8.1 d), le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la décision ou du délai prévu pour sa réponse, en avisant par écrit l'employeur à cet effet.

## **Article 9 Ancienneté**

### **9.1 a) Salarié régulier à temps complet ou à temps partiel**

L'ancienneté d'un salarié régulier à temps complet ou à temps partiel correspond au nombre d'années, de mois et de jours depuis sa dernière date d'embauche comme salarié régulier. Celle-ci lui est acquise au terme de sa période de probation. Lorsque survient pour un salarié régulier, une période de temps pendant laquelle son ancienneté cesse de s'accumuler, l'ancienneté est alors modifiée pour tenir compte de cet arrêt.

### **b) Salarié occasionnel ou salarié à temps partiel à horaire variable**

L'ancienneté du salarié occasionnel ou du salarié à temps partiel à horaire variable lui est acquise lors de la production de la 1<sup>re</sup> liste d'ancienneté suivant la fin de sa période de probation. Ainsi, l'employeur transforme ses heures travaillées au cours de la période de probation en années, en mois et en jours, en considérant qu'une année équivaut à deux mille quatre-vingt-sept (2 087) heures pour le salarié dont la semaine normale de travail (salarié temps complet de son emploi) est de quarante (40) heures. Ce nombre d'heures est établi au prorata des heures régulières travaillées sur la base du régime général d'horaire de travail de son emploi pour tout salarié qui travaille moins de 40 heures par semaine. Lorsque survient, pour un salarié, une période de temps pendant laquelle son ancienneté cesse de s'accumuler, l'ancienneté est alors modifiée pour tenir compte de cet arrêt.

### **9.2 Listes d'ancienneté**

#### **a) Pour les salariés réguliers, il existe une liste d'ancienneté :**

Un seul tirage au sort détermine le rang de tous les salariés possédant une même date d'embauche. Les salariés à temps complet pigent ensemble et ont priorité sur les salariés à temps partiel possédant la même date d'embauche. Ces derniers pigent entre eux et leur rang d'ancienneté suit immédiatement celui des salariés à temps complet possédant la même date d'embauche.

Cette liste, par emploi, sert notamment lors de la modification de plus d'une (1) heure à l'heure d'un début d'horaire de travail, sauf pour le salarié à temps partiel, si cela a pour effet de maximiser ses heures sans changer son quart de travail.

- b) Pour les salariés à temps partiel à horaire variable et les salariés occasionnels, il existe une liste d'ancienneté. Elle sert à identifier les salariés à temps partiel à horaire variable et les salariés occasionnels admissibles à la procédure d'affichage.

La liste d'ancienneté des salariés à temps partiel à horaire variable et des salariés occasionnels sert à offrir les heures de travail entre salariés à temps partiel à horaire variable et salariés occasionnels et par ordre d'ancienneté, lors de la préparation des horaires le jeudi de chaque semaine, mais après avoir offert telles heures de travail aux salariés réguliers à temps partiel, et ce, par ordre d'ancienneté et par quart. Pour les salariés à temps partiel à horaire variable et les salariés occasionnels, l'employeur distribue les heures de travail en tenant compte de leur préférence de quart, le tout sous réserve de l'application des articles 9.2 c), d), e) et 10.6.

Par la suite, pour tout remplacement dans la semaine courante, l'employeur appelle d'abord les salariés réguliers à temps partiel, par ordre d'ancienneté et par quart, ensuite les salariés à temps partiel à horaire variable et les salariés occasionnels par ordre d'ancienneté.

Toutefois, l'employeur n'a pas l'obligation d'appeler un salarié déjà inscrit à l'horaire de travail pour le jour visé, et ce, quelque soit son nombre d'heures prévues, ou celui pour qui cela ne procure pas un minimum de repos depuis la fin de son quart de travail précédent et le début du suivant, soit dix (10) heures, ou celui pour qui cela ne procure pas deux (2) journées de congés hebdomadaires au cours d'une semaine, ou enfin, celui pour qui cela occasionne du temps supplémentaire selon l'article 12.7.

L'employeur permet aux salariés à temps partiel de maximiser leur semaine de travail sur un autre quart de travail après tous les salariés réguliers lors de la confection de l'horaire. À cet effet, le salarié intéressé peut inscrire son nom sur la liste deux (2) fois par année soit, le 15 mars pour la période comprenant les mois de juin, juillet et août et le 15 août pour la période comprenant les mois de septembre à mai.

- c) Aux fins d'applications du paragraphe b) précédent, le salarié à temps partiel à horaire variable et le salarié occasionnel indiquent à l'employeur sur le document prévu à cet effet, soit sa préférence de quart de travail, soit qu'il n'a pas de préférence et qu'il souhaite être cédulé pour les quarts de travail comportant le plus grand nombre d'heures de travail parmi ceux disponibles à son rang d'ancienneté.

L'employeur peut permettre à un ou des salariés de se rendre disponibles sur un seul quart de travail (quart absolu). L'employeur

détermine en fonction de ses besoins opérationnels les emplois visés par cette disposition ainsi que le nombre de salariés qui peuvent s'en prévaloir dans chacun de ces emplois.

- d) Les préférences ainsi exprimées au paragraphe c) sont valides pour une période minimale de six (6) mois et les salariés peuvent les modifier les 15 avril et 15 octobre de chaque année.
- e) L'application des articles 9.2 b), c) et d) précédents n'ont pas pour effet de soustraire le salarié à ses obligations de disponibilité prévues à l'article 10.6, sauf en ce qui a trait à l'application des préférences de quarts absolus déterminés par l'employeur conformément au paragraphe c) ci-dessus.

**9.3** Vers le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 15 janvier de chaque année, l'employeur affiche pendant dix (10) jours les listes d'ancienneté des salariés réguliers et celles des salariés à temps partiel à horaire variable et occasionnels admissibles, l'ancienneté desdits salariés étant déterminée respectivement en date du 1<sup>er</sup> mars, du 1<sup>er</sup> juin, du 1<sup>er</sup> septembre et du 1<sup>er</sup> décembre de chaque année. Ces listes d'ancienneté peuvent être contestées par voie de grief. Les listes d'ancienneté demeurent en vigueur jusqu'à l'affichage des listes d'ancienneté suivantes.

**9.4** Un salarié à temps partiel à horaire variable ou un salarié occasionnel qui obtient un emploi, suite à l'application de l'article 10.4 et après avoir complété sa période de probation, se voit reconnaître son ancienneté acquise à titre de salarié à horaire variable, selon l'article 9.1 b).

### **9.5 Perte d'ancienneté**

Un salarié perd son ancienneté et met fin à son emploi dans les situations suivantes :

- a) Congédiement pour cause juste et suffisante;
- b) Après dix-huit (18) mois de mise à pied sans rappel au travail à moins d'être inscrit sur la liste des salariés occasionnels prévue à 11.4;
- 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 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.

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

Le salarié qui obtient un emploi autre que technicien à la surveillance ou enquêteur, par affectation temporaire ou autrement, hors de l'unité d'accréditation ou chez Resto-Casino inc. et qui à la demande de l'employeur ou à sa demande revient dans celle-ci, se voit reconnaître toute son ancienneté depuis sa dernière date d'embauche, en autant qu'il n'ait pas complété la période de probation applicable à son nouvel emploi.

## **9.7 Maintien d'ancienneté**

Un salarié régulier 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; à moins d'être inscrit sur la liste des salariés occasionnels prévue à l'article 11.4.

Cependant, il continue d'accumuler de l'ancienneté pendant trois (3) ans s'il exerce une fonction syndicale hors de l'unité d'accréditation. Par la suite, il la maintient.



## **Article 10 Emploi vacant**

### **10.1 Affichage**

L'employeur affiche sur les tableaux prévus à cet effet, ainsi que sur le moteur interne de recherche d'emploi (MIRE), tout emploi à temps complet ou à temps partiel qu'il désire combler. La période d'affichage est de 8 jours consécutifs.

L'affichage indique le titre de l'emploi, le statut, le lieu de travail, un résumé d'emploi, les compétences requises, le salaire régulier, le service, la section et la date limite de la période d'affichage (date et heure) et à titre indicatif, l'horaire et le nombre d'heures de travail, ainsi que le nombre de postes à combler.

### **10.2 Mise en candidature**

Un salarié régulier, un salarié à temps partiel à horaire variable ou un salarié occasionnel admissible selon l'article 9.2 b) peut poser sa candidature en remettant un formulaire de mise en candidature dûment complété au Service des ressources humaines avant l'expiration de la période d'affichage.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les formulaires de mise en candidature papier ne seront plus considérés. Tous les salariés devront postuler directement sur le moteur interne de recherche d'emploi (MIRE). Une assistance sera mise à la disposition des salariés à la réception de la Direction des ressources humaines pendant ses heures d'ouverture.

### **10.3 Salarié absent**

Un salarié absent pendant la période d'affichage peut permettre à un représentant du syndicat de postuler à sa place. Il peut également aviser l'employeur par écrit, avec une copie conforme remise au syndicat.

Si tel salarié se qualifie pour obtenir l'emploi, il doit être disponible à débiter son nouvel emploi à la date prévue pour combler l'emploi ou dans les trente (30) jours de l'obtention de celui-ci, la date la plus éloignée des deux, sauf pour un salarié visé par l'application des articles 18.2 ou 18.4 a) de la convention, en congé payé, en maladie ou victime d'une lésion professionnelle; dans tous les cas, le salarié doit être disponible à l'expiration de l'absence.

#### **10.4 Obtention de l'emploi**

Suite à l'affichage d'un emploi, le salarié possédant le plus d'ancienneté selon sa date d'entrée en service ou, selon l'ordre de la pigne générale s'il y a égalité parfaite entre salariés, obtient l'emploi en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de l'emploi.

En cas d'égalité d'ancienneté, les salariés occasionnels et temps partiel à horaire variable sont placés à la suite des salariés réguliers.

#### **10.5 Période de familiarisation**

Le salarié régulier, le salarié à temps partiel à horaire variable ou le salarié occasionnel ayant complété sa période de probation, nommé à un nouvel emploi, bénéficie d'une période de familiarisation de cent soixante (160) heures travaillées. La période de familiarisation ne débute qu'après la formation théorique donnée à chaque salarié.

L'employeur peut décider de retourner tel salarié à son emploi précédent ou le salarié peut aussi décider de même pendant cette période. Dans tel cas, le retour à l'emploi précédent doit s'effectuer au plus tard dans les dix (10) jours suivant l'expiration de la période de familiarisation.

Un salarié en période de familiarisation ne peut obtenir un emploi temporairement vacant tel que prévu à l'article 10.8.

#### **10.6 Disponibilité**

- a) Un salarié régulier à temps partiel n'est pas tenu d'être disponible pour les jours non prévus à son horaire.
- b) Le salarié à temps partiel à horaire variable et le salarié occasionnel doivent choisir un bloc de disponibilité parmi les suivants et doivent être disponibles en tout temps à l'intérieur du bloc de disponibilité qu'ils ont choisi :

Bloc A : Disponibilité en tout temps. Le salarié sur ce bloc peut demander à l'employeur deux (2) jours de non disponibilité du lundi au jeudi inclusivement;

Bloc B : Disponibilité du vendredi au dimanche inclusivement;

Bloc C : Disponibilité variable.

