CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DES CASINOS
DU QUÉBEC INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE LA
SOCIÉTÉ DES CASINOS
DU QUÉBEC - CSN
UNITÉ RESTO-CASINO

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	12
Article 8	Procédure de règlement des griefs	13
Article 9	Ancienneté	15
Article 10	Emploi vacant	19
Article 11	Réduction d'effectifs	23
Article 12	Heures de travail, primes et temps supplémentaire	26
Article 13	Conditions générales de travail	30
Article 14	Congés fériés	32
Article 15	Congés sociaux	35
Article 16	Vacances	36
Article 17	Absence maladie et assurance salaire	40
Article 18	Congés parentaux	42
Article 19	Assurance collective	45
Article 20	Régime de retraite	47
Article 21	Uniformes et outils de travail	48
Article 22	Salaire	49
Article 23	Santé et sécurité au travail	54
Article 24	Mesures disciplinaires	56
Article 25	Formation	57
Article 26	Annexe	58
Article 27	Durée de la convention	59
ANNEXE « A »	Structures salariales	60
ANNEXE « B »	Banquets	61
ANNEXE « C »	Services, sections, titre de l'emploi et niveaux	64
ANNEXE « D »	Les pourboires	65
ANNEXE « E »	Reconnaissance des pourboires déclarés à l’employeur	66
ANNEXE « F »	Allocation spéciale	67
ANNEXE « G »	Régimes généraux d’horaires de travail salarié à temps complet	68
ANNEXE « H »	Années financières	69
LETTRE D’ENTENTE		70

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 Année financière

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

2.2 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.

2.3 Délais

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

2.4 Divisions, services et sections

Pour les fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent que les divisions, les services et les sections, que les titres d'emploi qui s'y rattachent sont ceux décrits à l'annexe «C» de la présente convention collective.

2.5 Emploi

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

2.6 Employeur

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

2.7 Genre

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

2.8 Grief

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

2.9 Les parties

Les parties désignent l'employeur et le syndicat.

2.10 Mise à pied

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

2.11 Période de probation

La période de probation désigne la période pendant laquelle le salarié est soumis à l'évaluation de ses compétences, de son comportement, de son rendement par l'employeur. La période de probation du salarié régulier est d'une durée de huit cents (800) heures régulières travaillées incluant les heures de formation théorique et pratique. Pour le salarié occasionnel, la durée de la période est de

mille quarante (1 040) heures régulières travaillées dans le même emploi, incluant les heures de formation théorique et pratique.

2.12 Points de vente

Les points de vente sont les suivants :

L'ensemble des bars à alcool
Les cuisines
La pâtisserie
Les laveries
La cafétéria
Le casse-croûte
Chaque restaurant
Chaque boutique
Le Cabaret
Le magasin
Tout autre point de vente convenue entre les parties.

2.13 Salaire régulier

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

2.14 Salarié

Salarié désigne toute personne couverte par l'accréditation.

2.15 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.

2.16 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 journées que le nombre de journées d'une semaine régulière pour son titre d'emploi.

2.17 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 mille deux cents (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 mille deux cents (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 mille deux cents (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. Toutefois, strictement aux fins de l'application du présent paragraphe, les heures d'absence en

congé maternité au cours de l'année de référence (Heures inscrites aux relevés de présence de la salariée) sont considérées comme des heures travaillées

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

   L'employeur doit aviser le salarié de la perte de son statut TPHV s'il y a lieu, le plus tôt possible, ou au plus tard, vingt (20) jours avant le début de l'année financière.

2.18 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.

2.19 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.

2.20 Salarié régulier

a) 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.

b) Réduction du temps de travail

Le salarié régulier peut exprimer cinq (5) fois par année, selon les périodes mentionnées à l'article 10.7, une préférence de réduire son temps de travail de un (1) ou deux (2) jours à son horaire par période de paie pour les périodes déterminées par l'employeur, par secteur. Il appartient à l'employeur d'autoriser la réduction du temps de travail ainsi que le nombre de jours pouvant être retranchés. Les demandes de réduction de temps de travail sont traitées par ancienneté.

Le salarié bénéficiant de la réduction de temps de travail peut être appelé à travailler selon son horaire de base si tous les autres salariés de son emploi sont prévus à l'horaire. Le cas échéant, l'horaire de base à préséance et les salariés bénéficiant de la réduction de temps de travail seront inscrits à l'horaire par ordre inverse d'ancienneté.

Le salarié régulier se prévalant de la réduction de temps de travail ne peut se mettre disponible pour un autre quart de travail.

Un salarié visé par le présent article peut postuler en cours d'année sur un emploi temporairement vacant selon les dispositions de l'article 10.8.

Les heures libérées par la réduction de temps de travail sont obligatoirement redistribuées selon les modalités de la convention collective et l'application du présent article ne doit pas entrainer la création d'emplois réguliers.

2.21 Statut

Le statut d'un salarié, déterminé par l'employeur, est soit à temps complet, soit à temps partiel, soit occasionnel, 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 2.14.

2.22 Syndicat

Le syndicat désigne le « Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec – CSN, Unité Resto-casino».

2.23 Quart de travail

Les quarts de travail sont définis comme suit :

Un quart de jour est celui dont les heures de travail cédulées débutent entre 4h00 et 12h59;

Un quart de soir est celui dont les heures de travail cédulées débutent entre 13h00 et 20h59;

Un quart de nuit est celui dont les heures de travail cédulées débutent entre 21h00 et 3h59;

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

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 soixante-quinze (75) 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. Un salarié pourrait être libéré de son travail, pour une période de temps raisonnable, à la demande d'un membre de l'exécutif syndical afin d'enquêter sur une mésentente connue de l'employeur. Cette libération est accordée avec l'autorisation du supérieur immédiat.

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 huit (8) 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 quinze (15) salariés à la fois (un maximum de deux (2) salariés par section, par quart de travail), représentants autorisés du syndicat, peut s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales tel un congrès, colloque ou session de formation. Pour la participation des représentants autorisés du syndicat au conseil syndical, ce nombre de quinze (15) salariés (un maximum de deux (2) salariés par section par quart de travail) exclu les membres du comité exécutif.

   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 1er avril l'équivalent de deux mille cinq cent quatre-vingt-seize (2 596) 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 1er 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 trente (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

emploi, par quart de travail, est de deux (2) salariés; dans le cas d'emplois où il y a moins de quinze (15) salariés, un (1) seul salarié peut s'absenter.

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 ou à un autre emploi auquel pourrait lui donner droit ses compétences et son ancienneté, si son emploi n'existait plus.

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 ou lors de la remise d'une lettre de demande de M1 « Déclaration du médecin », 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 quatre (4) salariés.

Le comité de relations de travail a pour mandat, entre autres, de discuter de tout sujet d'intérêt tel 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 trois (3) salariés.

Et tout autre comité conjoint créé par l'employeur, selon un maximum déterminé par ce dernier.

Lors de la tenue des activités prévues aux paragraphes a) à d) qui précèdent, les salariés représentants du syndicat, sont libérés sans perte de salaire régulier pour l'équivalent de la durée de l'activité conjointe, laquelle ne peut être inférieure à quatre (4) heures.

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

Trois (3) salariés sont libérés, sans solde, afin de préparer toute séance de négociation ou de conciliation.

Lors de la tenue des séances de négociations ou de conciliation, les salariés, représentants du syndicat, sont libérés sans perte de salaire régulier pour l'équivalent de la durée desdites séance. Ces heures de libération ne sont pas comptabilisées à même la banque prévue à 6.3 c).

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 ou au service des ressources humaines 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 ou par un représentant du syndicat 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, à l'intérieur du délai de péremption prévu à l'article 24.4, 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, ainsi que le grief contestant une mesure disciplinaire progressive liée au même dossier est considéré comme ayant été respecté, et ce malgré le délai prévu à 8.1 l)

Les parties conviennent que la présente disposition ne libère pas le syndicat du respect de la procédure et des délais prévue à l'article 8.1 g).

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, y compris les salariés représentants syndicaux appelés à témoigner, 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 d'un emploi ou de contestation en ce qui a trait à un nouveau profil d'emploi (compétences, y compris les aptitudes et qualifications), 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 1re liste d'ancienneté suivant la fin de sa période de probation. Son ancienneté correspond au nombre d'années, de mois et de jours depuis sa dernière date d'embauche comme salarié occasionnel. Pour les fins de calcul, les mois sont tous considérés à trente (30) jours.

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.

Lorsque plusieurs salariés ont la même date d'embauche, l'employeur, accompagné d'un représentant autorisé du syndicat, procède à une pige dans les trente (30) jours de l'embauche afin de déterminer le rang d'ancienneté de chacun des salariés.

9.2 Listes d'ancienneté

a) Pour les salariés réguliers, il existe deux (2) listes d'ancienneté :

i. Liste d'ancienneté générale
Elle sert à l'application de la procédure d'affichage (excluant l'article 10.1). Un seul tirage au sort détermine le rang de tous les salariés possédant l'ancienneté d'ouverture ou ayant une même date d'embauche.

ii. Liste intérieure
Elle est établie par emploi pour chaque section. Elle sert à l'application de l'étape préalable à l'affichage (article 10.1), de l'emploi temporairement vacant (article 10.8), de la procédure de réduction d'effectifs (article 11); elle sert également lors de modifications de plus d'une heure trente minutes (1 h 30) 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, le tout sous réserve des dispositions applicables, au choix de vacances, à la reprise de jours fériés ou à la distribution du temps supplémentaire.

