

## Projet - Pilote

**ENTRE :** Société des casinos du Québec inc.  
ci-après appelé « **l'employeur** »

**ET :** Syndicat des employé-e-s de la Société des casinos du Québec-CSN (Section  
Unité Générale)  
ci-après appelé « **le syndicat** »

**Objet :** Projet pilote - Garantie d'heures pour la saison estivale 2022 pour certains emplois

---

- CONSIDÉRANT** le contexte de rareté de main-d'œuvre et l'intérêt de l'entreprise de favoriser une meilleure attraction et une meilleure rétention de son personnel occasionnel;
- CONSIDÉRANT** l'article 10.7 b) de la convention collective qui prévoit les blocs de disponibilité que doit offrir le salarié occasionnel;
- CONSIDÉRANT** les articles 2.14 c), 2.18 b) et 9.2 b) de la convention collective qui prévoient les modalités entourant les préférences et la réduction de temps de travail pour le salariés à temps partiel;
- CONSIDÉRANT** l'intention des parties de convenir d'un projet pilote visant à expérimenter ces modalités pour le salarié occasionnel, TPHV et temps partiel pouvant être éligible.

### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les **Considérants** font partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Les emplois suivants ont été identifiés dans le cadre de ce projet pilote :
  - Caissier
  - Préposé au comptage
  - Commis de service
  - Hôte (hautes mises)
  - Préposé entretien ménager (travaux légers)
3. **Modalités du projet pilote**
  - a) Projet-pilote pour TOUS les salariés occasionnels embauchés pour l'été 2022 des secteurs identifiés;
  - b) Contrat du **20 juin au 5 septembre 2022 inclusivement** – pour la notion de garantie d'heures;
  - c) L'Employeur garantit au moins :
    - Pour les emplois de caissier, préposé au comptage, commis de service et hôte (hautes mises): 264 heures sur 11 semaines (l'équivalent d'une moyenne de 24 heures/semaine);
    - Pour l'emploi de préposé entretien ménager (travaux légers) : 330 heures sur 11 semaines (l'équivalent d'une moyenne de 30 heures/semaine).
  - d) Si l'embauche débute avant le 20 juin 2022 : les heures effectuées avant ne seront pas comptabilisées dans le calcul;

- e) Si l'embauche débute après le 20 juin et se termine avant le 5 septembre 2022 pour des raisons valables (ex : étudiant qui débute ses cours fin août avec preuve à l'appui) : un nouveau calcul sera fait pour retrancher les heures sur la période de non-disponibilité;
- f) Les autres salariés occasionnels du département ainsi que les salariés TPHV et salariés temps partiel, ayant un horaire avec moins de 24 heures semaines pour les emplois de caissier, préposé au comptage, commis de service et hôte (hautes mises) et 30 heures pour l'emploi de préposé entretien ménager (travaux légers) ET voulant se maximiser, embauchés avant le projet-pilote auront droit à cette garantie d'heures pour la même période (y compris les salariés en période de probation).

#### 4. Modalités pour la comptabilisation des heures

- a) Tous les quarts de travail non travaillés (ex : maladie, refus, non-respect des disponibilités et 2.14) devront être comptabilisés et retranchés des 264 ou 330 heures de garantie selon l'emploi occupé;
- b) Pour les salariés ayant accès à des jours de vacances, fériés, congé maladies, congé personnel, ces heures seront comptabilisées pour la garantie d'heures;
- c) Pour les salariés prenant une semaine de vacances ainsi que les occasionnels déclenchant une cagnotte, le nombre de semaine sous garantie prévu au contrat se verra réduit en conséquence.

#### 5. Modalités de remboursement

- a) À l'échéance du contrat, si le salarié n'a pas obtenu son minimum d'heures et qu'il a été à l'emploi pour la durée du contrat, les heures manquantes seront rémunérées;
- b) Le versement final des heures (si applicable) sera fait à la paie suivant la période de paie complète de fin de contrat;
- c) L'Employeur se réserve le droit de mettre fin au contrat en cas de force majeure.

#### 6. Durée de la présente entente :

- a) La présente entente constitue un projet pilote pour la période estivale 2022, elle débute le 20 juin 2022 et prendra fin le 5 septembre 2022;
- b) La présente entente ne constitue pas une renonciation des droits du syndicat en ce qui a trait aux obligations de l'Employeur de maximiser le nombre d'employés réguliers. De plus, elle ne constitue pas une renonciation du droit de gestion de l'Employeur;
- c) La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec, qu'elle est faite sans admission quelconque, et ne pourra être invoquée par l'une ou l'autre des parties à titre de précédent.


**EN FOI DE QUOI** les parties ont signé la présente à Montréal ce 10<sup>e</sup> jour du mois d'août 2022.


**Pour la Société des casinos du Québec inc.**

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

\_\_\_\_\_  
Annie Robitaille  
Chef de service, EEC

\_\_\_\_\_  
  
Steve Gauthier, Président  
CSN, Unité générale

\_\_\_\_\_  
  
Cindy Roussel, CRIA  
Partenaire d'affaires, EEC

\_\_\_\_\_  
  
Patrick Ouellette, Vice-président griefs  
CSN, Unité générale