L'employeur cédule les salariés par ordre d'ancienneté.

Le salarié qui le désire peut donner des journées de disponibilité supplémentaires (hors bloc). Les salariés à l'intérieur du (des) bloc(s) concerné(s) ont la priorité sur les salariés qui donnent des journées de disponibilité hors bloc.

Le salarié qui choisit le bloc C doit offrir une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine, déterminée par entente avec l'employeur au début de chaque période de quatre mois. Le salarié du bloc C se verra assigner les heures par ancienneté après tous les salariés réguliers et les salariés à temps partiel à horaire variable et occasionnels des blocs A et B ainsi que de tout autre bloc convenu entre les parties.

Nonobstant ce qui précède, le salarié temps partiel à horaire variable et le salarié occasionnel doit offrir une disponibilité complète pour les semaines incluant le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier ainsi que pour les semaines de la relâche scolaire convenues entre les parties à chaque année. À défaut d'entente, la période de relâche scolaire vise la période de deux semaines qui débute le dernier lundi du mois de février.

Afin de rencontrer les besoins opérationnels, l'employeur détermine les besoins en effectifs requis pour chacun des blocs de disponibilité, lesquels sont offerts par ancienneté. Un changement de bloc de disponibilité est possible sur demande, en autant que les exigences opérationnelles requièrent l'ajout d'une ressource ou que l'employeur désire combler le départ d'un salarié dans un bloc donné. Les demandes de changement de bloc seront également traitées par ordre d'ancienneté.

- c) Un salarié a le droit, sauf entente contraire entre le salarié et l'employeur, à dix (10) heures de repos entre la fin du quart de travail et le début d'un autre.
- d) Les blocs de disponibilité prévus au paragraphe b) peuvent être modifiés par entente entre les parties.

## **10.7 Échange de quart de travail**

Il est possible pour deux (2) salariés d'échanger entre eux leur jour de congé ou leur horaire de travail, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

Pour le salarié à temps partiel à horaire variable ou le salarié occasionnel, l'employeur se réserve le droit d'accorder un tel échange uniquement sur une base exceptionnelle.

## **10.8 Emploi temporairement vacant**

Lorsqu'un emploi est temporairement vacant pour une absence de plus de trente (30) jours et qu'il est comblé, l'employeur offre l'horaire visé aux salariés occupant un emploi identique, par ancienneté, d'abord aux salariés réguliers, aux salariés TPHV puis aux salariés occasionnels.

Le salarié qui obtient l'horaire temporairement vacant doit être disponible pour occuper cet horaire dans les 30 jours du début de remplacement. De plus, ce salarié doit être en mesure d'accomplir en totalité les heures et le nombre de jours prévus à cet horaire.

## **Article 11 Réduction d'effectifs**

### **11.1 Abolition d'emploi et mise à pied**

- a) Lorsque l'employeur doit procéder à une ou des mise(s) à pied ou à l'abolition d'un emploi, il donne un avis écrit de vingt (20) jours aux salariés de l'unité d'accréditation. Une copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat.
- b) Avant de procéder à une mise à pied, l'employeur s'informe auprès des salariés réguliers de l'emploi visé, s'il y a un volontaire pour la mise à pied. Le salarié régulier qui se porte volontaire pour une mise à pied ne peut se prévaloir du mécanisme de déplacement; il est alors placé sur la liste de rappel et peut s'inscrire sur la liste des salariés occasionnels selon les dispositions prévues à l'article 11.4. De plus, si plus d'un salarié régulier se portent volontaires pour une mise à pied, la préférence est alors accordée au salarié régulier ayant le plus d'ancienneté.
- c) Les salariés sont mis à pied par ordre inverse d'ancienneté, dans l'emploi visé, par statut.
- d) Si un réaménagement des horaires est requis par l'employeur, ce dernier offre tels horaires de travail aux salariés réguliers occupant un emploi identique, par ancienneté, n'ayant pas reçu un avis de mise à pied.
- e) Par la suite, l'employeur indique aux salariés réguliers occupant un emploi identique, ayant reçu un avis de mise à pied, les horaires de travail restants que son ancienneté peut lui octroyer. À l'aide de cette information, le salarié transmet à l'employeur son choix d'horaire dans l'emploi ou, le cas échéant, il informe ce dernier de son désir de se prévaloir de la procédure de déplacement selon l'article 11.2 ou encore d'être effectivement mis à pied.
- f) Aux fins d'application des paragraphes d) et e), l'employeur offre les horaires de travail selon les dispositions de l'article 10.1 a) à c) inclusivement.

### **11.2 Procédure de déplacement**

- a) Un salarié régulier dont l'emploi est aboli ou celui ayant reçu un avis de mise à pied qui choisit de déplacer, doit déplacer le salarié le moins ancien. A cette fin, il doit transmettre son choix de déplacement dans les quarante-huit (48) heures suivant l'avis de mise à pied ou d'abolition reçu.

- b) Le salarié régulier qui déplace dans un emploi doit satisfaire dès son entrée en service aux exigences normales de cet emploi.
- c) Le salarié régulier qui déplace se voit octroyer le salaire régulier du nouvel emploi qu'il occupe.
- d) Tout salarié régulier déplacé a le droit de déplacer à son tour, et ce, selon la procédure prévue au présent article.
- e) L'employeur peut retarder une mise à pied tant que le processus n'est pas complété.

### **11.3 Choix d'horaire suite au déplacement**

- a) Suite au déplacement d'un salarié régulier conformément à l'article 11.2, l'employeur offre à ce dernier les horaires de travail que son ancienneté peut lui octroyer. Les horaires de travail restants sont offerts aux autres salariés réguliers occupant un emploi identique, de même statut, possédant moins d'ancienneté que celui qui a déplacé.
- b) Aux fins d'application du paragraphe a) qui précède, les salariés doivent répondre rapidement à l'offre de l'horaire de travail visé, soit à l'intérieur d'un délai maximal d'une (1) heure. Les salariés qui le désirent indiquent à l'employeur leur préférence à l'aide d'un formulaire de disponibilité, lequel sert dans le cas d'absence d'un salarié pour une période plus longue que son congé hebdomadaire.

### **11.4 Inscription sur la liste des salariés occasionnels**

Le salarié régulier mis à pied peut se faire inscrire sur une ou plusieurs liste(s) de salariés occasionnels. Il devient alors un salarié à temps partiel à horaire variable, conserve ce statut et bénéficie des conditions de travail s'y rattachant pour la fin de l'année civile au cours de laquelle il fut mis à pied et l'année suivante. Par la suite, afin de conserver ce statut et bénéficier des conditions de travail s'y rattachant, il doit rencontrer les conditions d'admissibilité et de maintien de ce statut (1 200 heures). Un tel salarié continue à accumuler son ancienneté.

Un salarié régulier mis à pied peut se faire inscrire sur un maximum de trois (3) listes. Le salarié est d'abord inscrit sur la liste des salariés occasionnels de l'emploi duquel il est mis à pied. Le salarié qui choisit une ou plusieurs listes d'ancienneté doit répondre aux exigences normales de ces autres emplois. À cette fin, il indique un ordre de priorité des emplois auxquels il s'est inscrit, la première priorité étant toujours son emploi d'origine. Le salarié ainsi visé a le droit à l'application de l'article 12.7 uniquement pour son emploi d'origine.

### **11.5 Rappel au travail**

Les salariés réguliers mis à pied sont rappelés par ordre d'ancienneté dans l'emploi régulier duquel ils ont été mis à pied, et ce, par statut.

Tels salariés conservent alors leur droit de rappel au travail jusqu'à ce qu'ils soient rappelés dans leur emploi d'origine.

Cependant, advenant qu'un salarié visé par un rappel au travail refuse de réintégrer son emploi régulier, il perd son droit de rappel au travail ainsi que son droit d'application des dispositions de l'article 11.4, à moins qu'il y ait un salarié régulier mis à pied moins ancien que lui qui puisse être rappelé.

### **11.6 Assurance collective**

- a) Un salarié régulier mis à pied qui est inscrit sur une ou plusieurs liste(s) de salariés occasionnels demeure couvert par le régime d'assurance collective, et ce, aussi longtemps qu'il rencontre les conditions d'admissibilité et de maintien du statut de salarié à temps partiel à horaire variable.

S'il devient invalide pendant sa mise à pied, il bénéficie de l'assurance salaire, et ses prestations sont basées sur les heures régulières travaillées dans les cinquante-deux (52) semaines précédant son invalidité.

- b) Cependant, si le salarié régulier mis à pied décide de ne pas s'inscrire sur la liste des salariés occasionnels, le salarié doit assumer les deux (2) parts de la prime d'assurance collective au moment du départ et/ou aux échéances convenues avec l'employeur. S'il devient invalide pendant sa mise à pied, il ne peut toucher de prestation d'assurance salaire avant d'être rappelé au travail comme salarié régulier.

## **Article 12 Heures de travail, primes et temps supplémentaire**

### **12.1 Semaine de travail**

- a) La semaine normale de travail des salariés à temps complet régis par la présente convention, tout en étant comprise à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier, comporte un certain nombre de jours et d'heures de travail déterminé, pour un maximum de deux mille quatre-vingt-sept (2 087) heures par année civile.
- b) Les régimes généraux d'horaires de travail convenus entre les parties à la signature de la présente convention collective sont maintenus pour la durée de celle-ci, à moins d'une entente entre les parties.
- c) La présente disposition ne doit pas être interprétée comme constituant une quelconque forme de garantie de jours ou d'heures de travail.

### **12.2 Indemnités**

- a) Tout salarié à temps complet qui se présente au travail selon son horaire sans avoir été avisé du contraire par l'employeur, a droit, pour sa journée normale de travail, à une rémunération minimum équivalente à six (6) heures de travail payées à son taux régulier. Cette garantie est de trois (3) heures pour les autres salariés.
- b) Il est entendu que le paragraphe a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du moment où un salarié n'effectue pas les heures de travail pour lesquelles il est cédulé 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.

### **12.3 Horaire**

L'horaire de travail et les heures de travail sont affichés dans chaque service le jeudi pour la semaine suivante. Lors de modifications à l'horaire, l'horaire final doit être affiché dans un délai de dix (10) jours suivant la fin de ladite semaine.

- 12.4** Sauf lors de circonstances échappant au contrôle de l'employeur, l'horaire de travail affiché des salariés réguliers ne peut être modifié par l'employeur moins de douze (12) heures avant sa mise en vigueur.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel à horaire variable, des salariés occasionnels, ou des salariés en période de probation peut être modifié en tout temps avant le début de chacun des quarts de travail.



## **12.5 Période de repos**

Généralement, la journée de travail du salarié dont l'horaire quotidien est de onze (11) heures ou plus, comprend deux (2) périodes de repos rémunérées de trente (30) minutes chacune.

Généralement, la journée de travail du salarié dont l'horaire quotidien est de plus de neuf (9) heures et moins de onze (11) heures, comprend trois (3) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes chacune.

Généralement, la journée de travail du salarié dont l'horaire quotidien est de plus de six heures trente minutes (6 h 30 min) et moins de neuf (9) heures comprend deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes chacune.

