

LETTRE D'ENTENTE AU 2023-11-01

ENTRE : **LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.**
(ci-après nommée « l'Employeur »)

ET : **SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC - CSN (UNITÉ GÉNÉRALE)**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : **Affectation volontaire – Projet pilote**

ATTENDU que la convention collective est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2023;

ATTENDU le processus de renouvellement de la convention collective;

ATTENDU les discussions dans le cadre de ce renouvellement et les ententes acceptées en date du 15 décembre 2022 par les parties;

ATTENDU la lettre d'entente AU 2012-08-03 encadrant l'affectation volontaire des caissiers chambre forte et des préposés au comptage;

ATTENDU la lettre d'entente MC 2016-02-26-01 encadrant l'affectation volontaire des préposés aux appareils de jeux électroniques – Multi-Jeux (Zone) vers préposés aux appareils de jeux électroniques (PAJE).

ATTENDU les discussions entre les parties.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les attendus font partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les lettres d'ententes MC 2012-08-03 et MC 2016-02-26-01 ont préséance sur la présente lettre d'entente.
3. Sous réserve des modalités définies à la présente, un salarié à temps partiel, un salarié TPHV et un salarié occasionnel peut se porter volontaire pour être affecté dans un autre emploi de son unité d'accréditation afin de compléter ses heures de travail.
4. Suite au choix d'horaire annuel, l'employeur affichera les besoins en affectations volontaires. Les salariés pourront s'y inscrire. Suite à cet affichage, l'employeur confirmera jusqu'à un maximum de deux (2) emplois en affectations volontaires par salarié. Ces disponibilités en affectation volontaire seront valides pour la durée de l'année financière à venir.
5. Ces salariés doivent rencontrer les exigences normales de l'emploi pour lequel ils se portent volontaires, avoir un rendement satisfaisant dans son emploi principal et rencontrer l'ensemble des attentes dans les emplois pour lesquels ils se portent volontaires. De plus, les salariés doivent avoir une expectative de travail de moins de 30 hrs par semaine dans son emploi principal. À défaut de rencontrer les critères mentionnés précédemment, les salariés se verront refuser le droit à l'affectation volontaire après en avoir été avisés par écrit par l'employeur. Après un refus, l'employeur pourra reconsidérer la demande d'un salarié pour la prochaine année financière.

6. Afin de rencontrer ses besoins opérationnels, l'employeur avise les salariés qui seront considérés sur la liste d'affectation volontaire de chacun des titres d'emploi. Si plusieurs salariés se portent volontaire pour être affectés dans un emploi, l'employeur choisi les salariés par ancienneté, d'abord aux salariés réguliers puis aux salariés TPHV et occasionnels.
7. Lors de la confection des horaires hebdomadaires et lors des remplacements, l'employeur maximise les heures de travail des salariés dans leur emploi principal et des salariés visés par l'application de l'article 11.4. Par la suite, les quarts de travail disponibles seront attribués aux salariés éligibles en affectation volontaire par ancienneté, d'abord aux salariés réguliers puis aux salariés TPHV et occasionnels.
8. L'employeur n'a pas l'obligation de modifier l'horaire d'un salarié afin de prioriser un emploi ou de maximiser ses heures à l'horaire.
9. Conformément aux dispositions prévues à l'article 12.7 de la convention collective et la lettre d'entente AU 2021-12-15, le temps supplémentaire s'applique de la façon suivante :
 - Quotidien : Après avoir travaillé le nombre d'heures prévu à la journée normale du salarié temps complet de l'emploi effectivement travaillé;
 - Cycle : Après avoir travaillé le nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail ou au cycle de deux (2) semaines de l'emploi principal.
10. Le taux horaire, les primes et les allocations spéciales sont ajustés selon l'emploi occupé quotidiennement.
11. Le salarié bénéficie d'une progression à l'intérieur de chacune des classes salariales associées aux emplois où il est affecté (Emploi principal et emploi en affectation). Les articles 22.6 à 22.10 et les conditions d'admissibilité s'appliquent alors de façon indépendante pour chacun des emplois. Les heures considérées à la progression à l'intérieur des classes salariales associées aux emplois d'affectations volontaires sont celles effectivement travaillées dans cet emploi.
12. Les dispositions des articles 22.11 à 22.15 de la convention collective sont applicables.
13. Toutes les heures effectuées sont incluses dans le calcul de la période de probation.
14. Le salarié est inscrit à la liste d'ancienneté uniquement sous son titre d'emploi principal.
15. Afin de pallier à une éventuelle diminution du nombre de salariés occasionnels due à la pratique de l'affectation volontaire, un ajustement du nombre de salariés aux fins du calcul des ratios de vacances et de fériés ainsi que des heures de libérations syndicales accordées par l'employeur sont fait une fois par année selon les modalités suivantes :