Le salarié régulier qui choisit un horaire d'une durée moindre que la semaine normale de travail devient un salarié à temps partiel. En conséquence, l'ensemble des avantages sociaux est ajusté au prorata du temps travaillé.

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 (excluant l'article 10.1).

La liste d'ancienneté des salariés à temps partiel à horaire variable et des salariés occasionnels sert à offrir les heures de travail, par emploi 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, par quart et par emploi. 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 10.7.

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, par quart et par emploi. Ensuite, sous réserve de l'application de l'article 10.7, l'employeur appelle les salariés à temps partiel à horaire variable et les salariés occasionnels, par emploi et 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.

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux salariés à temps partiel des salles à manger qui volontairement, indiquent à l'employeur, deux fois par année, aux dates énoncées, qu'ils souhaitent se rendre disponible pour la prochaine année, pour améliorer leurs quarts de travail de base.

Lors de la confection de l'horaire, l'employeur attribue les heures de travail régulières disponibles, d'abord aux salariés à temps partiel participants sans tenir compte de l'horaire de base, par emploi, par ancienneté, selon l'ordre actuel d'attribution des heures. Ensuite, il attribue les heures régulières de travail disponibles, au salarié à temps partiel à horaire variable et aux salariés occasionnels ayant été embauchés avant le 1er mai de l'année, par emploi, par ancienneté, selon l'ordre actuel d'attribution des heures;

Par la suite, l'employeur attribue les heures régulières de travail restantes, toujours à la confection de l'horaire, aux salariés à temps partiel participants, par emploi, par ancienneté, de façon à assigner un deuxième quart de travail disponibles dans une même journée, pour une journée prévue à l'horaire de base de l'employé;

Lors de la semaine courante, l'employeur attribue les heures régulières de travail disponibles par emploi, par ancienneté, aux salariés à temps partiel participants de façon à assigner un deuxième quart de travail disponible dans une même journée, pour une journée prévue à l'horaire de base de l'employé;

Pour assigner un deuxième quart de travail dans la même journée, il doit y avoir un minimum de 30 minutes entre la fin du premier quart requis par l'employeur et le début du second. Ceux-ci ne doivent ni se chevaucher, ni être contigus;

Les modalités d'attribution des heures régulières de travail et de disponibilité pour les journées de disponibilité additionnelles prévues à l'article 10.7 a), demeurent inchangées;

c) Aux fins d'application 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 quatre (4) mois et les salariés peuvent les modifier pour les périodes débutant le ou vers le 8 janvier, le 8 mai et le 8 septembre 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 10.7, 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 1er mars, du 1er juin, du 1er septembre et du 1er 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 Ancienneté d'ouverture

Tous les salariés réguliers embauchés avant le 9 octobre 1993 sont réputés posséder une ancienneté égale, appelée ancienneté d'ouverture.

Aux fins d'application de la procédure d'affichage (excluant l'article 10.1) et de la réduction d'effectifs (article 11), tel salarié ne peut supplanter un semblable salarié, que ce soit dans un autre emploi ou dans une autre section. Le cas échéant, s'il obtient un autre emploi, il s'inscrit à la suite de tous les salariés possédant l'ancienneté d'ouverture, et ce, au sein de la liste intérieure.

9.5 Égalité d'ancienneté

Aux fins d'application de la procédure d'affichage (excluant l'article 10.1) et de la réduction d'effectifs (article 11), un salarié régulier possédant la même date d'embauche que d'autres salariés réguliers et qui obtient un autre emploi, s'inscrit à la suite de tous les salariés réguliers possédant sa date d'embauche, et ce, au sein de la liste intérieure.

Aux fins d'application de la procédure d'affichage (excluant l'article 10.1), si plusieurs salariés réguliers possédant la même ancienneté obtiennent un nouvel emploi au même moment, leur rang d'ancienneté au sein de la liste d'ancienneté générale détermine le rang d'ancienneté applicable, entre eux, au sein de la liste d'ancienneté intérieure.

9.6 Un salarié à temps partiel à horaire variable ou occasionnel qui obtient un emploi, suite à l'application de l'article 10.5 et après avoir complété sa période de probation, se voit reconnaître son ancienneté acquise à titre de salarié à temps partiel à horaire variable et/ou occasionnel, selon l'article 9.1 b).

Un salarié à temps partiel à horaire variable ou occasionnel qui obtient un emploi à statut temps partiel ou occasionnel, suite à l'application de l'article 10.5 ou un changement d'emploi, se voit reconnaître son ancienneté acquise à titre de salarié à temps partiel à horaire variable et/ou occasionnel, selon l'article 9.1 b).

9.7 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, à moins d'être inscrit sur la liste des salariés occasionnels prévue à l'article 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.

9.8 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 la période où il est mis 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 s'il exerce une fonction syndicale élue hors de l'unité d'accréditation ou une charge publique.

9.9 Emploi hors de l'unité d'accréditation

a) Le salarié qui obtient un emploi, hors de l'unité d'accréditation (SCQ et ses établissements excluant LQ et ses autres filiales), et qui à la demande de l'employeur ou à sa propre demande revient dans celle-ci, se voit reconnaitre 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; Lorsque le salarié revient à sa propre demande, le retour à l'emploi précédent doit s'effectuer dans les dix (10) jours suivants la demande;

b) Toutefois, en cas d'affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation, un salarié continue d'accumuler son ancienneté durant les périodes indiquées ci-dessous, après lesquelles il doit revenir à son emploi afin de conserver celle-ci :

- durant la durée du remplacement s'il s'agit du remplacement spécifique d'un employé en congé parental (congé maternité, congé paternité, congé d'adoption et congé parental sans solde);
- durant un an, s'il s'agit de tout autre remplacement ou d'un contrat temporaire.
- la durée d'un contrat peut être prolongée après entente entre les parties.

c) Les emplois laissés vacants suite à l'obtention d'un emploi en vertu du présent article sont comblés, s'il y a lieu, en vertu de l'article 10.8.

d) Un salarié ayant bénéficié d'une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation ne pourra bénéficier d'une nouvelle affectation temporaire avant d'avoir effectivement travaillé 3 mois dans l'unité d'accréditation.

e) Un salarié obtenant un emploi hors de l'unité d'accréditation et ayant effectués des affectations temporaires dans ce même emploi, verra la période durant laquelle son ancienneté peut lui être reconnue, amputée d'une durée équivalente à la durée de ses affectation temporaires effectués dans les 24 derniers mois.

f) L'employeur s'engage, en cas de grève ou de lock-out des syndicats de l'établissement affiliés à la CSN, à ne pas accorder un plus grand nombre de contrat d'affectation temporaire de cadres, qu'il le fait normalement.

g) L'employeur ne peut affecter des salariés syndiqués à des postes de cadre à la journée, et ce, jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

Article 10 Emploi vacant

10.1 Étape préalable à l'affichage

a) Avant de procéder à l'affichage d'un emploi régulier qu'il désire combler, l'employeur offre l'horaire de travail visé aux salariés réguliers occupant un emploi identique, par ancienneté, d'abord aux salariés réguliers possédant l'ancienneté d'ouverture, ensuite aux salariés réguliers, en insérant, s'il y a lieu, les salariés mis à pied inscrits sur la liste de rappel et ceux visés par l'article 11.4, à leur rang d'ancienneté respectif.

b) Pour ce qui est du Service de la cuisine, aux fins d'application du paragraphe a) qui précède, l'emploi identique tient compte de plus des besoins spécifiques en relation avec la nature de l'emploi visé.

c) 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 du formulaire de disponibilité, lequel sert dans le cas d'absence d'un salarié pour une période plus longue que son congé hebdomadaire. Toutefois, si l'employeur procède à l'offre d'horaire par affichage, celui-ci est affiché sur les lieux de travail des salariés visés, pendant une période de quatre (4) jours.

d) L'emploi restant est alors affiché.

10.2 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.

10.3 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 1er 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.

10.4 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 débuter 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, 18.3 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.

10.5 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 pige 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 à temps partiel à horaire variable sont placés à la suite des salariés réguliers.

Nonobstant ce qui précède, si l'employeur décide d'afficher un nouveau profil d'emploi nécessitant l'utilisation de nouveaux outils de sélection, pour l'affichage initial uniquement, l'employeur s'engage à planifier une rencontre avec le syndicat afin de:

- Transmettre une copie de l'affichage au syndicat;
- Informer le syndicat des outils de sélection qui seront utilisés (entrevue, test, mise en situation ou autres);
- Informer le syndicat de la note de passage globale;
- Informer le syndicat de la répartition globale de la pondération utilisée ou réactualisée pour chacun des outils de sélection;
- Informer le syndicat quelles compétences (y compris les aptitudes et les qualifications) en relation avec la nature de l'emploi, sont évaluées par l'outil de sélection utilisé;

Règle générale, une compétence doit être évaluée de façon globale, en tenant compte des éléments pertinents du dossier du salarié.

Si plus d'un salarié ayant postulé répond aux compétences requises de l'emploi, l'employeur choisit parmi eux, celui qui a le plus d'ancienneté selon l'ordre établi.

10.6 Période de familiarisation

Le salarié régulier, le salarié à temps partiel à horaire variable ou le salarié occasionnel, nommé à un emploi à statut régulier ou un emploi nouvellement créé, à statut de temps partiel à horaire variable ou occasionnel, 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.