Généralement, la journée de travail du salarié dont l'horaire quotidien est de six heures trente minutes (6,5) ou moins, comprend une (1) période de repos de quinze (15) minutes.

## **12.6 Période de repas**

La journée de travail comprend une (1) période de repas non rémunérée de quarante-cinq (45) minutes, laquelle est prise entre le début et la fin de l'horaire de travail du salarié.

## **12.7 Temps supplémentaire**

- a) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré à un taux et demi (150 %) après que le salarié à temps complet ait travaillé consécutivement toutes les heures régulières pour lesquelles il est cédulé ou après qu'il ait travaillé toutes les heures prévues à son cycle hebdomadaire.
- b) Pour le salarié à temps partiel, le salarié à temps partiel à horaire variable et le salarié occasionnel, le temps supplémentaire est applicable soit après la journée normale de travail de 12 h 20 du salarié régulier à temps complet, soit après quarante (40) heures dans la semaine, soit après cent soixante (160) heures par cycle de vingt-huit (28) jours.

Toutefois, les salariés visés par le paragraphe précédent peuvent, une fois par cycle de vingt-huit (28) jours, travailler une journée complémentaire payée à taux simple sans que cela occasionne du temps supplémentaire. Cette journée supplémentaire ne doit pas faire en sorte que le salarié travaille plus de cent soixante (160) heures dans le cycle de vingt-huit (28) jours.

- c) Le travail en temps supplémentaire est offert, dans la mesure du possible, d'abord aux salariés disponibles présents sur les lieux du travail et inscrits sur la liste de disponibilité, et ensuite, aux salariés disponibles inscrits sur la liste de disponibilité, par ordre d'ancienneté, selon les exigences du service et les compétences particulières requises auprès des salariés de l'emploi visé. À défaut, l'employeur assigne les salariés dont il a besoin, par ordre inverse d'ancienneté. Ces derniers ne peuvent refuser.

Le salarié peut s'inscrire sur la liste de disponibilité en indiquant les journées et les quarts de travail pour lesquels il se rend disponible soit:

- i) avant le mardi précédant l'affichage de l'horaire de travail, pour le temps supplémentaire offert au moment de la confection de l'horaire, ou
- ii) en tout temps, selon l'échéance déterminée par son secteur, pour le temps supplémentaire offert dans la semaine courante.

Le salarié qui s'est inscrit le mardi avant l'affichage de l'horaire de travail ne peut refuser les heures offertes en temps supplémentaire au moment de la confection de l'horaire. Il peut cependant refuser du temps supplémentaire offert au cours de la semaine courante.

Le salarié qui s'est inscrit au cours de la semaine courante ne peut refuser le temps supplémentaire lorsqu'il lui est offert selon ses disponibilités.

Toutefois, l'employeur n'a pas l'obligation d'offrir du travail en temps supplémentaire à un salarié qui n'est pas entièrement disponible pour effectuer la totalité des heures de travail requises en temps supplémentaire, ou celui pour qui cela ne procure pas un minimum de huit (8) heures consécutives de repos sur une période de trente-six (36) heures, ou qui totaliserait plus de vingt (20) heures de travail sur une période de vingt-quatre (24) heures, ou enfin celui qui est en absence ou en congé autorisé en vertu de la présente convention collective.

- d) Aux fins d'application, les heures travaillées incluent les congés de vacances, les congés fériés, les heures régulières effectivement travaillées.
- e) Aux fins d'administration du temps supplémentaire, la semaine de travail débute le lundi à 0 h 01 et se termine le dimanche soir suivant à minuit.

## 12.8 Primes

- a) Un salarié appelé à agir comme chef d'équipe bénéficie d'une prime de quatre-vingt-sept cents (0,87 \$) l'heure.
- b) À compter de la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée entre 18 h et 23 h donne droit à une prime de soixante-quinze sous (0,75 \$) l'heure. Cette prime ne s'applique qu'au salarié qui n'est pas admissible aux pourboires.

Cette prime sera portée à :

1 <sup>er</sup> avril 2009	0,77 \$ l'heure
1 <sup>er</sup> avril 2010	0,79 \$ l'heure
1 <sup>er</sup> avril 2011	0,81 \$ l'heure

- c) À compter de la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée par un salarié entre 23 h et 8 h donne droit à une prime de un dollar (1,00 \$) l'heure. Les salariés dont l'horaire se situe majoritairement de jour, même si l'horaire débute avant 8 h, n'ont pas droit à cette prime.

Cette prime sera portée à :

1 <sup>er</sup> avril 2009	1,03 \$ l'heure
1 <sup>er</sup> avril 2010	1,06 \$ l'heure
1 <sup>er</sup> avril 2011	1,10 \$ l'heure

- d) À compter de la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée entre 00 h le samedi et 23 h 59 le dimanche donne droit à une prime de soixante-douze sous (0,72 \$) l'heure. Cette prime ne s'applique qu'au salarié qui n'est pas admissible aux pourboires.

Cette prime sera portée à :

1 <sup>er</sup> avril 2009	0,73 \$ l'heure
1 <sup>er</sup> avril 2010	0,74 \$ l'heure
1 <sup>er</sup> avril 2011	0,75 \$ l'heure

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

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

- Veille du Jour de l'An

Aux fins d'application de cet article, lorsque l'horaire du salarié débute lors de l'une des journées mentionnées ci-dessus, la prime est appliquée pour toutes les heures travaillées sur ledit horaire.

Afin de bénéficier de la prime prévue, 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 ou autofinancé entraîne la perte de la prime pour toutes les journées des 24, 25 et 26 décembre.

Afin de bénéficier de la prime prévue, 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 de travail, 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 ou autofinancé entraîne la perte de la prime pour toutes les journées des 31 décembre, 1<sup>er</sup> et 2 janvier.

- f) Tout salarié membre de la brigade incendie a droit à une prime de vingt-et-un sous (0,21\$) l'heure.
- g) Les primes prévues aux alinéas qui précèdent sont cumulatives, mais ne sont pas intégrées au salaire.

## **12.9 Heures minimales de travail**

Tout salarié à temps complet appelé au travail a droit à un minimum de six (6) heures par jour et de trois (3) heures pour les autres salariés.

## **12.10 Affectation temporaire**

Si un salarié est appelé à exercer les fonctions d'une classification salariale supérieure pendant au moins la moitié de sa journée régulière de travail, il reçoit le salaire de cette classification salariale.

## **Article 13 Conditions générales de travail**

### **13.1 Réunion**

Les réunions de salariés convoqués 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.

### **13.2 Repas et collations**

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.

### **13.3 Casiers**

Advenant la nécessité d'ouvrir le casier d'un salarié, cette opération doit se dérouler en présence du salarié et d'un délégué syndical. Le salarié a droit à son cadenas personnel.

### **13.4 Plainte contre un client**

Un salarié peut porter une plainte contre le comportement d'un client. Cette plainte est communiquée à son supérieur immédiat qui fait enquête dans les meilleurs délais.

### **13.5 Transport**

S'il y a lieu, l'employeur fournit un système de navette du casino jusqu'au transport en commun en opération le plus près.

### **13.6 Évaluation**

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 habilités 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 le lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.
- d) Le contenu d'une évaluation de rendement ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief, sauf dans le cas du paragraphe e).
- e) Cependant, dans le cas où l'employeur décide de refuser à un salarié un avancement d'échelon, il doit, au moins vingt (20) jours avant la date où aurait autrement eu lieu l'avancement d'échelon de ce salarié, faire parvenir au salarié ou au syndicat une copie de l'évaluation du rendement dûment remplie et signée par les supérieurs de ce dernier avec mention de la décision de l'employeur de refuser l'avancement d'échelon au salarié concerné.

Le salarié et le syndicat sont considérés avoir reçu copie de l'évaluation de rendement à la date de mise à la poste sous pli recommandé. Le non respect de l'employeur 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.

### **13.7 Écouteurs**

L'employeur fournit les écouteurs pour tous les radios (émetteur-récepteur) alloués par l'employeur.

### **13.8 Dossier personnel**

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.

### **13.9 Surveillance et vie privée**

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 déprédation, les dommages à la propriété. Ce n'est que de façon exceptionnelle et dans le respect de la vie privée des salariés au travail que ces systèmes ou tout autre système électronique peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires. Quant au reste, le tout doit être conforme aux règles prévues au Code civil à cet égard.

### **13.10 Reconnaissance professionnelle**

L'employeur collabore avec le syndicat afin de reconnaître et de valoriser le professionnalisme de ses salariés. À cette fin, l'ensemble des procédures de l'employeur doit être consigné par écrit et accessible à tous les salariés. De plus, l'employeur s'assure de faire connaître ses directives ponctuelles aux salariés avant leur mise en application.

Ces directives et procédures doivent également laisser place aux décisions raisonnables prises par les salariés lors d'une situation de crise ou de conflit.

Dans son comportement avec la clientèle, l'employeur peut renverser une décision d'un salarié mais il doit, à moins d'une décision manifestement déraisonnable de ce dernier, prendre fait et cause pour le salarié. L'employeur conserve toutefois son droit d'enquête pour plus approfondir les incidents.

### **13.11 Rotation des tâches**

L'employeur maintient la politique de faire la rotation des tâches la plus équitable possible.

### **13.12 Fondation**

L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre au salarié qui le désire de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne de Fondation.

## **Article 14 Congés fériés**

**14.1** a) Le salarié régulier à temps complet bénéficie des treize (13) jours suivants à titre de congés fériés et chômés:

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi saint;
- Pâques;
- Fête de Dollard et de la Reine;
- 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) Aux fins d'application du présent article, les treize (13) jours susmentionnés correspondent à 110,5 heures de congés fériés et chômés (salarié régulier à temps complet effectuant quarante (40) heures par semaine).

c) Le salarié à temps partiel et le salarié à temps partiel à horaire variable bénéficient des mêmes jours que le salarié mentionné en a), et ce, payé au prorata des heures travaillées par rapport à une semaine normale de travail du salarié régulier à temps complet.



- 14.2** Pour bénéficier d'un congé férié, le salarié doit être à l'emploi de l'employeur depuis soixante (60) jours, sauf pour le congé de la Fête nationale où s'applique alors la Loi sur la Fête nationale
- 14.3** Tout salarié qui doit travailler un jour férié ou qui est en congé hebdomadaire peut reprendre, selon son ancienneté, ce congé à une date ultérieure si le supérieur immédiat juge que les opérations de l'employeur le permettent.
- 14.4** L'année de prise des congés fériés est celle de l'année financière, telle que décrite à l'annexe C.
- 14.5** a) Le congé férié est acquis au salarié à temps complet, à temps partiel et à temps partiel à horaire variable le jour où il survient. Cependant, afin de faciliter le paiement de chacun des congés au salarié à temps complet, l'employeur crédite au début de chaque année financière un maximum de cent deux (102) heures régulières de congés fériés et chômés. Pour le salarié régulier à temps partiel et le salarié à temps partiel à horaire variable, l'employeur crédite au début de chaque année financière un maximum de quatre-vingts (80) heures de congés fériés et chômés.

À la fin de chaque année financière, l'employeur établit la différence entre les heures de congés acquises selon les règles du présent article et celles utilisées par le salarié. Si le solde est négatif, l'employeur procédera à la récupération des heures dues en les déduisant du crédit qu'il accorde au début de chaque année financière. Si le solde est positif, l'employeur procédera au remboursement des heures dues au plus tard à la première paie du mois de mai.