L'employeur analyse les horaires de chaque titre d'emploi, selon la méthode convenue* entre les parties, sur une période de quatre semaines entre la mi-juillet et la mi-août, afin de déterminer combien de salariés occasionnels pour chacun des emplois visés « auraient dû être embauché » afin de combler les heures qui ont été faites par des salariés en affectation volontaire dans cet emploi, au cours de la période;

Pour l'ajustement des heures de libérations syndicales, par unité d'accréditation, le nombre total de salariés occasionnels « qui auraient dû être embauchés » est ajouté au nombre de salariés à l'emploi au 1^{er} août aux fins du calcul de la révision du nombre d'heures de libération syndicales prévu au deuxième alinéa de l'article 6.3 c);

Pour l'ajustement des quotas de vacances et de fériés, par emploi, le nombre de salariés occasionnels « qui auraient dû être embauchés » est ajouté au nombre de salariés occasionnels décomptés sur la liste d'ancienneté du 1^{er} décembre de la même année, aux fins du calcul des quotas.

16. Un comité paritaire consultatif sur l'application de l'affectation volontaire sera mis sur pied au moment de la mise en vigueur de la présente lettre d'entente afin de discuter toute problématique soulevée par l'opérationnalisation de l'affectation volontaire.

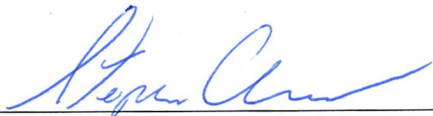
17. La présente lettre d'entente est un projet pilote pour la durée de la convention collective.

18. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*, qu'elle est faite sans admission quelconque, et ne pourra être invoquée par l'une ou l'autre des parties à titre de précédent.

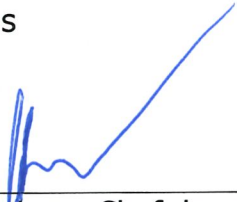
*Pour l'horaire d'une semaine, on calcule le nombre de salariés en affectation par jour, par quart de travail, on effectue un calcul vertical et horizontal pour déterminer combien de salariés occasionnels cela aurait pris pour combler les besoins. On retient la semaine la plus avantageuse.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 1^{er} jour de novembre 2023.

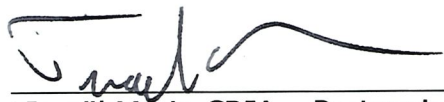
**POUR LA SOCIÉTÉ DES CASINOS
DU QUÉBEC INC.**



Stéphane Cléroux – Chef des opérations

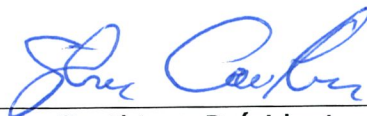


Martin Nadon – Chef des opérations

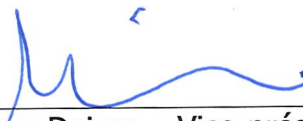


Israël Morin CRIA – Partenaire d'affaires expérience employé et culture

**POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES
ET EMPLOYÉS DE LA SOCIÉTÉ DES
CASINOS DU QUÉBEC – CSN (UNITÉ
GÉNÉRALE)**



Steve Gauthier - Président



Manon Doiron – Vice-présidente générale