10.7 Disponibilité

a) Le salarié à temps partiel n'est pas tenu d'être disponible pour les journées non prévues à son horaire de base. À cette fin, il peut faire part de ses journées de non disponibilité quatre (4) fois par année, soit pour les périodes suivantes :

   Décembre à janvier;
   Février à mai;
   Juin à août;
   Septembre à novembre.

   Le salarié fait part de ses journées de non disponibilité un mois avant le début de chaque période sur le formulaire prévu à cet effet, lesquelles entrent en vigueur à compter du premier lundi de chaque période.

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 du mercredi au samedi inclusivement;
Bloc B	Disponibilité du samedi au mardi inclusivement;
Bloc C	Disponibilité du vendredi au lundi inclusivement;
Bloc D	Disponibilité du vendredi 16h au dimanche 24h sauf lorsque le lundi est férié. Le salarié est alors disponible le dimanche (complet) et le lundi 8 h;
Bloc E	Disponibilité variable;
Bloc F	Disponibilité du mardi au vendredi;

   L'employeur cédule les salariés par ordre d'ancienneté pour l'ensemble de leur disponibilité, d'abord à l'intérieur du bloc de disponibilité du salarié et par la suite pour toutes autres journées pour lesquelles le salarié se rend disponible.

Le salarié qui choisit le bloc E 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 E 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, B, C, D et F.

Le salarié à temps partiel à horaire variable et occasionnel peut modifier sa disponibilité hors blocs quatre (4) fois par année, soit pour les périodes suivantes :

Décembre à janvier;
Février à mai;
Juin à août;
Septembre à novembre.

Le salarié fait part de ses journées de non disponibilité un mois avant le début de chaque période sur le formulaire prévu à cet effet, lesquelles entrent en vigueur à compter du premier lundi de chaque période.

Nonobstant ce qui précède ainsi que pour tout autre bloc de disponibilité convenu entre les parties, 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 1er 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.

c) 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.

   Sous réserve du paragraphe précédent et sur une base annuelle, au moment déterminé dans chaque secteur, l'employeur s'engage à réoffrir les blocs de disponibilité aux salariés visés, et ce, par ancienneté.

d) 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.

e) Les blocs de disponibilité prévus au paragraphe b) peuvent être modifiés par entente entre les parties.

10.8 Emploi temporairement vacant

a) 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.

   Nonobstant ce qui précède, pour les salariés de la cuisine, avant d'offrir l'horaire aux salariés TPHV et occasionnels de l'emploi identique, celui-ci est offert aux salariés réguliers des autres emplois de classification inférieure de la division cuisine, par ancienneté, en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de l'emploi visé.

   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.

b) Le processus énoncé au paragraphe a) qui précède ne peut être appliqué par la suite, le cas échéant, que deux (2) fois.

c) Pour ce qui est du Service de la cuisine aux fins d'applications du paragraphe a) qui précède, l'emploi identique tient compte de plus des besoins spécifiques en relation avec la nature de l'emploi visé.

d) Le salarié qui choisit un horaire disponible conformément aux paragraphes a) et b) qui précèdent ne peut choisir un autre horaire de travail en vertu de cet article, sauf s'il reste moins de trente (30) jours à la période de remplacement initiale.

e) Le salarié qui choisit un horaire disponible suite à une absence d'une durée indéterminée ne peut se prévaloir des dispositions du présent article avant que le salarié qu'il remplace soit de retour au travail.

f) Un salarié en période de familiarisation n'est pas admissible au présent article.

Article 11 Réduction d'effectifs

11.1 Abolition d'emploi et mise à pied

a) Lorsque l'employeur doit procéder à une mise 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. Cet avis contient notamment :

   i. La liste des emplois abolis et le nombre de salariés visés et/ou le nombre de mises à pied par emploi et par statut;

   ii. Le nombre d'années, de mois et de jours d'ancienneté du salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés mis à pied ou visés par une abolition;

   iii. La demande de volontaires tel que prévu au paragraphe b) suivant.

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. Pour ce qui est du Service de la cuisine l'emploi visé tient compte des besoins spécifiques en relation avec la nature de l'emploi visé. Le salarié ayant reçu son avis de mise à pied, doit transmettre à l'employeur le choix qu'il fera selon ses options définies au présent article, dans les quarante-huit (48) heures suivant l'avis de mise à pied.

d) Si un réaménagement des horaires de travail est requis par l'employeur, ce dernier offre tels horaires de travail aux salariés réguliers occupant un emploi identique, par ancienneté. Un salarié régulier ayant reçu un avis de mise à pied, 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.

e) Aux fins d'application du paragraphe d), l'employeur offre les horaires de travail selon les dispositions prévues à l'article 10.1 a) à c) inclusivement. Cependant, un salarié régulier à temps complet n'est pas tenu de choisir un horaire à temps partiel.

11.2 Procédure de déplacement

a) Un salarié régulier dont l'emploi est aboli ou celui ayant reçu un avis de mise à pied peut par ordre d'ancienneté 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) Pour ce qui est du Service de la cuisine, aux fins d'application du paragraphe qui précède, l'emploi identique tient compte de plus des besoins spécifiques en relation avec la nature de l'emploi visé.

c) 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 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 et se voit intégré à l'échelle salariale de chacun de ces 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 des articles 10.1, 10.8 et 12.7 uniquement pour son emploi d'origine. Lors de l'offre d'un horaire de travail par ancienneté dans le cadre de l'application des articles 10.1 ou 10.8, le salarié vient s'insérer dans la liste d'ancienneté des salariés réguliers de son emploi selon son rang d'ancienneté. Il en est de même pour l'offre des heures de travail s'il obtient un horaire temporairement vacant de salarié régulier en vertu de l'article 10.8.

La règle prévue au présent paragraphe s'applique aussi aux salariés mis à pied au moment de la signature de la convention collective.

Salariés TPHV et occasionnels

Advenant l'arrêt complet des opérations d'un point de vente pour une période prévue de plus de trois (3) mois, le salarié temps partiel à horaire variable affecté directement par cette fermeture peut se faire inscrire sur un maximum de deux (2) listes d'ancienneté, incluant la liste des salariés occasionnels de son emploi, et doit répondre aux exigences normales de l'autre emploi. Le salarié doit continuer de se qualifier pour conserver son statut de salarié temps partiel à horaire variable en vertu de l'article 2.14. Cette disposition est applicable jusqu'à la réouverture du point de vente ou pour une période maximale de deux (2) ans, selon la première des deux éventualités. Au terme de la période de deux (2) ans, le salarié TPHV se verra octroyer le titre d'emploi pour lequel il s'est inscrit.

Advenant l'abolition d'un titre d'emploi, sauf si cela se fait dans le cadre de la fusion de deux titres d'emploi, le salarié temps partiel à horaire variable de ce titre d'emploi peut se faire inscrire sur la liste d'ancienneté d'un autre emploi comme occasionnel, s'il répond aux exigences normales de cet emploi. Le salarié se verra alors octroyer le titre d'emploi pour lequel il s'est inscrit et il sera intégré à l'échelle salariale de son nouvel emploi. De plus, il conserve son ancienneté et continue de cumuler celle-ci et il doit continuer de se qualifier pour conserver son statut de salarié temps partiel à horaire variable en vertu de l'article 2.17.

11.5 Rappel au travail

Les salariés réguliers mis à pied sont rappelés par ordre d'ancienneté, lors de l'application de l'article 10.1, dans l'emploi régulier duquel ils ont été mis à pied. Nonobstant ce qui précède, un salarié temps complet peut refuser d'être rappelé dans un emploi à temps partiel et un salarié à temps partiel ne peut être rappelé dans un emploi à temps complet.

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 actuellement en vigueur sont maintenus pour la durée de la convention collective 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 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 quatre (4) heures de travail payées à son taux horaire régulier.

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 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 et à moins d'entente écrite au contraire entre les salariés et l'employeur, la journée de travail comprend deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes chacune, trois (3) pour le salarié qui travaille dix (10) heures ou plus, sauf pour le salarié cédulé pour six (6) heures ou moins, lequel n'en bénéficie que d'une (1).

En raison de motifs opérationnels spécifiques, l'employeur intègre à l'intérieur de la journée normale de travail du serveur régulier des salles à manger travaillant sur le quart de soir, l'équivalent de quinze (15) ou trente (30) minutes rémunérées mais non travaillées, et ce, selon les paramètres ci-haut mentionnés au présent article.

12.6 Période de repas

La journée de travail comprend une (1) période de repas non rémunérée de trente (30) 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 prévues à son horaire quotidien 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 après qu'il ait travaillé consécutivement le

nombre d'heures quotidien prévus à la journée normale de travail du salarié à temps complet du même emploi ou après qu'il ait travaillé le nombre d'heures prévues à la semaine normale de travail du salarié à temps complet du même emploi.

c) Malgré les paragraphes a) et b) du présent article, le serveur des salles à manger est rémunéré en temps supplémentaire après qu'il ait travaillé consécutivement plus de huit heures et trente minutes (8,5) dans une même journée ou plus de quarante (40) heures dans une même semaine.

d) 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.