- b) Au moment où l'emploi d'un salarié se termine, l'employeur retient sur toute somme due à ce dernier, l'équivalent de toute somme payée avant la date de survenance d'un congé férié. L'employeur peut aussi, le cas échéant, réclamer du salarié toute somme due.
- 14.6** Les fériés 2008-2009 et les vacances dues au 1<sup>er</sup> avril 2008 déjà accordés lors de la signature de la présente convention collective sont maintenus.

À compter de la signature de la présente, le salarié régulier et le salarié à temps partiel à horaire variable expriment leurs préférences de dates de prise des congés fériés selon ce qui suit.

L'employeur autorise les choix des salariés réguliers et des salariés à temps partiel à horaire variable par ancienneté, par emploi, par quart de travail en respectant un ratio de 2% des salariés inscrits sur les listes d'ancienneté prévues à l'article 9.2 a) et b). Le ratio est arrondi au plus près (.49 et moins = 0 et .5 et plus = 1). Lorsque le ratio de férié est de zéro (0), un maximum d'un férié pourra être attribué à même le ratio de vacances toujours disponible. Cependant, pour les emplois comptant vingt (20) salariés réguliers et moins, l'employeur autorise les choix par ancienneté et par emploi toujours en respectant le ratio mentionné ci-haut.

Pour les semaines complètes comprises entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 août, les semaines complètes comprenant le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier et les deux (2) semaines de la relâche scolaire, l'employeur autorise les congés selon les quotas disponibles de congés fériés et de vacances cumulés, à la suite des choix de vacances prévus à l'article 16.6.

Les choix à la première étape ont préséance sur la deuxième étape.

### **Première étape**

Du 22 mars au 27 mars, le salarié peut formuler sur le document prévu à cet effet, une demande de prise de un (1) ou plusieurs congés fériés pour la période de prise de congés fériés de l'année à venir. L'employeur accepte ou refuse les demandes reçues avant le 7 avril.

### **Deuxième étape**

Toute autre demande, en cours d'année, de prise de congés fériés est formulée au moins sept (7) jours avant l'affichage des horaires, à son supérieur immédiat, lequel autorise ou non lesdits congés fériés au plus tard au moment de l'affichage des horaires, mais le plus tôt possible.

Aux fins d'application du présent article, la liste d'ancienneté du 1<sup>er</sup> décembre sert de référence.

- 14.7** L'employeur débite, du crédit d'heures prévu à l'article 14.5 a) pour chaque congé férié pris par un salarié à temps partiel et un salarié à temps partiel à horaire variable, l'équivalent des heures que ce salarié aurait normalement travaillées durant ce jour de congé ou, le cas échéant, 6,25 heures pour chaque congé férié pris.

### **14.8 Rémunération**

- a) L'employeur verse une rémunération égale à 100 % du salaire régulier au salarié régulier et au salarié régulier à temps partiel à horaire

variable pour tout congé férié, en autant qu'il travaille le jour férié ou qu'il soit en vacances ou en absence autorisée rémunérée. Cela ne peut pas avoir pour effet de payer au salarié annuellement plus qu'un nombre de jours fériés auxquels il a droit.

- b) Si à la date d'un congé férié, un salarié, normalement prévu à l'horaire pour travailler cette journée, est absent depuis moins de trois (3) mois pour une raison autre qu'une mise à pied, un congé sans solde, un congé autofinancé, un congé paternité ou un congé parental sans solde, il est réputé avoir pris ledit congé. Par conséquent, il reçoit pour cette journée 100 % de son salaire régulier et son crédit d'heures de fériés est débité du nombre d'heures correspondant à la valeur du congé férié.

Si à la date d'un congé férié, un salarié normalement en congé hebdomadaire cette journée, est absent depuis moins de trois (3) mois pour une raison autre qu'une mise à pied, un congé sans solde, un congé autofinancé, un congé paternité ou un congé parental sans solde, il conserve la valeur du congé férié à son crédit.

Aux fins de l'interprétation du présent article, la valeur du congé férié est établie en divisant par treize (13) le nombre total d'heures de fériés auquel le salarié a droit.

- c) Le salarié n'a droit à aucune rémunération pour un jour férié lorsque, à la date du jour férié, il :
- est absent sans solde;
  - est mis à pied;
  - fait défaut de justifier son absence, si cédulé.

## **Article 15 Congés sociaux**

**15.1** Le salarié, sauf le salarié occasionnel, est libéré sans perte de salaire régulier dans les circonstances personnelles 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) Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son père, mère, frère ou soeur, incluant le jour des funérailles;
- c) Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, incluant le jour des funérailles, lorsque le défunt résidait au domicile du salarié;
- d) Quatre (4) jours consécutifs lors du décès de l'enfant mineur de son conjoint s'il résidait au domicile du salarié; un (1) jour 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-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié;
- g) Pour les congés prévus aux alinéas a) à f) du présent article, le salarié régulier et le salarié à temps partiel à horaire variable pourra bénéficier d'une (1) journée supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de 250 kilomètres du Casino de Montréal à la condition d'y assister.
- h) Le jour de son mariage;
- i) Le jour du mariage de son père, mère, fils, fille, frère, soeur ou enfant de son conjoint, à la condition d'y assister;
- j) Un 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.

**15.2** Seuls les jours où le salarié aurait normalement dû être au travail sont payables.

**15.3** Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, si demandée, la preuve ou l'attestation de ces faits.

**15.4 Congé pour affaires judiciaires**

Tout salarié régulier ou temps partiel à horaire variable appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin, suite à un subpoena, 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 son salaire régulier est maintenu, déductions faites des indemnités versées à ce titre par le tribunal ou l'organisme quasi-judiciaire; si le salarié n'est pas requis à titre de juré ou témoin pour une journée complète, il doit se présenter au travail dès qu'il est libéré, à moins d'une entente à l'effet contraire avec son supérieur immédiat.

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.

Si le salarié régulier est appelé à comparaître comme témoin, suite à un subpoena, devant un tribunal ou un organisme quasi-judiciaire à cause de l'exercice de ses fonctions au Casino lors d'une journée de congé, il peut reporter sa journée de congé en autant qu'il travaille le nombre d'heures prévues à sa journée régulière de travail, ou se faire payer le temps pour lequel sa présence est requise pour un minimum de trois (3) heures en temps supplémentaire.

## **Article 16 Vacances**

**16.1** Chaque salarié régulier a droit à des vacances annuelles dont la durée et la rémunération sont déterminées par son ancienneté au 31 mars de chaque année, et ce, de la façon suivante :

- a) Tout salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril, à 13,33 heures de vacances par mois complet d'ancienneté, si la semaine de travail est de quarante (40) heures. Si la semaine de travail est d'une durée moindre que de quarante (40) heures, le nombre d'heures est crédité au prorata.
- b) Tout salarié dont la semaine de travail est de quarante (40) heures et ayant :
  - Un (1) an d'ancienneté et plus a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril, à cent soixante (160) heures de vacances annuelles.
  - Dix-sept (17) ou dix-huit (18) années d'ancienneté et plus a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril à cent soixante-huit (168) heures de vacances annuelles.
  - Dix-neuf (19) ou vingt (20) années d'ancienneté et plus a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril à cent soixante-seize (176) heures de vacances annuelles.
  - Vingt et un (21) ou vingt-deux (22) années d'ancienneté et plus a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril à cent quatre-vingt-quatre (184) heures de vacances annuelles.
  - Vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) années d'ancienneté et plus a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril à cent quatre-vingt-douze (192) heures de vacances annuelles.
  - Vingt-cinq (25) années d'ancienneté et plus a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril à deux cent (200) heures de vacances annuelles.

Cependant, si la semaine de travail est d'une durée moindre que de quarante (40) heures, le nombre d'heures est crédité au prorata.

- c) Tout salarié reçoit pour ses vacances annuelles, une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier alors en vigueur.
- d) L'excédent de toute absence non rémunérée de plus de six (6) mois consécutifs dans le cas d'une absence du à un accident, un accident du travail, une maladie, une maladie professionnelle, une charge publique ou une mise à pied durant l'année de référence, est déduit, au prorata, du nombre d'heures de vacances dû.
- e) Le salarié occasionnel ou le salarié à temps partiel à horaire variable, qui devient salarié régulier, a droit à de pleins crédits d'heures de vacances en vertu des alinéas qui précèdent; la rémunération de telles

vacances se limite cependant au nombre de mois complets d'ancienneté acquis à ce nouveau statut au 31 mars.

- f) Pour tout salarié régulier, les quantum énoncés aux paragraphes a) et b) ci-haut, sont ajustés proportionnellement à sa semaine normale de travail au cours de la dernière année de référence.

## **16.2 Vacances des salariés temps partiel à horaire variable et des salariés occasionnels**

Les salariés temps partiel à horaire variable et les salariés occasionnels choisissent leurs vacances selon la même règle d'ancienneté que pour les salariés réguliers mais appliquée entre eux.

## **16.3 Le salarié à temps partiel à horaire variable et le salarié occasionnel a droit à une indemnité de vacances équivalant à 8 % des gains réguliers reçus durant l'année de référence (excluant le temps supplémentaire, les primes prévues à l'article 12.8 et tout montant reçu en vertu du régime d'intéressement).**

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 12.8 et tout montant reçu en vertu du régime d'intéressement). Le solde des vacances non prises sera versé au plus tard le 15 mai de l'année suivante.

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, tout salarié temps partiel à horaire variable et salarié occasionnel ayant (17) ans et plus d'ancienneté bénéficie des dispositions additionnelles pertinentes de 16.1 b) et l'application des paragraphes qui précèdent est ajustée en conséquence.

À cette même date, tel salarié 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.

## **16.4 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) Les vacances doivent être prises par bloc de semaine complète de vacances et sont prises obligatoirement dans les douze (12) mois suivant la fin de l'année de référence. Les vacances ne peuvent être

cumulées d'une année à l'autre. Les périodes de vacances sont autorisées par le supérieur immédiat.

- c) Lorsque les choix de vacances des salariés sont déterminés et autorisés dans un emploi, la promotion, le transfert ou la rétrogradation d'un salarié dans un autre emploi ne lui confèrent pas une priorité de choix de vacances sur les salariés déjà en place. Dans cette situation, une entente doit intervenir entre le salarié et son supérieur immédiat.
- d) Pour toutes les semaines complètes comprises entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 août, un maximum de deux (2) semaines de vacances par salarié est autorisé. Toutefois, après que tous les salariés aient exercé leur choix, si des semaines demeurent disponibles, le nombre de semaines peut être augmenté.
- e) Aucun choix de bloc de vacances d'un même salarié ne peut inclure à la fois le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier.
- f) Lors d'un congé de maternité ou d'un congé parental, le salarié peut prendre ses vacances immédiatement avant ou après son congé.
- g) Les vacances dues au 1<sup>er</sup> avril 2008 déjà accordées lors de la signature de la présente convention collective sont maintenues.