   Pour le secteur des cuisines, les modalités du paragraphe ci-dessus s'appliqueront seulement pour le temps supplémentaire d'une durée d'une (1) heure ou plus. Le temps supplémentaire d'une durée de moins d'une (1) heure, sera offert aux salariés disponibles présents sur les lieux de travail, selon les exigences du service et les compétences particulières requises auprès des salariés de l'emploi visé.

e) Aux fins d'application du temps supplémentaire, les heures travaillées incluent les congés de vacances, les congés fériés, les heures régulières effectivement travaillées et les heures de libérations syndicales.

f) 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.

g) Pour les emplois de chef de partie, de premier cuisinier, de garde-manger et de cuisinier, le temps supplémentaire est offert par ancienneté sans tenir compte du titre d'emploi. Il en est de même pour les emplois de chef de partie pâtissier et pâtissier mais appliqué entre eux.

   Indépendamment de l'emploi normalement occupé par le salarié, le travail en temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi (150%) en fonction du taux de salaire rattaché à l'emploi pour lequel l'employeur a un besoin à combler.

12.8 Primes

a) Un salarié appelé à agir comme chef d'équipe bénéficie d'une prime de sept pourcent (7 %) de son salaire régulier.

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 quatre-vingt-quinze sous (0.95$) l'heure. Cette prime ne s'applique qu'au salarié qui n'est pas admissible aux pourboires.

Cette prime sera portée à :

1er avril 2019 0.97 $ l'heure
1er avril 2020 0.99 $ l'heure
1er avril 2021 1.01 $ 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 et vingt-quatre sous (1.24 $) l'heure.

Cette prime sera portée à :

1er avril 2019 1.26 $ l'heure
1er avril 2020 1.29 $ l'heure
1er avril 2021 1.32 $ 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 quatre-vingt-neuf sous (0.89 $) l'heure. Cette prime ne s'applique qu'au salarié qui n'est pas admissible aux pourboires.

Cette prime sera portée à :

1er avril 2019 0.91 $ l'heure
1er avril 2020 0.93 $ l'heure
1er avril 2021 0.95 $ 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, la prime est appliquée pour toutes les heures travaillées entre 0 :00 heure et 24 :00 lors de l'une de ces journées.

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, 1er et 2 janvier, le salarié doit avoir travaillé, s'il est prévu à l'horaire, toutes les heures prévues à son horaire, et ce, pour les journées des 29, 30, 31 décembre, 1er et 2 janvier. Toute absence autre qu'un congé hebdomadaire, congé férié, vacances, congés sociaux, congés sans solde ou autofinancé entraîne la perte de la prime pour toutes les journées des 31 décembre, 1er et 2 janvier.

f) À compter de la signature de la présente convention, un salarié volontaire désigné par l'employeur pour agir comme formateur a droit à une prime de quatre-vingt-quinze sous (0,95$) l'heure pour chaque heure pour laquelle il donne de la formation.

Les présentes dispositions s'appliquent lors de la période initiale de formation (entraînement à la tâche) suite à l'embauche d'un nouveau salarié ou d'un changement d'emploi ou pour toute formation désignée par l'employeur.

Cette prime sera portée à :
1er avril 2019 0,97 $ l'heure
1er avril 2020 0,99 $ l'heure
1er avril 2021 1,01 $ l'heure

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

12.9 Affectation temporaire

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

b) Si un horaire de base est constitué de deux (2) titres d'emploi, le titre d'emploi attribué à cet horaire (et au salarié régulier titulaire) aux fins d'application de la convention collective sera celui qui constitue plus de 50% des heures prévues à l'horaire de base. Toutefois, si les deux (2) titres d'emploi constituent chacun 50% des heures prévues à l'horaire de base, il prend alors le titre d'emploi ayant une classification salariale inférieure. Ainsi, les heures où le titulaire est appelé à exercer l'autre fonction, il reçoit le salaire de cette classification et est intégré conformément à l'article 22.11 ou 22.13, selon le cas.

De même, lorsque le salarié est en vacances, en congé férié ou en maladie (banque), il reçoit le salaire du titre d'emploi qu'il aurait occupé à ce moment selon son horaire de base.

12.10 Échange de quart

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. Les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas à cette occasion.

12.11 Coupures de fin de quarts

À compter du 1er avril de chaque année, un salarié à temps complet, un salarié à temps partiel ou temps partiel à horaire variable peut utiliser un maximum de quarante (40) heures de crédit de vacances pour maintenir sa rémunération en fin de quart lorsqu'il quitte de manière volontaire ou à la suite d'une demande de l'employeur et ce, en fonction des besoins opérationnels, sous réserve de l'article 12.4. Cette option ne s'applique qu'au salarié admissible aux pourboires.

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 aux salariés 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 Transport

S'il y a lieu, l'employeur fournit un système de navette du casino jusqu'au stationnement des employés ainsi qu'au transport en commun en opération le plus près.
Dans l'éventualité où l'employeur prend la décision d'affecter de manière exceptionnelle le système de navette prévu pour les employés, pour des fins autres, et que cette situation entraîne, des pertes de temps et des retards pour les employés, ces derniers pourront être dédommagés par l'employeur, pour le temps réel du retard, ne pouvant excéder l'équivalent d'une (1) heure de salaire. Les parties conviennent que la présente disposition ne vise que les situations qui sont sous le contrôle de l'employeur et que le temps accordé pour chaque évènement devra être vérifié par l'employeur auprès du régulateur.

13.5 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.

13.6 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.

13.7 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.

13.8 Factures non payées et faux billets

S'il a suivi la procédure, un serveur ou préposé au bar n'est pas tenu de rembourser une facture non payée lorsque des clients ont omis de payer, à moins d'une faute du salarié. Il n'est pas non plus responsable des faux billets.

13.9 Erreurs dans une facture

Lorsque survient une erreur du serveur ou du préposé (bars, restaurants, banquets) dans une facture, il est responsable alors de 60 % de la valeur monétaire (incluant les taxes) de son erreur.

13.10 Aboyeur

Si l'employeur utilise un aboyeur, celui-ci est un salarié de la cuisine.

13.11 Rotation des étages

Les salariés qui effectuent la rotation des étages dans leur département continuent cette pratique au cours de la présente convention de la façon la plus équitable possible.

13.12 Affichage

Pour les salariés visés par une telle rotation, l'employeur affiche le jeudi, les étages répartis à ses salariés.

13.13 Fondaction

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 Fondaction.

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 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 G.

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 juin.

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 À compter du 1er choix annuel de fériés suivant 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.

Pour les semaines complètes incluant le 1er juin et le 31 août (période estivale), les semaines complètes incluant le 25 décembre et le 1er janvier et les deux (2) semaines de la relâche scolaire, 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). 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. De plus, à la suite des choix de vacances prévus à l'article 16.6, l'employeur autorise les congés selon les quotas disponibles de congés fériés et de vacances cumulés.

Pour les autres semaines complètes de l'année financière, 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 5% 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). 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. De plus, à la suite des choix de vacances prévus à l'article 16.6, pour les salariés des titres d'emploi dont le ratio de férié est de zéro (0), l'employeur autorise les congés selon les quotas disponibles de congés fériés et de vacances cumulés.

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

Première étape

Dans la dernière semaine de mars (en lien avec les années financières), le salarié peut formuler sur le document prévu à cet effet, 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 ou vers le 7 avril.

Le salarié des titres d'emploi dont le quota est de zéro (0) toute l'année, peut aussi formuler une demande de prise de un (1) ou plusieurs congés fériés pour les journées des semaines où le quota de vacances demeure disponible. L'employeur accepte ou refuse les demandes reçues, selon les quotas de vacances prévu à l'article 16.4 g), 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 1er 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 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 que le 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, s'il est mis à l'horaire.

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) Pour les congés prévus aux alinéas a) à e), si l'enterrement n'a pas lieu à la suite des funérailles, le salarié pourra reporter un jour ou le cas échéant, la journée, pour la date de l'enterrement, à la condition d'y assister.

i) Le jour de son mariage;

j) Le jour du mariage de son père, mère, fils, fille, frère, soeur ou enfant de son conjoint, à la condition d'y assister;

k) 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.

Le salarié occasionnel a droit de s'absenté sans solde pour les congés prévus aux alinéas a) à k) du présent article

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.

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 1er 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 et moins de vingt (20) d'ancienneté a droit, à compter du 1er avril, à cent soixante (160) heures de vacances annuelles. Cependant si la semaine normale de travail est d'une durée moindre de quarante (40) heures, le nombre d'heures est crédité au prorata. L'ensemble des heures de vacances doivent être prises dans les quotas prévus à l'article 16.4;
- Vingt (20) ans et plus d'ancienneté a droit, à compter du 1er avril, à deux cents (200) heures de vacances annuelles. Cependant, si la semaine de travail est d'une durée moindre de quarante (40) heures, le nombre d'heures est crédité au prorata. L'ensemble des heures de vacances doivent être prises dans les quotas prévus à l'article 16.4.

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

Pour les fins de rémunération, le salarié à statut temps partiel recevra une rémunération équivalente à ¼ de sa banque d'heures cumulées en vertu de l'article 16.1 b) pour chacune de ses quatre (4) semaines de vacances, et 1/5 de sa banque d'heures cumulées à compter de 20 ans d'ancienneté

d) L'excédent de toute absence non rémunérée de plus de six (6) mois consécutifs dans le cas d'une absence due à un accident, un accident du travail, une maladie, une maladie professionnelle, une charge publique ou une mise à pied, 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 à temps partiel à horaire variable et des salariés occasionnels
Les salariés à 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 % (10% si plus de 20 ans d'ancienneté) 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 1er 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 jusqu'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 à la première paie du mois de juin.