À compter de la signature de la présente, l'employeur autorise la prise de vacances par emploi, par quart de travail pour chaque semaine de l'année en respectant un ratio minimum, correspondant à la somme de 16% des salariés réguliers inscrits sur la liste d'ancienneté prévue à l'article 9.2 a) ii et de 7% des salariés TPHV et occasionnels inscrits sur la liste d'ancienneté prévue à l'article 9.2 b). Cependant, pour les emplois comptant vingt (20) salariés réguliers et moins, l'employeur autorise la prise de vacances par emploi, toujours en respectant le ratio mentionné ci-haut.

- h) Aux fins d'application du présent article, la liste d'ancienneté du 1<sup>er</sup> décembre sert de référence.

### **16.5 Congés sociaux pendant les vacances**

Sauf pour les cas de décès prévus à 15.1 a), b), c), d), e) et f), aucun jour de vacances additionnel n'est accordé ou différé au salarié si un (1) ou plusieurs congés sociaux surviennent pendant les vacances annuelles.

### **16.6 Choix de vacances**

L'employeur établit un tableau pour chaque emploi, par quart de travail si applicable, et autorise les vacances par ancienneté, selon l'ordre suivant :



### **Premier choix**

Du 1<sup>er</sup> février au 22 février, le salarié régulier choisit, par ordre d'ancienneté, un maximum de quatre (4) semaines de vacances. Le choix du salarié est immédiat; toutefois, lorsque certaines périodes de vacances ne sont plus disponibles (quota atteint), le salarié peut bénéficier d'un délai maximal de vingt-quatre (24) heures pour effectuer son choix de vacances.

### **Deuxième choix**

Du 23 février au 7 mars, le salarié régulier choisit, par ordre d'ancienneté, des blocs de vacances pour toutes les semaines où il demeure des disponibilités.

### **Troisième choix**

Du 8 mars au 21 mars, le salarié à temps partiel à horaire variable et le salarié occasionnel choisissent, par ordre d'ancienneté, des blocs de vacances pour toutes les semaines où il demeure des disponibilités.

### **Quatrième choix**

Le salarié qui n'a pas exercé son choix de vacances peut l'exercer en tout temps par la suite avec un délai d'au moins quatorze (14) jours avant l'affichage des horaires.

## **16.7 Études**

Exceptionnellement, un salarié aux études peut séparer en jours ses deux (2) premières semaines de vacances, si la demande de remboursement des frais académiques est autorisée par l'employeur en vertu de la politique à cet effet.

- 16.8** 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; à défaut, ses vacances sont payées.

## **Article 17 Absence maladie et assurance salaire**

### **17.1 Crédit**

- a) Tout salarié à temps complet a droit, au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, à un crédit de soixante-neuf (69) heures d'absence maladie pour les douze (12) mois qui suivent. Ce crédit est réduit au prorata des heures régulières travaillées pour tout salarié qui travaille moins de quarante (40) heures par semaine.
- b) À sa date d'embauche, le salarié à temps complet se voit octroyer un crédit d'absence maladie au prorata du temps à travailler entre sa date d'embauche et le 31 mars suivant.
- c) Le solde des heures d'absence maladie non utilisées au 31 mars de chaque année est remboursé au salarié régulier, à son salaire régulier, au plus tard le 15 mai de chaque année.

### **17.2 Assurance salaire**

Lorsqu'un salarié à temps complet est absent pour cause de maladie, il peut bénéficier, à compter de la fin de son délai de carence (lequel correspond à sa semaine normale de travail), de 80 % de son salaire régulier, et ce, pour une période de six (6) mois. Au terme de cette période, le salarié peut formuler une réclamation d'assurance salaire de longue durée, telle que prévue au régime d'assurance collective, s'il y a adhéré.

### **17.3 Salarié à temps partiel et salarié à temps partiel à horaire variable**

Le salarié à temps partiel et à temps partiel à horaire variable bénéficie des mêmes dispositions que le salarié à temps complet décrites aux articles 17.1 et 17.2, au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail. Cependant, le délai de carence et la prestation d'assurance-salaire de courte durée du salarié à temps partiel représentent la moyenne des heures travaillées au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant le début de son invalidité.

Le salarié à temps partiel et à temps partiel à horaire variable a droit, au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, à une avance de quarante-quatre (44) heures d'absence maladie pour les douze (12) mois qui suivent. Au 31 mars de chaque année, l'employeur établit la différence entre les heures d'absence maladie acquises selon les règles du présent article et le crédit utilisé par le salarié. Si le solde est négatif, l'employeur procédera à la récupération du nombre d'heures dû en le déduisant du crédit qu'il accorde au 1<sup>er</sup> avril.

Si le solde est positif, l'employeur procédera au remboursement du nombre d'heures dû au plus tard le 15 mai de chaque année.

#### **17.4 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.
- 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 de calendrier suivant y 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 avec effet rétroactif.

#### **17.5 Examen médical**

L'employeur peut demander au salarié de rencontrer un médecin de son choix uniquement lorsqu'une absence se prolonge au-delà de sept (7) jours pour vérifier si le salarié est apte à retourner au travail. Le médecin ne peut jamais vérifier autre chose que l'aptitude du salarié à retourner au travail. L'employeur paie toutes les dépenses de transport reliées à la visite.

#### **17.6 Diagnostics et pronostics médicaux contraires**

Si les diagnostics des médecins du salarié et de l'employeur n'arrivent pas aux mêmes conclusions, le diagnostic du médecin du salarié s'applique en attendant le diagnostic d'un troisième médecin, qui constituera la décision finale. Ce troisième médecin est choisi par les parties, parmi la liste prévue dans la lettre d'entente à cet effet, dans les dix (10) jours suivant le refus du salarié de se conformer à l'avis du médecin de l'employeur. L'employeur paie toutes les dépenses (transport, repas et salaire) reliées à la visite.

## **Article 18 Congés parentaux**

### **Dispositions générales**

À moins de stipulation contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une salariée ou à un salarié un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté(e) au travail.

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

Dans le cas où la salariée ou le salarié partage avec sa conjointe ou son conjoint 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 la salariée ou 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.

### **18.1 Absence pendant la grossesse**

La salariée 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 (maximum de quatre (4) demi-journées) 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.

## 18.2 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.

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 à temps complet, à temps partiel et à 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 parental ou du Régime d'assurance emploi, et cent pour cent (100%) du salaire régulier de la salariée.
- e) La salariée à temps complet, à temps partiel et à temps partiel à horaire variable non admissible au Régime québécois d'assurance parental 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 qui 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) La salariée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- h) 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.

### **18.3 Congé parental sans solde**

- a) Une salariée ayant donné naissance à un enfant, un salarié dont la conjointe a donné naissance à un enfant ou tout salarié ayant adopté un enfant (à l'exception de l'enfant de son conjoint) 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 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. La salariée ou le salarié en congé parental sans solde peut maintenir ses bénéfices d'assurances collectives en autant qu'il verse sa quote-part.
- c) Une salariée ou un salarié en congé parental peut retourner au travail à raison d'une (1) à trois (3) journées par semaine, et ce, à l'intérieur de la période prévue à l'alinéa a) du présent article.

La salariée ou le salarié conserve son horaire de travail auquel peut être retranché 1 à 3 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.

### **18.4 Congé de paternité**

- a) Le salarié dont la conjointe accouche 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.

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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.

### **18.5 Congé pour adoption**

La salariée ou le salarié qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, et qui a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'adoption et qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, 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 dix (10) semaines qui doivent être consécutives, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

Lorsque la salariée ou 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 la salariée ou 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.

Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 18.5, la salariée ou le salarié à temps complet, à temps partiel et à temps partiel à horaire variable reçoit une indemnité égale à la différence entre 100 % de son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il en faisait la demande, en

vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

La salariée ou le salarié à temps complet, à temps partiel et à temps partiel à horaire variable qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint et qui ne bénéficie pas du congé prévu ci-dessus, 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.

La salariée ou 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 de traitement.

### **18.6 Service**

Au présent article 18, « service » signifie le « service continu » défini à la Loi sur les normes du travail.

### **18.7 Déplacement**

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.

**18.8** Lors d'un congé de maternité ou d'un congé parental, le salarié peut prendre ses vacances immédiatement avant ou après son congé.

### **18.9 Salarié à temps partiel et à temps partiel à horaire variable**

Le salarié à temps partiel et à temps partiel à horaire variable est payé au prorata des heures régulières travaillées par rapport à la semaine normale de travail pour les congés mentionnés à 18.2, 18.4 et 18.5. L'employeur convient de maintenir sa pratique en vigueur au cours de la convention collective antérieure quant au calcul de la moyenne des heures travaillées par le salarié au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant le début du congé.



## **Article 19 Assurance collective**

### **19.1 Assurance collective**

Pour tout salarié, sauf pour le salarié occasionnel, l'employeur s'engage à maintenir jusqu'au 31 décembre 2008 à 23 h 59 un régime d'assurance collective comparable à celui en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

### **19.2 Primes**

Le mode de partage de primes qui existait avant le 1<sup>er</sup> juin 1996 demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2008 à 23 h 59.

### **19.3 Partage des coûts**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le partage de coûts des primes d'assurances collectives entre les employés et la Société sera comme suit.

<b>Protection</b>	<b>Part employé</b>	<b>Part employeur</b>
Médicale	50%	50%
Dentaire	50%	50%
Vision	50%	50%

#### **Couvertures**

Les couvertures prévues en vertu de ces trois protections demeurent identiques à celles en vigueur actuellement. Il en est de même pour les autres protections actuellement en vigueur (assurance vie, invalidité de courte durée et invalidité de longue durée) pour lesquelles les couvertures et le partage de coûts demeurent identiques à ceux qui prévalent actuellement.

Aucun changement n'est apporté à l'admissibilité aux protections d'assurances collectives.

#### **Compte de gestion santé**

Un compte de gestion santé (CGS) de 300\$ est alloué annuellement aux employés admissibles, dans la mesure où ils ont adhéré à l'une des protections médicale ou dentaire.

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

#### **19.4 Comité conjoint sur les assurances**

Un comité conjoint consultatif sera formé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 afin de partager l'information relative à la santé financière du régime d'assurances entre la Société 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 CSN;
- 4 représentants des syndicats affiliés à la FTQ
- 2 représentants de la Société.

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 la Société conformément à ses politiques de remboursement de frais de déplacement.

Après la mise en place du nouveau régime de retraite à prestations déterminées, le comité amorcera des travaux destinés à examiner la faisabilité d'introduire un régime flexible d'assurances. Les résultats de ces travaux, s'ils font l'unanimité entre toutes les parties concernées (Société, CSN, FTQ), pourront mener à l'introduction d'un tel régime en cours de convention dans la mesure où aucun coût additionnel n'est généré pour la Société et la structure du régime est viable et justifie la complexité et les coûts administratifs qu'elle engendre. Une cédule de rencontre pour réaliser ce mandat sera établie par le comité en temps opportun.

## **Article 20 Régime de retraite**

- 20.1** Pour tout salarié admissible, l'employeur s'engage à maintenir, jusqu'au 31 décembre 2009 à 23 h 59, un régime de retraite comparable à celui en vigueur au moment de la signature de la convention collective.
- 20.2** L'employeur verse au régime de retraite le même pourcentage que le salarié jusqu'à un maximum de 5 % du salaire régulier de ce dernier, et ce, jusqu'au 31 décembre 2009 à 23 h 59.
- 20.3** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 à 0 h 00, les salariés admissibles sont régis par les dispositions du régime de retraite à prestations déterminées 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.

## **Article 21 Uniformes**

### **21.1 Uniformes**

L'employeur fournit gratuitement aux salariés les uniformes dont il exige le port, selon la pratique existante. Ces uniformes doivent être portés exclusivement sur les lieux de travail, à l'exception du transport entre la résidence et le lieu de travail. L'employeur assume l'entretien seulement des uniformes qui nécessitent un nettoyage à sec. Le salarié est responsable d'assurer l'entretien de certains articles qui complètent l'uniforme (ex. : chemises, etc.) et des vêtements qui sont lavables. L'employeur fournit à la salariée enceinte, qui occupe son emploi, l'uniforme approprié.

### **21.2 Remise des uniformes et autres biens**

Le salarié qui quitte son emploi a la responsabilité de remettre intégralement et en bon état tous les uniformes et autres biens en sa possession appartenant à l'employeur. À défaut de s'y conformer, un montant équivalent à la valeur des biens manquants est retenu sur la paie finale du salarié.

### **21.3 Souliers de sécurité**

Lorsque le port de souliers de sécurité est requis par la loi, l'employeur détermine le modèle des souliers et les fournit au salarié à partir d'endroits qu'il identifie.

## **Article 22 Salaire**

### **22.1 Paie**

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

### **22.2 Bulletin de paie**

Le bulletin de paie indique:

- Les nom et prénom;
- La date de la période de paie;
- Le détail de toutes déductions;
- Le salaire brut;
- Le montant de la paie net;
- Le cumulatif des gains et déductions;
- Le solde des heures fériées;
- Le solde des heures d'absence maladie;
- Le solde des heures de vacances.
- Les heures supplémentaires payées.

### **22.3 Erreur**

En cas d'erreur de plus de cinquante dollars (50 \$) imputable à l'employeur, celui-ci effectue la modification appropriée et paie le salarié dans les quarante-huit (48) heures suivant la demande du salarié. Dans le cas contraire, le salarié rembourse l'employeur dans le même délai ou de tout délai autre convenu avec lui.

### **22.4 Prime du salarié occasionnel**

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

### **22.5 Classe et échelons**

La classe de l'emploi de l'agent de sécurité ainsi que les échelons apparaissent à l'annexe «A» de la présente convention collective.

## **22.6 Progression à l'intérieur de la classe**

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

**22.7** Au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, le salaire régulier du salarié ayant eu un rendement satisfaisant est augmenté à l'échelon immédiatement supérieur. Pour être admissible à cette augmentation d'échelon, le salarié doit avoir travaillé six (6) mois dans un emploi au 1<sup>er</sup> octobre. La période travaillée inclut les vacances, les congés fériés et les heures d'absence pour maladie.

**22.8** L'augmentation d'échelon est reportée au 1<sup>er</sup> avril de l'année suivante pour le salarié qui n'est pas admissible à l'augmentation d'échelon du 1<sup>er</sup> octobre précédent. Pour être admissible à cette augmentation d'échelon, le salarié doit avoir travaillé six (6) mois dans son emploi au 1<sup>er</sup> avril. L'augmentation d'échelon est considérée par la suite au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année suivante.

La présente mécanique de progression à l'intérieur d'une classe ne doit avoir aucun caractère disciplinaire.

## **22.9 Progression retardée**

La progression salariale d'un salarié dont le rendement n'est pas satisfaisant peut être ralentie. 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. Lorsque l'augmentation est accordée, le cas échéant, la progression salariale ne peut être à nouveau considérée dans un délai minimum de douze (12) mois.

La présente mesure ne doit avoir aucun caractère disciplinaire.

## **22.10 Progression accélérée**

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

## **22.11 Promotion**

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.

## 22.12 Rétrogradation

Un salarié rétrogradé à un emploi de classe inférieure reçoit dans cette nouvelle classe le salaire égal ou le salaire immédiatement inférieur au salaire qu'il avait, selon les circonstances.

## 22.13 Taux horaire régulier

Les salaires tels que réajustés et augmentés apparaissent à l'annexe «A» de la présente convention collective.

## 22.14 Description des tâches

L'employeur fournit au syndicat une description des tâches de tous les emplois.

## 22.15 Congé autofinancé

a) Tout salarié régulier ayant deux (2) ans de service peut s'inscrire en tout temps à un congé autofinancé. A cet effet, il doit fournir à son employeur un avis de quinze (15) 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 à l'exception du cumul de fériés et de crédits de maladie. 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 quanta annuel des vacances payées auxquelles il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quanta annuel de vacances payées auxquelles il a droit, au prorata de la durée du congé.

d) Mise à pied

Si une mise à pied survient pendant la période de financement du congé, le salarié est réputé continuer de participer au financement de son congé autofinancé, et ce, pour la durée totale de sa mise à pied.

e) Départ

Si un salarié quitte son emploi suite à un décès, départ volontaire ou un congédiement pour cause juste et suffisante, 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 REER dans la mesure de son admissibilité ou lui être remboursées.

f) 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.

g) Report du congé autofinancé

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

## **22.16 Congé sans solde**

Un salarié régulier peut obtenir un congé sans solde d'une durée de un (1) mois à un (1) an, et ce, aux conditions suivantes :

- a) Le salarié doit soumettre sa demande de congé par écrit, en indiquant sa date de départ et sa date de retour, au moins quarante-cinq (45)



jours avant le début projeté du congé. Cependant, l'absence du salarié ne doit perturber en aucune façon les activités du service pour lequel il travaille.

- b) La durée du congé doit être de six (6) mois ou plus, sans toutefois excéder un (1) an, si ce congé inclut une (1) ou plusieurs journées entre le 24 juin et le premier mardi de septembre.
- c) Tel salarié qui obtient un congé sans solde de plus de trente (30) jours ne peut se prévaloir des dispositions du présent article avant que ne se soit écoulée une période de deux (2) ans à compter de la date à laquelle il revient au travail.

De plus, un salarié qui obtient un congé de trente (30) jours ne peut se prévaloir du présent article avant que ne se soit écoulée une période de un (1) an à compter du premier jour de ce congé.

- d) Le salarié peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives, sauf l'assurance invalidité, en assumant sa part et celle de l'employeur au moment du départ ou aux échéances convenues avec l'employeur. Le salarié en congé sans solde n'a droit à aucun autre avantage social que ceux prévus à l'alinéa f).
- e) L'employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable.
- f) Le salarié cumule des crédits de vacances et de maladie durant les trente (30) premiers jours de son congé sans solde.
- g) Le salarié cumule son ancienneté pendant un congé sans solde.
- h) L'employeur peut accorder des congés sans solde au salarié à temps partiel à horaire variable et au salarié occasionnel pour raisons humanitaires.

## **22.17 Nouvel emploi**

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 rencontreront 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 dans le 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.

## **Article 23 Santé et sécurité au travail**

### **23.1 Principe**

- a) 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.
- b) Lorsqu'il y a contestation d'une lésion professionnelle, l'employeur paie l'indemnité d'assurance salaire à la condition que le salarié autorise l'employeur à recevoir les prestations auxquelles il peut avoir droit de la CSST, jusqu'à concurrence des sommes payées par l'employeur.

### **23.2 Premiers soins**

L'employeur s'engage à fournir les premiers soins au salarié qui se blesse 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 au casino ou à la maison.

### **23.3 Comité de santé-sécurité**

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'employeur et le syndicat forment un comité paritaire de santé-sécurité dont les fonctions, la composition et les modalités de fonctionnement sont définies ci-après:

- a) Les fonctions du comité paritaire sont de recevoir et discuter de questions relatives à la santé et à la sécurité au travail des salariés ainsi que de transmettre à l'employeur toute recommandation qu'il juge appropriée en ces matières.
- b) Le comité est composé d'un maximum de cinq (5) membres de chacune des parties. Les membres représentant les salariés sont désignés par le syndicat, en conformité avec l'article 7.1 b) de la présente convention collective.
- c) Le comité se réunit de façon statutaire au moins une fois par trois (3) mois. Si les parties le jugent nécessaire, le comité peut se réunir au besoin après entente à cet effet.

- d) Le comité prend connaissance et discute des « déclarations d'accidents/d'incidents et enquêtes au travail » du Service de santé.

#### **23.4 Dossier médical**

Sous réserve des dispositions de la Loi sur l'accès à l'information, 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.

Sur demande écrite, un salarié peut demander une copie de son dossier médical en signant les documents déchargeant l'employeur des responsabilités liées à la confidentialité des documents transmis. L'employeur détermine le moment de la prise de possession desdits documents.

#### **23.5 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.

#### **23.6 Inspection**

Un représentant syndical peut s'absenter de son travail après avoir avisé son supérieur immédiat, et ce, pour accompagner un inspecteur à l'occasion de toute visite d'inspection effectuée par la CSST.

#### **23.7 Déclaration de lésion professionnelle**

Pour toute déclaration de lésion professionnelle, une copie est remise au syndicat.

#### **23.8 Rapport de visite à l'infirmierie**

Pour toute visite à l'infirmierie, l'infirmier remet au salarié qui le demande une copie du compte rendu de cette visite.

#### **23.9 Trousse de premiers soins**

Un minimum de sept (7) trousse de premiers soins sera disponible sur les lieux de travail. Le comité de santé-sécurité détermine le contenu de ces trousse ainsi que le remplacement.

### **23.10 Salarié handicapé ou souffrant de limitation fonctionnelle**

L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin de modifier les tâches du salarié lui permettant de réintégrer son poste malgré un handicap ou une limitation fonctionnelle. À défaut, l'employeur et le syndicat s'efforcent de relocaliser le salarié sur un autre emploi respectant l'ancienneté des autres salariés.

### **23.11 Assignment temporaire**

L'assignment temporaire d'un salarié souffrant d'une lésion professionnelle ou visé par le retrait préventif est déterminée par l'employeur.

Lorsqu'un tel salarié est en assignment temporaire ou encore sur son travail et qu'il suit des traitements ou examens, le temps consacré à ces examens et le temps de transport sont déduits de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail si ces traitements ou ces examens surviennent pendant des jours de congé.

### **23.12 Air et bruit**

Tous les problèmes d'air ambiant et de bruit sont référés et étudiés au comité de santé et sécurité du travail.

### **23.13 Bancs**

Un banc est disponible par porte d'accès clients pour les agents de sécurité, qui peuvent l'utiliser à tour de rôle. Aux fins d'application de la présente clause, il y a actuellement deux (2) portes d'accès clients à l'annexe (Autobus, P4 à P7).

### **23.14 Tapis**

Des tapis de caoutchouc-mousse sont installés aux différentes portes d'accès.

### **23.15 Téléphone de sécurité**

Une directive écrite de l'employeur régit l'usage d'un téléphone de sécurité pour les agents de sécurité.

### **23.16 Gaze, masque et gants**

L'employeur fournit à tous les salariés un ensemble comprenant de la gaze, un masque de poche et des gants.

**23.17** Lorsque l'employeur complète le formulaire de l'Avis de demande de remboursement (ADR), l'employeur inclut dans le salaire annuel, lorsqu'applicables, les primes, pourboires, temps supplémentaire, allocation spéciale et bénéfices du régime d'intéressement.