Le 1er 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 1er 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 nouveau supérieur immédiat.

d) Pour toutes les semaines complètes incluant le 1er juin et le 31 août (période estivale), un maximum de deux (2) semaines de vacances par salarié est autorisé au premier choix.

e) Aucun choix de bloc de vacances d'un même salarié ne peut inclure à la fois le 25 décembre et le 1er 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) À compter du 1er choix annuel de vacances suivant la signature de la présente, l'employeur autorise la prise de vacances par emploi, par quart de travail, pour chaque semaine complète incluant le 1er juin et le 31 août (période estivale), les semaines complètes incluant le 25 décembre et le 1er janvier et les deux (2) semaines de la relâche scolaire, 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) Pour les autres semaines complètes de l'année de référence, l'employeur autorise la prise de vacances par emploi, par quart de travail en respectant un ratio minimum, correspondant à la somme de 13% 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.

i) Aux fins d'application du présent article, la liste d'ancienneté du 1er 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 indiqué plus bas. Les salariés ont l'obligation de choisir un minimum de trois (3) semaines de vacances lors des 1er, 2e et 3e tours de vacances.

Premier choix

Entre la première et la troisième semaine de 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

Dans la semaine suivant le premier choix jusqu'à la première semaine de mars, le salarié régulier choisit, par ordre d'ancienneté, des blocs de vacances pour toutes les semaines où il demeure des disponibilités.

Troisième choix

Dans la semaine suivant le deuxième choix jusqu'à la troisième semaine de 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.

Un salarié qui désire modifier le choix d'une ou plusieurs semaines de vacances déjà autorisées peut le faire, avec un délai d'au moins quatorze (14) jours avant l'affichage des horaires, s'il choisit simultanément un nombre équivalent de semaines de vacances où il demeure des disponibilités.

Le salarié qui offre des disponibilités additionnelles à son horaire de base ou son bloc de disponibilité, doit, s'il ne désire pas être disponible sur ces journées lorsqu'elles précédent son bloc de vacances, en aviser l'employeur lors de son choix de vacances annuelles.

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 et/ou ses congés fériés à un moment convenu avec son supérieur à la condition qu'il n'ait pas débuté ses vacances ou ses congés fériés; à défaut, ses vacances et ses fériés seront payées.

a) Un salarié, ayant débuté ses vacances et qui devient malade ou accidenté pendant cette période peut, après avis à son supérieur et sur preuve jugée satisfaisante, reporter le ou les blocs suivants de vacances à un moment convenu avec son supérieur. Les congés fériés planifiés en continu des vacances sont également inclus dans ce report.

   L'employeur, sur réception de la décision du salarié de reporter ses vacances et sous réserve de vérifications, offrira le quota de vacances et/ou fériés ainsi libéré.

b) Un représentant syndical peut aviser l'employeur qu'un salarié en absence maladie a planifié des vacances ou des congés fériés et que ces derniers sont calculés dans les quotas. Lorsqu'il est raisonnable de croire que l'absence maladie du salarié se prolongera au-delà de la période de vacances ou congés fériés planifiée et que les quotas sont atteints, l'employeur, sous réserve de vérifications et d'approbation, offrira le quota de vacances ou de férié ainsi libéré, sous réserve du retour au travail anticipé du salarié.

c) Advenant un retour anticipé au travail, le salarié pourra reprendre sa période de vacances et\ou fériés initialement prévue avant sa maladie ou son accident, ce qui aura pour effet d'annuler les vacances et\ou fériés du salarié ayant obtenu le quota de vacances et\ou fériés initialement libéré.

16.9 Dans le cas où, le 31 mars de chaque année, le résiduel d'heures de vacances d'un salarié est égal ou supérieur à quinze (15) minutes et inférieur à la durée de sa journée normale de travail, tel résiduel sera monnayé au plus tard, à la première paie du mois de juin.

16.10 Vacances fractionnées

Le salarié régulier peut séparer en journées une semaine de vacances. Ces journées devront être incluses dans les quotas de vacances prévus à l'article 16.4 g) et seront choisies par le salarié lors du quatrième choix de vacances prévu aux dispositions de l'article 16.6.

16.11 Vacances sans solde

Tout salarié régulier ou régulier à temps partiel de quinze (15) années d'ancienneté et plus a droit, à compter du 1er avril, à une semaine additionnelle de vacances annuelles sans solde.

La semaine additionnelle sans solde ne peut être fractionnée en journée et elle doit être prise dans les quotas prévus à l'article 16.4, lors du quatrième choix de vacances.

Le nombre total de semaines de vacances ne peut être supérieur à six (6) semaines.

Article 17 Absence maladie et assurance salaire

17.1 Crédit

a) Tout salarié à temps complet a droit, au 1er 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 à la première paie du mois de juin.

17.2 Congés mobiles

a) Un salarié régulier ou régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable peut s'absenter du travail pour remplir des obligations familiales ou pour raison personnelle. Lors de ces absences, le salarié peut utiliser un maximum de quarante (40) heures de crédit d'absences maladie (fractionné en un maximum de cinq (5) journées), et ce, conformément aux modalités prévues aux paragraphes b) et c) du présent article.

b) À trois (3) reprises, un salarié régulier, régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable peut s'absenter du travail pour remplir des obligations familiales. Lors de cette absence, le salarié peut utiliser un maximum de vingt-quatre (24) heures de crédit d'absence maladie, fractionné en un maximum de trois (3) journées.

c) À deux (2) reprises, un salarié régulier ou régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable peut s'absenter pour des événements pour raison personnelle en autant que le solde de son crédit d'absence maladie le lui permet et sous réserve d'avoir fait une demande préalable au moins sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire où doit survenir l'absence et en autant que l'absence soit à l'intérieur des quotas prévus aux articles 14 et 16 de la présente convention .

17.3 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) et ce, selon l'option d'assurance-salaire de courte durée choisie par le salarié, soit de soixante-dix pour cent (70%) (base), soixante-quinze pour cent (75%) (option 1) ou quatre-vingt pour cent (80%) (option 2) de son salaire régulier pour une période de 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.

17.4 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 1er 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 1er 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.

17.5 Certificat médical

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

b) Le certificat médical exigé selon l'alinéa précédent doit être remis à l'employeur au plus tard le cinquième (5e) jour de calendrier suivant y incluant le premier (1er) jour d'absence maladie. A 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.

17.6 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.

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

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, de paternité 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 simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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 (20e) 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 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 (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

Pendant le congé de paternité prévu à b) ci-dessus, 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 salaire régulier et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

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

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

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 cinq (5) semaines qui doivent être consécutives, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour 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

a) Pour tout salarié, sauf le salarié occasionnel, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur pour la durée de la convention collective un régime d'assurance collective comparable à celui en vigueur au moment de la signature de la convention collective. Le partage de coûts des primes entre les salariés et l'Employeur sera comme suit :

Protection	Base		Option 1		Option 2		Option 3	
	Part employé	Part employeur	Part employé	Part employeur	Part employé	Part employeur	Part employé	Part employeur
Médicale			Coût résiduel	50 % Option 2	50 %	50 %	Coût résiduel	50 % Option 2
Dentaire			Coût résiduel	50 % Option 2	50 %	50 %	Coût résiduel	50 % Option 2
Vision			Coût résiduel	50 % Option 2	50 %	50 %	Coût résiduel	50 % Option 2
Vie employé	0 %	100 %	100 %	0 %				
Vie facultative et des personnes à charge			100 %	0 %				
DMA			100 %	0 %				
Maladies graves			100 %	0 %				
ICD	0 %	100 %	100 % Coût additionnel	100 % Base	100 % Coût additionnel	100 % Base		
ILD	100 %	0 %						

b) Toute modification annuelle du taux des primes sera appliquée à compter de la première paie complète versée au cours du mois de janvier et couvrira la période compète de cette paie.

c) Advenant un changement d'assureur, la nouvelle prime résultant de ce changement sera appliquée à compter de la première paie complète versée qui suit l'entrée en vigueur du nouveau contrat d'assurance et couvrira la période complète de cette paie.

d) Toute modification au taux des primes pour toute raison autres que celles mentionnées en b) et c) ci-dessus, sera appliquée dans les délais déterminés par l'Employeur pour la période complète de paie applicable.

19.2 Crédit flexible

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

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

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

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

Des franchises et coassurances ou des dépenses excédant les 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.

19.3 Comité conjoint sur les assurances

Le comité conjoint consultatif a pour mandat de partager l'information relative à la santé financière ainsi qu'aux enjeux 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 ou aux TUAC;
- 4 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.

Un représentant, désigné par les syndicats affiliés CSN, pourra se joindre au comité de sélection pour choisir périodiquement, dans le respect des règles d'approvisionnement de Loto-Québec, la firme de consultants qui assiste le comité conjoint consultatif dans son mandat.

Un représentant, désigné par les syndicats affiliés CSN, pourra avoir accès à la firme de consultants référée au paragraphe précédent pour répondre à des préoccupations particulières, dans la mesure où le syndicat en assume les frais.

Sous réserve des conditions exigées par l'assureur, des représentants autorisés des syndicats affiliés CSN, dument autorisés par écrit par le salarié concerné, auront directement accès à l'assureur dans le cas de problème à régler qui nécessitent une intervention entre un membre d'un syndicat affilié CSN et l'assureur.

Article 20 Régime de retraite

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

Article 21 Uniformes et outils de travail

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.

Les salariées ont le droit de travailler en jupe ou en pantalon selon leur choix, sauf si l'employeur, pour des motifs de sécurité, exige que ce soit le port du pantalon.

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.

21.4 Couteaux

La période de paie incluant le 1er avril de chaque année, l'employeur verse une allocation de 100 $ au salarié régulier et au salarié à temps partiel à horaire variable ou au salarié occasionnel possédant plus de dix-huit (18) mois d'ancienneté du Service de la cuisine, qui doit fournir ses couteaux.

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 dans le paiement du salaire régulier du salarié de plus de quatre-vingt-cinq (85$) dollars brut imputable à l'employeur, celui-ci effectue la modification appropriée et paie le salarié dans les quarante-huit (48) heures ouvrables suivant la demande du salarié. Dans le cas contraire, le salarié rembourse l'employeur dans un délai raisonnable 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 Classes et échelons

Les classes regroupant les différents emplois ainsi que les échelons apparaissent à l'annexe «A» de la présente convention collective.

22.6 Progression à l'intérieur d'une classe

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

22.7 Au 1er 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 1er 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 1er avril de l'année suivante pour le salarié qui n'est pas admissible à l'augmentation d'échelon du 1er octobre précédent. Pour être admissible à cette augmentation d'échelon, le salarié doit avoir travaillé six (6) mois dans son emploi au 1er avril. L'augmentation d'échelon est considérée par la suite au 1er 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 sa 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 Mutation

Un salarié nommé à un emploi de même classe maintient son salaire régulier.

22.13 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.

22.14 Salarié à pourboire

Les parties conviennent qu'un salarié à pourboire reçoit le salaire correspondant au 2e échelon de la classe salariale 5 (préposé boutique) du salarié non admissible aux pourboires en vigueur lorsqu'il est visé par l'une ou l'autre des situations suivantes :

- Promotion, mutation et rétrogradation;
- Libérations syndicales.

22.15 Retour à un emploi

Le salarié qui accepte un autre emploi chez l'employeur et qui retourne à un emploi qu'il a déjà occupé dans le passé, verra son salaire porter soit, au même échelon qu'il avait au moment de son départ, ou à l'échelon tel que déterminé par l'application des articles 22.11, 22.12 ou 22.13, le cas échéant, le plus avantageux des deux.

Pour bénéficier de son ancien rang dans l'échelle, le salarié doit satisfaire aux exigences de l'emploi et n'avoir à bénéficier d'aucune formation, selon l'employeur. Toutefois, le salarié peut bénéficier d'une mise-à-niveau dans cet emploi.

22.16 Taux horaire régulier

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

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.

22.18 Description des tâches

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

22.19 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 débuter son congé, il avise l'employeur au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.

h) Les parties s'engagent à discuter de solutions advenant le cas où le nombre de demande pour un congé autofinancé comportant des dates de départ simultanées devient problématique

22.20 Congé sans solde – salarié à statut régulier

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) Un salarié peut demander de revenir au travail avant l'expiration prévue de son congé sans solde et l'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

   Cependant, aux fins de l'attribution des heures de travail (heures régulières et temps supplémentaire, heures offertes ou imposées), tel salarié sera considéré après tous les salariés occasionnels de son titre d'emploi, y incluant les salariés en période de probation.

   De plus, le salarié ne pourra se prévaloir des dispositions de l'article 10.8 et advenant qu'il obtienne un nouvel horaire en vertu des dispositions de l'article 10.1, le nouvel horaire obtenu sera effectif uniquement au terme initialement prévu de son congé sans solde

22.21 Congé sans solde employés à statut temps partiel à horaire variable et occasionnel

Un salarié temps partiel à horaire variable (TPHV) ou occasionnel ayant cinq (5) ans d'ancienneté peut obtenir un congé sans solde d'une durée de trente (30) jours 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 ne peut inclure une (1) ou plusieurs journées :

   - entre le 24 juin et le premier mardi de septembre;
   - des semaines comprenant le 25 décembre et le 1er janvier.

c) Tel salarié qui obtient un congé sans solde de trente (30) jours ne peut se prévaloir des dispositions du présent article avant que ne se soit écoulée une période de trois (3) ans à compter de la date à laquelle il revient au travail.

d) Le salarié temps partiel à horaire variable 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.

e) Le salarié cumule son ancienneté pendant un congé sans solde.

f) L'employeur priorise les demandes de congé sans solde des salariés réguliers avant d'autoriser un congé sans solde pour un salarié TPHV ou occasionnel.

g) L'employeur peut accorder des congés sans solde au salarié à temps partiel à horaire variable et au salarié occasionnel pour raison humanitaire. Il peut également accorder des congés sans

solde au salarié à temps partiel à horaire variable afin de lui permettre de compléter un stage d'études reconnu dans le cadre du programme corporatif de remboursement des frais académiques. Pendant son congé, le salarié absent pour ces motifs 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 h).

h) Le salarié cumule des crédits de vacances et de maladie durant les trente (30) premiers jours de son congé sans solde.

i) Un salarié peut demander de revenir au travail avant l'expiration prévue de son congé sans solde et l'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

Cependant, aux fins de l'attribution des heures de travail (heures régulières et temps supplémentaire, heures offertes ou imposées), tel salarié sera considéré après tous les salariés occasionnels de son titre d'emploi, y incluant les salariés en période de probation.

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'infirmerie

Pour toute visite à l'infirmerie, 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) trousses de premiers soins sera disponible sur les lieux de travail. Le comité de santé-sécurité détermine le contenu de ces trousses 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 Assignation temporaire

L'assignation 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 assignation 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 Verre de polycarbonate

Tous les verres utilisés pour faire le service auprès des utilisateurs de machines à sous à partir du bar à jus sont des verres en polycarbonate, ce qui exclut tous les verres utilisés dans les bars à alcool et les restaurants et à d'autres endroits du casino.

23.14 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 se croit injustement traité, soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours de la réception de la mesure disciplinaire, sauf s'il s'agit d'un avis écrit, dans tel cas, il doit le soumettre dans les 30 jours de la réception d'une mesure disciplinaire constituant une gradation par rapport à cet avis écrit.

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.

Article 26 Annexe

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

Article 27 Durée de la convention

27.1 Durée

La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature et se termine le 31 mars 2022.

27.2 Prolongation

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

Signé à Montréal, ce 6e jour du mois de juillet 2018.

Pour la Société des casinos du Québec inc

Marc Laporte, Directeur général

Sonya Le Houillier, Directrice de la restauration

Claude Quirion, Chef de cuisines

Annie Dufour, Chef des opérations - Groupe horaire (CRHA)

Nadia Gauthier, Directrice des ressources humaines (CRHA)

Isabelle Boulard, conseillère en relations professionnelles (CRIA)

Karolyne Gagnon, avocate

Pour le Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec - CSN, Unité Resto-Casino

José Oliveira, Président

Audrey Duchesne, secrétaire

Pierre Roy, Vice-président griefs

ANNEXE « A » Structures salariales

Codes d'emploi	Titre du poste	Classe	Échelon					
				01-04-2017	01-04-2018	01-04-2019	01-04-2020	01-04-2021
				2.00 %	2.00 %	2.00 %	2.00 %	2.00 %
830	Chef de partie cuisinier, Atelier	10H	1	28,01 $	28,57 $	29,14 $	29,72 $	30,31 $
			2	29,06 $	29,64 $	30,23 $	30,83 $	31,45 $
830	Chef de partie cuisinier Chef de partie pâtissier Chef de partie pâtissier, Atelier Chef de partie boulanger Chef de partie boulanger, Atelier Chef de partie décorateur	10	1	26,01 $	26,53 $	27,06 $	27,60 $	28,15 $
			2	26,99 $	27,53 $	28,08 $	28,64 $	29,21 $
826	Premier cuisinier	9	1	23,72 $	24,19 $	24,67 $	25,16 $	25,66 $
			2	24,71 $	25,20 $	25,70 $	26,21 $	26,73 $
827	Garde-manger	8	1	22,19 $	22,63 $	23,08 $	23,54 $	24,01 $
			2	23,17 $	23,63 $	24,10 $	24,58 $	25,07 $
880	Magasinier	66	1	21,59 $	22,02 $	22,46 $	22,91 $	23,37 $
			2	22,52 $	22,97 $	23,43 $	23,90 $	24,38 $
			3	23,50 $	23,97 $	24,45 $	24,94 $	25,44 $
			4	24,54 $	25,03 $	25,53 $	26,04 $	26,56 $
			5	25,59 $	26,10 $	26,62 $	27,15 $	27,69 $
840	Hôte, Salle à manger Hôte Expérience, Atelier	6	1	22,19 $	22,63 $	23,08 $	23,54 $	24,01 $
			2	22,94 $	23,40 $	23,87 $	24,35 $	24,84 $
828	Cuisinier, Atelier	5H	1	22,61 $	23,06 $	23,52 $	23,99 $	24,47 $
			2	23,62 $	24,09 $	24,57 $	25,06 $	25,56 $
873 828 828 828 828	Préposé, Boutique Cuisinier Pâtissier Pâtissier, Atelier Boulanger, Atelier	5	1	20,72 $	21,13 $	21,55 $	21,98 $	22,42 $
			2	21,64 $	22,07 $	22,51 $	22,96 $	23,42 $
871	Préposé casse-croûte * (incluant équité salariale)	5	1	20,76 $	21,18 $	21,60 $	22,03 $	22,47 $
			2	21,79 $	22,23 $	22,67 $	23,12 $	23,58 $
837 870 861	Préposé en salubrité Préposé cafétéria Préposé, Libre service	4	1	19,94 $	20,34 $	20,75 $	21,17 $	21,59 $
			2	20,81 $	21,23 $	21,65 $	22,08 $	22,52 $
860	Préposé, Bar à alcool *	3	1	17,18 $	17,52 $	17,87 $	18,23 $	18,59 $
852 850	Commis, Bar * Commis débarrasseur *	2	1	16,20 $	16,52 $	16,85 $	17,19 $	17,53 $
845	Serveur, Bar à alcool * Serveur, Salle à manger* Serveur sommelier, Atelier * Serveur suiteur, Atelier * Serveur, Banquets *	1	1	14,56 $	14,85 $	15,15 $	15,45 $	15,76 $