## **Article 24 Mesures disciplinaires**

### **24.1 Principe et formes de mesures**

Le but des mesures disciplinaires est de favoriser l'amélioration du rendement de l'attitude des salariés.

Les mesures disciplinaires sont l'avis écrit, la suspension et le congédiement.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut suspendre, avec ou sans solde, un salarié pour fins d'enquête. Cette mesure est de nature administrative.

### **24.2 Contenu et remise de la mesure**

- 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 l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par la Société de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Sous réserve de l'article 24.4, le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent 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 de l'employé.

- c) Si l'employeur procède à la remise de la mesure disciplinaire lors d'une rencontre avec un salarié, ce dernier peut exiger d'être accompagné d'un représentant syndical.

Si la tenue d'une telle rencontre est impossible en raison de l'absence du salarié, telle rencontre se tient dans les cinq (5) jours suivant son retour au travail.

### **24.3 Contestation de la mesure**

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.

#### **24.4 Délai de péremption**

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'autres de même nature durant cette période. Pour toute absence de plus de trente (30) jours consécutifs ou toute suspension disciplinaire, la période de douze (12) mois est prolongée d'une durée équivalente à cette absence ou suspension.

#### **24.5 Appréciation de l'arbitre**

Si l'arbitre considère la mesure disciplinaire trop sévère, il peut y substituer sa propre décision.



## **Article 25 Formation**

### **25.1 Principe**

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 Cours de formation**

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 nécessaire ainsi que les frais de transport et de repas pris en dehors de la région sont entièrement remboursés par l'employeur conformément aux politiques et budgets établis, le tout sur présentation de pièces justificatives.

### **25.3 Reprise de congé**

Le salarié en formation lors d'une journée de congé hebdomadaire reprend cette journée immédiatement à la suite de cette formation ou peut, après approbation de son supérieur immédiat, déplacer à un autre moment sa journée de congé hebdomadaire.

### **25.4 Formation continue**

À chaque année financière, pendant leurs heures de travail, l'employeur s'assure qu'une période représentant en moyenne trois (3) heures par salarié, est consacrée à la vérification, la révision et l'amélioration des connaissances des salariés, de même qu'à la façon de les mettre en pratique.

### **25.5 Brigade d'incendie**

Les membres de la brigade d'incendie en place au Casino de Montréal sont réunis au minimum une fois à tous les ans afin de réviser la formation reçue et de pratiquer les mesures nécessaires en cas d'incendie.

Les salariés sont libérés avec solde pour la durée des formations. Advenant le cas, ils pourront compléter leur quart de travail s'ils le désirent. À défaut, s'ils ne complètent pas leur quart de travail, le temps non travaillé ne sera pas rémunéré.

**Article 26 Annexe**

**26.1** Les annexes et les lettres d'entente annexées font partie intégrante de la convention collective.

## Article 27 Durée de la convention

### 27.1 Durée

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 mars 2017.

### 27.2 Prolongation

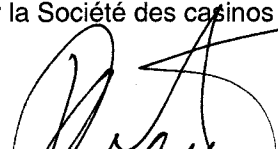
Nonobstant ce qui précède, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

### 27.3 Paramètres monétaires

Après le 31 mars 2012 et jusqu'au 31 mars 2017, les parties conviennent que les paramètres monétaires, tels que stipulés à l'Annexe D, applicables aux employés syndiqués de l'Unité générale du Casino de Montréal prendront effet à la même date pour les salariés visés par la présente convention collective.


Signé à Montréal, ce 16e jour du mois d'octobre 2009

Pour la Société des casinos du Québec inc.


  
Daniel Bissonnette


  
Guy Frenette

  
François Noël-de-Tilly

  
Julie Dubeau

  
Dick Demontigny

  
France Provost

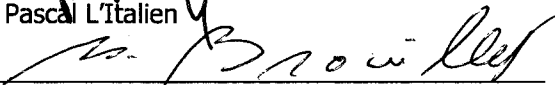
  
Martin Dalpé

Pour le Syndicat des employés et des employés de la Société des casinos du Québec (OSN) – Unité Sécurité

  
Riccardo Scopafietti

  
Pierre Gauthier

  
Pascal L'Italien

  
Normand Brouillet

## Annexe "A" Structure salariale

				<b>01-04-2007</b>	<b>01-04-2008</b>	<b>01-04-2009</b>	<b>01-04-2010</b>	<b>01-04-2011</b>
Corps d'emploi	Titre du poste	Classe	Échelon	2.50%	2.50%	2.00%	2.00%	2.00%
555	Agent de contrôle	67	1	17.91 \$	18.36 \$	18.73 \$	19.10 \$	19.48 \$
			2	18.69 \$	19.16 \$	19.54 \$	19.93 \$	20.33 \$
			3	19.49 \$	19.98 \$	20.38 \$	20.79 \$	21.21 \$
			4	20.28 \$	20.79 \$	21.21 \$	21.63 \$	22.06 \$
			5	21.08 \$	21.61 \$	22.04 \$	22.48 \$	22.93 \$
			6	21.87 \$	22.42 \$	22.87 \$	23.33 \$	23.80 \$
550	Agent de sécurité	66	1	17.62 \$	18.06 \$	18.42 \$	18.79 \$	19.17 \$
			2	18.39 \$	18.85 \$	19.23 \$	19.61 \$	20.00 \$
			3	19.19 \$	19.67 \$	20.06 \$	20.46 \$	20.87 \$
			4	20.04 \$	20.54 \$	20.95 \$	21.37 \$	21.80 \$
			5	20.90 \$	21.42 \$	21.85 \$	22.29 \$	22.74 \$

## **Annexe "B" Allocation spéciale**

Pour considérations diverses, entre autres pour tenir compte du site et de l'aménagement des espaces au Casino de Montréal, l'employeur verse à tout salarié qui complète son horaire régulier de travail (minimum 5 heures) une allocation équivalant à 50 % de son taux horaire régulier, à moins que l'employeur ne décide d'intégrer dans l'horaire de travail des salariés une période de trente (30) minutes rémunérées mais non travaillées.

## **Annexe "C"    Années financières**

L'année financière débute le premier lundi de la période de paie qui inclut le 1<sup>er</sup> avril, et se termine le dernier dimanche de la période de paie qui précède le 1<sup>er</sup> avril.

Années financières aux fins de la présente convention collective :

<b>Années financières</b>	<b>Dates</b>
2008-2009	31 mars 2008 au 29 mars 2009
2009-2010	30 mars 2009 au 28 mars 2010
2010-2011	29 mars 2010 au 27 mars 2011
2011-2012	28 mars 2011 au 25 mars 2012
2012-2013	26 mars 2012 au 24 mars 2013

## **Annexe "D" Paramètres monétaires**

Les parties conviennent que les paramètres suivants sont ceux visés par le paragraphe 27.3 de la convention collective en vigueur :

- Quantum de crédits d'absences maladies;
- Quantum d'heures de congés fériés;
- Quantum de vacances annuelles;
- Quantum de congés sociaux;
- Indemnité de congé maternité;
- Régime de retraite;
- Régime d'assurance collective;
- Pourcentage de prestation d'assurance salaire de courte durée;
- Pourcentage du taux de temps supplémentaire;
- Pourcentage d'évolution des taux de primes;
- Pourcentage d'évolution des taux de salaire;
- Montant forfaitaire si applicable.

## Lettre d'entente

ENTRE : Société des casinos du Québec inc.

ET : Syndicat des employés-e-s de la Société des casinos du Québec -  
CSN  
Unité sécurité

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

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

16 décembre 1997	Avance de salaire / modification de la période de paie
30 octobre 2001	Règlement du grief sur l'assurance salaire
27 juillet 2004	Résiduel d'heures de vacances (15 minutes monnayées)
22 décembre 2005	Application de la prime du temps de Fêtes
20 octobre 2006	Liste de médecins arbitres*

\*\*Les parties conviennent de se rencontrer afin de réviser la liste des médecins arbitres dans les  
90 jours de la signature de la convention collective. Le statut quo s'applique jusqu'à la signature  
d'une nouvelle entente.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 16<sup>e</sup> jour du mois  
d'octobre 2009.

Pour la Société des casinos du Québec inc.

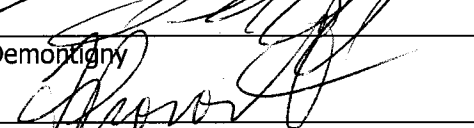
  
Daniel Bissonnette

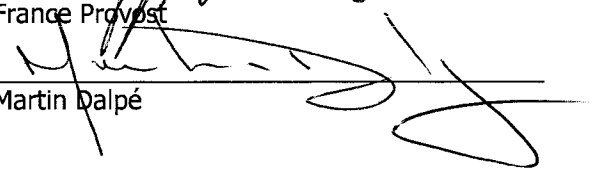
  
Guy Frenette

  
François Noël-de-Tilly

  
Julie Dubeau

  
Dick Demontigny

  
France Provost

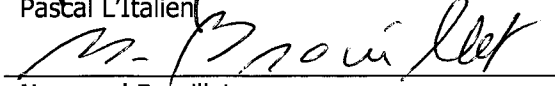
  
Martin Dalpé

Pour le Syndicat des employés et des  
employés de la Société des casinos du  
Québec (CSN) – Unité Sécurité

  
Riccardo Scopelleti

  
Pierre Gauthier

  
Pascal L'Italien

  
Normand Brouillet



# LETTRE D'ENTENTE

- ENTRE:** Société des casinos du Québec inc.
- ET:** Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec – CSN Unité sécurité
- OBJET:** Régimes généraux d'horaires de travail et heures de travail des agents de sécurité et des agents de contrôle

## Les parties conviennent de ce qui suit :

### 1. Horaires de travail

- a) Un horaire de travail de type 3-4 pour une semaine normale de 40 heures (y incluant un samedi de 12h par cycle de 28 jours), un horaire de travail de type 4-3 pour une semaine normale de 37 heures et un horaire de type 3-4 (we) pour une semaine normale de 37 heures sont offerts aux agents de sécurité à temps complet et aux agents de contrôle à temps complet.

Pour les salariés dont l'horaire est de type 3-4 sur une semaine normale de 40 heures, le choix du samedi et du quart de travail sur ce samedi, par cycle de 28 jours s'effectue, par ancienneté, pour une période de six mois. Ce choix est effectué 2 fois par année, le ou vers le 1<sup>er</sup> octobre et le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, à un moment choisi par l'employeur et selon les besoins opérationnels déterminés par ce dernier.

- b) Ces nouveaux horaires entreront en vigueur à une date déterminée par l'employeur et le choix d'horaire et de rotation sera offert par emploi et par ancienneté dans les cinq (5) jours suivant la signature de la présente entente. Le statut du salarié est déterminé par son choix d'horaire.
- c) L'horaire initial comportera 64 postes à temps complet sur un horaire de type 3-4 (comptant un samedi de 12h par cycle de 28 jours), 28 postes à temps complet sur un horaire de type 4-3, 4 postes à temps complet de substitut sur un horaire de type 3-4 (we) et 8 postes à temps complet de substitut sur un horaire de type 3-4 (comptant un samedi de 12h par cycle de 28 jours).