**Employés à pourboires*

ANNEXE « B » Banquets

1. Disponibilité (Article 10.7)

a) Salarié à temps partiel, à temps partiel à horaire variable et occasionnel

Le salarié régulier à temps partiel, le salarié à temps partiel à horaire variable ou le salarié occasionnel doit être disponible en tout temps. A chaque semaine, il peut demander à l'employeur de ne pas être disponible trois (3) jours dans une même semaine. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

A défaut d'être en mesure d'accorder la troisième journée de non disponibilités aux salariés soit en production ou aux remplacements en cours de semaine, en raison des besoins opérationnels, et nonobstant l'article 12.4 de la convention collective, l'employeur assigne les salariés dont il a besoin sur la 3e journée de non-disponibilité, par ordre inverse d'ancienneté. Ces derniers ne peuvent refuser.

Le salarié à statut occasionnel et à statut temps partiel à horaire variable des banquets ont l'obligation d'offrir une disponibilité complète dans leur emploi d'origine et les emplois effectués en double-emploi pour les semaines incluant le 25 décembre et le 1er janvier.

b) Salarié occasionnel Bloc D :
L'employeur offrira la possibilité, aux salariés occasionnels et TPHV déjà en poste, la possibilité de se prévaloir du bloc horaire weekend : vendredi-samedi-dimanche.

Le salarié choisissant ce bloc horaire se doit d'être disponible du vendredi 16h00 (sauf entente contraire entre le salarié et l'employeur) au dimanche 00h00. Ces salariés pourront ajouter des journées de disponibilité additionnelles à la semaine, en vertu du paragraphe a) du présent article.

L'employeur détermine le nombre de salarié occasionnel dont il a besoin sur ce bloc en fonction de ses besoins opérationnels.

2. Saisonniers (Articles 2.11 et 2.19) – rétroactif en date du 10 novembre 2017

En référence à l'entente MC 2017-11-10 relative au salarié occasionnel saisonnier, le statut de salarié occasionnel saisonnier aux banquets se définit comme suit :

Un salarié occasionnel saisonnier :
Un salarié saisonnier désigne un salarié embauché à durée déterminée pour parer à un surcroit de travail lors de la période de fort achalandage soit du 1er septembre jusqu'au 8 janvier.

Période de probation pour le salarié occasionnel saisonnier
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.

Le salarié occasionnel saisonnier est considéré en période de probation pour toute la durée qu'il est enregistré dans le statut d'occasionnel saisonnier.

Le salarié occasionnel saisonnier aura terminé sa période de probation lorsqu'il répondra aux deux conditions suivantes :

- Il aura atteint un minimum de mille quarante (1 040) heures régulières travaillées dans son emploi d'origine ainsi que dans les emplois effectués en double emploi, incluant les heures de formation théorique et pratique;
- Il aura obtenu le statut d'occasionnel annuel.

Modalités pour déterminer le rang d'ancienneté / cumul des heures travaillées
Les heures travaillées sont cumulées d'une période d'embauche à l'autre, si le salarié occasionnel saisonnier revient à chaque période de fort achalandage soit du 1er septembre jusqu'au 8 janvier.

À défaut de respecter cette condition, les heures ne seront pas comptabilisées pour les fins du calcul de l'ancienneté. Par conséquent, les heures cumulées lors du ou des derniers contrats précédents ne seront pas comptabilisées pour les fins de calcul de l'ancienneté.

Lorsque le salarié saisonnier obtient son statut d'occasionnel annuel et qu'il répond aux conditions du point 3, les heures cumulées seront converties en années, mois et jours afin de déterminer son rang d'ancienneté.

L'octroi des heures de travail du salarié occasionnel saisonnier
Les salariés occasionnels saisonniers seront considérés au même titre que les salariés occasionnels annuels en période de probation.

3. **Salarié régulier à temps partiel – l'arrêt complet ou partielle des activités banquet d'une période de deux (2) mois ou plus. (Article 11.4)**
Advenant la cessation partielle des activités des banquets privant de travail un ou des salariés réguliers à temps partiel occupant un emploi aux Banquets pour une période de deux (2) mois ou plus, l'employeur appliquera les dispositions de l'article 11 de la convention collective

Advenant l'arrêt complet des activités des banquets, l'employeur appliquera les dispositions de l'article 11 de la convention collective pour les salariés occupant un emploi aux banquets.

4. S**alarié régulier n'ayant pas effectué d'heure pour une période de 2 mois et plus.**
L'employeur appliquera les dispositions de l'article 11 de la convention collective

5. **Pour les salariés TPHV et occasionnels, l'article 11.4 de la convention collective s'applique.**

6. **Semaine de travail (Article 12.1)**
La semaine normale de travail des salariés réguliers à temps partiel, de salariés temps partiel à horaire variable et des salariés occasionnels incluse entre le lundi 0h01 et le dimanche soir 0h00, est de cinq (5) jours de travail. Après l'assignation du double emploi, un salarié, à la demande de l'employeur et selon les règles de l'ancienneté, peut toutefois travailler une sixième journée à taux régulier. L'employeur offre ces heures régulières, par ordre d'ancienneté aux salariés s'étant portés disponibles pour une 6ième journée. Lorsqu'il n'y a pas suffisamment de salariés disponibles, l'employeur assigne les salariés dont il a besoin par ordre inverse d'ancienneté. Ces derniers ne peuvent refuser.

7. **Horaire (Articles 12.3 et 12.4)**
Un salarié inscrit sur la liste d'ancienneté des banquets travaille sur un horaire variable.
Pour toute annulation d'évènement, l'employeur avise les salariés réguliers au minimum 12 heures à l'avance.

Amélioration de l'horaire de travail
Lorsqu'il y des ajouts de repas additionnels à la dernière minute, l'employeur améliore le quart des serveurs, Banquets en lui offrant de débuter plus tôt, et ce, par ordre d'ancienneté.
Dans tel cas, le quart restant sera attribué par ancienneté parmi les salariés disponibles.

Double quart aux banquets
Un salarié des Banquets peut se porter volontaire pour faire deux quarts de travail dans la même journée. Dans tel cas, cela ne doit pas occasionner du temps supplémentaire. L'attribution des doubles quarts sera octroyée par ancienneté après que tous les salariés disponibles aient obtenu au moins un quart de travail.

8. **Temps supplémentaire (Article 12.7)**
Le temps supplémentaire à taux et demi (150 %) s'applique à compter de la 41ième heure ou à compter de la 7ième journée de travail comprise à l'intérieur de sept (7) jours de calendrier.

Aux fins d'application, les heures travaillées incluent les congés de vacances, les congés fériés et les heures effectivement travaillées.

9. **Ratio minimum de vacances – fériés (Article 14.6, 16.4)**
L'employeur autorise par semaine en vacances et en congés fériés un maximum de salariés à la fois conformément aux tableaux suivants :

Pour les semaines comprises entre le 9 janvier et le 30 septembre	***Vacances et fériés***
Serveur	18 % des salariés
Préposé au bar	18 % des salariés
Pour les semaines comprises entre le 1er octobre et le 8 janvier	***Vacances et fériés***
Serveur	2
Préposé au bar	1

10. Choix de fériés – vacances (Articles 14.6, 16.4 et 16.6)

a) Lorsque l'employeur autorise un congé férié à un salarié, les journées restantes de cette même semaine sont réservées uniquement pour d'autres demandes de congés fériés d'autres salariés et en conséquence, aucune demande de vacances ne pourra être autorisée pour cette dite semaine à tout salarié.

b) Nonobstant l'article 16.6 de la convention collective, le salarié n'a pas l'obligation de choisir un minimum de trois (3) semaines de vacances lors des 1er, 2e et 3e tours de vacances.

11. Congé sans solde (Article 22.18 b))

Aux fins de l'application de l'article 22.18 b) de la convention collective, la durée du congé sans solde doit être de 6 mois ou plus, sans toutefois excéder un an, si ce congé inclut une ou plusieurs journées entre le 1er octobre et le 8 janvier.

12. Répartition des pourboires

Considérant que les pourboires sont inclus et facturés aux clients, leur répartition, de façon équitable entre les salariés visés, est la suivante:

Salle Le Cabaret *	Serveur	12,5%
	Préposé au bar	2,5%

13. Repas vendus et non servis

L'employeur remet aux salariés les pourboires qu'il perçoit sur les repas vendus mais non servis.

14. Frais de débouchage

Pour tout événement entraînant des frais de débouchage, les sommes suivantes sont versées aux salariés participants:

Produits	**Casino MTL – Frais de débouchage**
	Frais service - 2018
Vin et mousseux 750 ml	7.00 $
Vin haut de gamme 750ml 60 $ et plus	13.00 $
Champagne 750ml	13.00 $
Spiritueux 750ml à 1,14L	25.00 $
Bière 341ml	1.00 $
Eau en bouteille 500-600ml	0.50 $
Eau en bouteille 750ml-1L	1.00 $

15. Vérification de factures

Un représentant syndical peut vérifier en tout temps les factures du client, mais après que celles-ci soient définitivement établies.

ANNEXE « C » Services, sections, titre de l'emploi et niveaux

Service	Section	Titre de l'emploi	Niveau
Bars	Bar à jus/ Bar à alcool	Serveur, bar à alcool Préposé, bar à alcool Commis de bar Préposé libre-service	3 3 3 3
Restaurants	Salles à manger	Serveur, salles à manger Hôte, salles à manger Commis débarrasseur, salles à manger	3 3 3
	Cafétéria Casse-croûte Boutique	Préposé cafétéria Préposé casse-croûte Préposé, Boutique	3 3 3
Cuisine	Cuisine	Chef de partie Chef de partie pâtissier Chef de partie décorateur Premier cuisinier Garde manger Cuisinier Pâtissier Préposé en salubrité	3 3 3 3 3 3 3 3
Réception marchandises	Réception marchandises	Magasinier	3

- Si l'employeur crée un ou des emplois dans une nouvelle section de restauration et de service haut de gamme, ces emplois seront intégrés à l'annexe C dans un niveau déterminé entre les parties.

ANNEXE « D » Les pourboires

1. Seuls les serveurs et les préposés bars alcool ont droit à l'ajustement de pourboires sur coupons cadeaux.

2. L'employeur ajuste le pourboire sur un coupon cadeau selon, le cas échéant, de l'une ou l'autre des méthodes de calcul suivantes :

a) La valeur du coupon cadeau est égale ou supérieure à la facture.

Valeur de la facture excluant les taxes, multiplié par 15 %, moins le pourboire reçu du client.

Exemple :

Valeur de la facture :	50,00 $
Valeur de la facture excluant les taxes :	43,47 $
Valeur du coupon cadeau :	60,00 $
Pourboire reçu du client :	1,50 $

Calcul :

43,47 $ X 15 % =	6,52 $
Moins pourboire reçu du client :	1,50 $
Ajustement demandé :	5,02 $

b) La valeur du coupon cadeau est inférieure à la facture.

Valeur de la facture excluant les taxes, multiplié par 15 %, moins le pourboire reçu du client, jusqu'à concurrence d'un maximum de 15 % de la valeur totale d'un coupon cadeau en y excluant les taxes.

Exemple :

Valeur de la facture :	50,00 $
Valeur de la facture excluant les taxes :	43,47 $
Valeur du coupon cadeau :	20,00 $
Paiement comptant ou carte de crédit :	30,00 $
Pourboire reçu du client (comptant/carte de crédit) :	1,50 $

Calcul :

43,47 $ X 15 % =	6,52 $
Moins pourboire reçu du client :	1,50 $
Ajustement demandé :	2,60 $

* Pourboire ajustable jusqu'au maximum de 15 % de 20 $ en y excluant les taxes, soit (20 $/1.15025) x 15 %.

3. L'employeur assure un système qui permet aux salariés de bénéficier de leurs pourboires, y compris les pourboires sur coupon, carte de crédit ou autre formule prévue au présent article dans les quarante-huit (48) heures de la fin du quart de travail.

4. Le pourboire de 15 % est obligatoire pour tout groupe de huit (8) personnes et plus ou pour tout groupe visé par un pré-arrangement.

5. L'employeur doit établir une politique claire et précise concernant les réservations et annulations. Toute annulation d'une table réservée pendant plus d'une heure entraîne une indemnité égale à 15 % du prix d'un buffet ou de la table d'hôte par place réservée, remise par l'employeur à titre de pourboire pour le serveur concerné.

ANNEXE « E » Reconnaissance des pourboires déclarés à l'employeur

L'employeur inclut la valeur des pourboires déclarés par chacun des salariés sur le formulaire de déclaration des pourboires, déclaration prévue à la loi, aux fins des avantages suivants :

- vacances;
- fériés;
- congés sociaux;
- congés de maladie;
- assurance salaire;
- congés parentaux;
- régime de retraite;
- assurance vie;
- prime du salarié occasionnel.

Aux fins d'estimation de la valeur des pourboires de chacun des salariés, l'employeur fait la moyenne des pourboires déclarés par celui-ci durant la période débutant le 1er avril et se terminant le 31 mars de l'année précédente.

Le taux moyen de pourboires calculé du 1er avril au 31 mars d'une année demeure en vigueur jusqu'à ce que le nouveau taux soit connu pour l'année suivante.

ANNEXE « F » 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.

L'alinéa qui précède ne s'applique pas au salarié autorisé à recevoir des pourboires.

ANNEXE « G » Régimes généraux d'horaires de travail salarié à temps complet

TITRE DE L'EMPLOI	Régimes généraux d'horaires			TS après Horaire quotidien et/ou semaine
	Nombre jours/semaine	Nombre heures/jour	Nombre heures/semaines	
Serveur, bar à alcool	5	6.5 à 8	75 à 80 heures par période de paie	8 / 40
Préposé, bar à alcool	5	6.5 à 8	75 à 80 heures par période de paie	8 / 40
Commis de bar	4	9 à 10	36 à 38	10 / 38
Préposé libre-service	4	9	36	9 / 36
Préposé, Boutique	4	9	36	9 / 36
Serveur, salles à manger	5	variable	34h (+-1.5 h)	8.5 / 40
Serveur sommelier, Atelier	4	9.5	38	9.5 / 38
Serveur suiteur, Atelier	4	9.5	38	9.5 / 38
Hôte, salles à manger	4	9	36	9 / 36
Hôte expérience, Atelier	5	8	40	8 / 40
Commis débarrasseur, salles à manger	4	9	36	9 / 36
Préposé cafétéria	4	9	36	9 / 36
Préposé casse-croûte	4	9	36	9 / 36
Chef de partie	4	8.5	34	8.5 / 34
Chef de partie pâtissier	4	8.5	34	8.5 / 34
Chef de partie décorateur	4	8.5	34	8.5 / 34
Chef de partie boulanger, Atelier	4	8.5	34	8.5 / 34
Chef de partie pâtissier, Atelier	4	8.5	34	8.5 / 34
Chef de partie cuisinier, Atelier	4	8.5	34	8.5 / 34
Premier cuisinier	4	8.5	34	8.5 / 34
Garde manger	4	8.5	34	8.5 / 34
Cuisinier	4	8.5	34	8.5 / 34
Cuisinier, Atelier	4	8.5	34	8.5 / 34
Pâtissier	4	8.5	34	8.5 / 34
Pâtissier, Atelier	4	8.5	34	8.5 / 34
Boulanger, Atelier	4	8.5	34	8.5 / 34
Préposé en salubrité	4	8.5	34	8.5 / 34
Magasinier	4	9	36	9 / 36

ANNEXE « H » Années financières

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

Années financières aux fins de la présente convention collective :

Années financières	Dates
2017-2018	20 mars 2017 au 18 mars 2018
2018-2019	19 mars 2018 au 31 mars 2019
2019-2020	1er avril 2019 au 29 mars 2020
2020-2021	30 mars 2020 au 28 mars 2021
2021-2022	29 mars 2021 au 27 mars 2022

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : Société des casinos du Québec inc.

ENTRE : Société des casinos du Québec inc., Resto-Casino

ET : Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec – CSN, Unité Resto-Casino

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 :

1er avril 1999	15% de pourboire sur certificats cadeaux
1er décembre 1999	Application de 17.4 a) (notion d'abus)
22 décembre 2004	Application de la prime du temps de Fêtes
28 avril 2010	Période de référence pour les absences pour obligation familiale
28 juillet 2010	Maintien du statut TPHV des représentants autorisés du syndicat CSN
31 octobre 2011	Liste des médecins arbitre
4 mars 2013	Formations obligatoires – Salariés à pourboires
19 juin 2013	Programme flexible d'assurances
27 novembre 2013	Article 7.1 b) – Comité de santé et sécurité
29 novembre 2013	Politique écart de caisses – boutique et restauration rapide
29 octobre 2014	Retour anticipé de congé sans solde
1er novembre 2014	Blocs de disponibilités des magasiniers (article 10.7)
25 novembre 2014	Retraite progressive – temps supplémentaire
7 mars 2016	Double emploi
18 mars 2016	Règlement SIGRH – traitement des fériés
3 juin 2016	Assignation et attribution des heures à la terrasse jardin
8 mai 2017	Modalités entourant l'AJR
7 novembre 2017	Cuisines Banquets et cabarets : salariés à TC à horaires variables
10 novembre 2017	Salariés occasionnels saisonniers
26 février 2018	Solde des banques de vacances 2017-2018 et 2018-2019 - Cabaret
7 juin 2018	L'Atelier Joël Robuchon (AJR) – Blocs horaires

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 6e jour du mois de juillet 2018.

Pour la Société des casinos du Québec inc.

Marc Laporte, Directeur général

Sonya Le Houillier, Directrice de la restauration

Claude Quirion, Chef de cuisines

Annie Dufour, Chef des opérations - Groupe horaire (CRHA)

Nadia Gauthier, Directrice des ressources humaines (CRHA)

Isabelle Boulard, Conseillère en relations professionnelles (CRIA)

Karolyne Gagnon, Avocate

Pour le Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec - CSN, Unité Resto-Casino

José Oliveira, Président

Audrey Duchesne, secrétaire

Pierre Roy, Vice-président griefs