Les postes de substituts sont dédiés à des heures en sus des besoins opérationnels de base, soit des heures de remplacement des salariés absents pour toutes absences et des heures de travail disponibles dues à un surcroît de travail, des projets spéciaux et des besoins saisonniers. Ces heures de travail seront attribuées aux salariés occupant ces postes, prioritairement à l'offre du temps complémentaire, à la maximisation des salariés TP, et à l'offre d'heures aux salariés TPHV et occasionnels.

- d) Lors de l'entrée en vigueur des nouveaux horaires de travail, le Service de la sécurité physique comptera 104 postes à temps complet, incluant les postes d'agent de contrôle.



Ce nombre de 104 postes à temps complet ne peut être interprété comme constituant un plancher d'emploi, ni une obligation de maintenir un nombre de postes à temps complet, ni une obligation de maintenir un nombre de postes par type d'horaire.

Toutefois, sous réserve du paragraphe précédent, l'employeur s'engage à maintenir un horaire de type 3-4 (comptant un samedi de 12h par cycle de 28 jours), jusqu'au renouvellement de la présente convention collective, uniquement pour les 64 salariés temps complet qui seront titulaires de ce type d'horaire au 31 décembre 2009. Cette disposition exclue les 8 salariés substitués sur cet horaire qui sont visés par le e ci-après. Si après cette date et jusqu'au renouvellement de la convention collective, ces salariés choisissent un autre type d'horaire de travail ou s'ils quittent, l'employeur pourra, à son choix, lors du choix annuel d'horaire suivant, maintenir ce type d'horaire ou les remplacer par un autre type d'horaire. Entre temps, l'employeur comblera temporairement par ce type d'horaire, l'horaire vacant, et ce, jusqu'au prochain choix annuel d'horaires.

- e) Sous réserve du 2<sup>e</sup> alinéa du point 1. d), l'employeur maintiendra au moins jusqu'à la mise en vigueur du choix annuel d'horaire de janvier 2011, les 8 postes de substitut sur l'horaire de type 3-4 (comptant un samedi de 12h par cycle de 28 jours).
- f) Sur une base annuelle, au moment déterminé par l'employeur, ce dernier offre un choix d'horaires de travail et de rotation, s'il y a lieu, aux salariés réguliers, et ce, par emploi, par ancienneté et par statut. Nonobstant ce qui précède, les salariés ayant un droit sur l'horaire de type 3-4 (comptant un samedi de 12h par cycle de 28 jours), selon les dispositions du 3<sup>e</sup> alinéa du point 1. d) de la présente, ont préséance pour le choix de cet horaire. Le 1<sup>er</sup> choix d'horaire annuel se tiendra en janvier 2011 pour une entrée en vigueur le ou vers le 1<sup>er</sup> avril 2011. Il en sera ainsi pour les années subséquentes, et ce, jusqu'au renouvellement de la présente convention collective.

À chaque année, lors du choix d'horaire, l'employeur s'engage à offrir un nombre d'horaire de type 3-4 (comptant un samedi par cycle de 28 jours) équivalent au nombre de salariés réguliers visés par les dispositions du 3<sup>e</sup> alinéa du point 1. d), toujours à l'emploi au 31 décembre précédant ce choix d'horaire.

Sous réserve du 2<sup>e</sup> alinéa du point 1. d), lorsque l'employeur comble un horaire de type 3-4 (comptant un samedi de 12h par cycle de 28 jours) en cours d'année ou lors de l'offre annuelle des horaires, l'employeur maintient cet horaire jusqu'à la mise en vigueur du choix annuel d'horaires suivant.

- g) Les parties conviennent que les salariés TPHV et occasionnels qui travaillent de façon continue et régulière le samedi le font sans contrevenir à l'article 2.17 de la convention collective.



## **2. Régimes généraux d'horaire de travail**

Il y a trois (3) différents régimes généraux d'horaire, soit :

- 3 jours de travail de 12 heures 20 minutes par semaine et un samedi de 12 heures par cycle de 28 jours pour une moyenne de 40 heures régulières par semaine;
- 4 jours de travail de 9 heures 15 minutes pour une semaine de travail de 37 heures.
- 3 jours de travail de 12 heures 20 minutes par semaine pour une semaine de travail de 37 heures.

## **3. Modèles d'horaire**

Les présents modèles d'horaire (reproduits en annexe) découlant des régimes généraux d'horaire de travail seront maintenus jusqu'au renouvellement de la convention collective.

- I. L'horaire de type 3-4 pour une semaine normale de 40 heures (y incluant un samedi de 12h par cycle de 28 jours) comporte deux (2) blocs de travail, l'un du mercredi au vendredi et l'autre du dimanche au mardi. Sur un cycle de 28 jours, le salarié régulier travaille deux (2) semaines consécutives de jour et deux (2) semaines consécutives de nuit;
- II. L'horaire de type 3-4 (we) pour une semaine normale de 37 heures comporte un bloc de travail, soit vendredi, samedi et dimanche. Sur un cycle de 28 jours, le salarié régulier travaille deux (2) semaines consécutives de jour et deux (2) semaines consécutives de nuit;
- III. L'horaire de travail de type 4-3 s'applique en rotation sur une période de sept (7) semaines. Dans l'application de ce modèle, le salarié travaille deux (2) blocs consécutifs de jour et deux (2) blocs consécutifs de nuit.
- IV. Pour les besoins opérationnels de 24 heures par jour, comblé par des quarts de travail de 12h20 sur des horaires 3-4, le quart de travail de jour débute à 6h45 et celui de nuit débute à 18h45.

Pour les autres postes réguliers, l'heure de début du quart de travail par poste et, s'il y a lieu, par rotation, est fixée par l'employeur lors de la signature de la convention collective, puis au moment du choix annuel d'horaire ou au moment du comblement d'un emploi. Pour tout changement à ces débuts d'horaires, l'article 9.2 a) s'applique.



#### **4. Complément d'horaire**

Les salariés à temps complet sur une semaine normale de 37 heures ont la possibilité d'augmenter leur nombre d'heures régulières travaillées jusqu'à un maximum de deux mille quatre-vingt-sept (2087) heures par année, et ce, de la façon suivante :

- a) À compter de l'entrée en vigueur des nouveaux horaires de travail, tout salarié à temps complet ayant choisi un horaire de type 4-3, peut indiquer à un moment déterminé par l'employeur sur la liste prévue à cet effet, ses disponibilités pour travailler en temps complémentaire selon son cycle de 7 semaines. Ces disponibilités sont effectives pour 6 mois et peuvent être modifiées 2 fois par année, le ou vers le 1<sup>er</sup> octobre et le 1<sup>er</sup> avril de chaque année. Cette liste sera utilisée en priorité (c.-à-d. après les salariés substitués prévus à l'article 1 c), avant la maximisation des salariés temps partiel et avant la liste des occasionnels/TPHV et la liste du temps supplémentaire), jusqu'à un maximum de 21 heures par cycle de 7 semaines, par salarié.
- b) À compter de l'entrée en vigueur des nouveaux horaires de travail, tout salarié à temps complet ayant choisi un horaire de type 3-4 (we), peut indiquer à un moment déterminé par l'employeur, sur la liste prévue à cet effet, ses disponibilités pour travailler en temps complémentaire sur un cycle de 4 semaines. Ces disponibilités sont effectives pour 6 mois et peuvent être modifiées 2 fois par année, le ou vers le 1<sup>er</sup> octobre et le 1<sup>er</sup> avril de chaque année. Cette liste sera utilisée en priorité (c.-à-d. après les salariés substitués prévus à l'article 1 c), avant la maximisation des salariés temps partiel et avant la liste des occasionnels/TPHV et la liste du temps supplémentaire), jusqu'à un maximum de 12 heures par cycle de 4 semaine, par salarié.
- c) Le temps complémentaire est attribué par ancienneté parmi les salariés à temps complet admissibles.
- d) Nonobstant l'article 12.7 de la convention collective, les heures ainsi effectuées sont rémunérées à taux simple.
- e) Les heures effectuées en complément d'horaire donnent droit à des crédits de fériés et de maladie qui seront remboursés en fin d'année et sont également comptabilisées aux fins d'application de l'assurance-salaire. Ils donnent également droit à des crédits de vacances pour l'année qui suit la période de référence.

#### **5. Statut de TPHV**

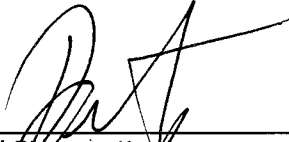
Les salariés qui détenaient un statut de TPHV en date du 27 août 2008 et les salariés qui auraient acquis le statut de TPHV en avril 2009, conformément aux règles d'acquisition du statut prévues à l'article 2.15 de la convention collective, conservent ce statut et bénéficient des conditions de travail s'y rattachant, et ce, jusqu'au (ou vers le) 31 mars 2012. Par la suite, afin de conserver ce statut et bénéficier des conditions de travail s'y rattachant, ils doivent rencontrer les conditions d'admissibilité et de maintien de ce statut (1 200 heures).





En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 16<sup>e</sup> jour du mois d'octobre 2009.


Pour la Société des casinos du Québec inc.

  
\_\_\_\_\_

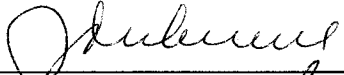
Daniel Bissonnette

  
\_\_\_\_\_

Guy Frenette

  
\_\_\_\_\_

François Noël-de-Tilly

  
\_\_\_\_\_

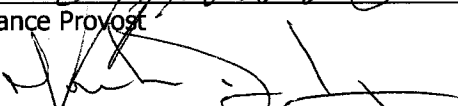
Julie Dubeau

  
\_\_\_\_\_

Dick Demontigny


  
\_\_\_\_\_

France Provost

  
\_\_\_\_\_

Martin Dalpé

Pour le Syndicat des employées et employés  
de la Société des casinos du Québec (CSN) –  
Unité Sécurité

  
\_\_\_\_\_

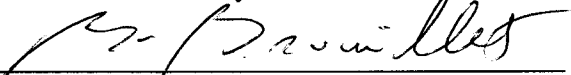
Riccardo Scopelletti

  
\_\_\_\_\_

Pierre Gauthier

  
\_\_\_\_\_

Pascal L'Italien

  
\_\_\_\_\_

Normand Brouillet

P:\Ressources Humaines\Relations professionnelles\Négociations\2007\CSN\SÉCURITÉ\2009-10-16 - Final Lettre d'entente horaires mise à jour -  
nit.doc



Modèles d'horaire :

Modèle 3-4 incluant un samedi sur 4

Blocs	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total Hrs
1	T	T	C	C	C	1/4	T	40
2	C	C	T	T	T	1/4	C	40

C

Modèle 4-3

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total Hrs
Rotation 1	T	T	T	T	C	C	C	37
Rotation 2	T	T	T	C	C	C	T	37
Rotation 3	T	T	C	C	C	T	T	37
Rotation 4	T	C	C	C	T	T	T	37
Rotation 5	C	C	C	T	T	T	T	37
Rotation 6	C	C	T	T	T	T	C	37
Rotation 7	C	T	T	T	T	C	C	37

Modèle 3-4 - we

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total Hrs
C	C	C	C	T	T	T	37

T = Travail

C = Congé

