

Gatineau, le 21 février 2022

PAR LA POSTE

Responsable des documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du travail
200, Chemin Ste-Foy, 5^e étage
Québec (Québec)
G1R 5S1

Objet : **Dépôt d'une convention collective (72 C.T.)
Convention collective du Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 3892 (Unité générale)**

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions du Code du travail, vous trouverez en annexe à la présente deux (2) exemplaires de la convention collective intervenu entre La Société des Casinos du Québec, Casino du Lac-Leamy et Syndicat canadien de la fonction publique section locale 3892 (unité générale).

- 230 employés sont régis par cette convention collective

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.



Carole Anne Sanscartier
Technicienne – Relations au travail et mieux-être
Direction expérience employé et culture
Société des Casinos du Québec
caroleanne.sanscartier@casino.qc.ca

p.j. (2)
c.c. Syndicat canadien de la fonction publique section locale 3892 (unité générale)

Entre les parties :



LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

Ci-après nommée « l'Employeur »

ET



**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE –
SECTION LOCALE 3892 (UNITÉ GÉNÉRALE)**

Ci-après nommé « le Syndicat »

En vigueur du 16 février 2022 au 31 mars 2025

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	But de la convention	6
Article 2	Définitions.....	7
Article 3	Non-discrimination ou harcèlement.....	122
Article 4	Droits de la Direction	133
Article 5	Reconnaissance du syndicat	144
Article 6	Régime syndical	166
Article 7	Affichage et transmission de documents	177
Article 8	Absences pour activités syndicales.....	188
Article 9	Représentation syndicale.....	20
Article 10	Procédure de règlement des griefs.....	211
Article 11	Arbitrage.....	266
Article 12	Mesures disciplinaires	277
Article 13	Comité de relations de travail	299
Article 14	Ancienneté	30
Article 15	Emploi vacant.....	333
Article 16	Heures de travail	366
Article 17	Congés fériés	499
Article 18	Congés sociaux	533
Article 19	Congés parentaux.....	555
Article 20	Vacances	622
Article 21	Absence-maladie et assurance-salaire	711
Article 22	Congé pour affaires judiciaires.....	766
Article 23	Temps supplémentaire.....	777

Article 24	Versement des gains	80
Article 25	Formation professionnelle	855
Article 26	Assurance collectives	866
Article 27	Régime de retraite.....	899
Article 28	Santé et sécurité au travail.....	90
Article 29	Politique de repas	933
Article 30	Mise à pied et rappel au travail.....	944
Article 31	Uniformes	988
Article 32	Conditions particulières	999
Article 33	Fonds de solidarité	1055
Article 34	Langue officielle	1066
Article 35	Durée de la convention collective.....	1077
ANNEXE A	1088
	Entente relative aux salariés temps partiel à horaire variable et occasionnels	
ANNEXE B	11010
	Structure et échelles salariales	
ANNEXE C	1133
	Crédits afférents	
ANNEXE D	1144
	Taux minimum de vacances et de fériés	
ANNEXE E	1155
	Services et titres d'emploi y appartenant	
ANNEXE F	1166
	Reconnaissance des pourboires déclarés à l'employeur	
ANNEXE G	1177
	Allocation spéciale	

ANNEXE H	1188
Liste des médecins arbitres	
LETTRES D'ENTENTES	1199
Reconduction des lettres d'ententes intervenues avant la signature de la présente convention collective	
LETTRE D'ENTENTE #1	1211
Confection annuelle des horaires et comité sur la durée de la prestation de travail	
LETTRE D'ENTENTE # 2	1244
Ancienneté d'ouverture	
LETTRE D'ENTENTE #3	1255
Rémunération - compensation lors de convocation pour examen médical	
LETTRE D'ENTENTE # 4	1277
Coupure de fin de quart	
LETTRE D'ENTENTE #5	Erreur ! Signet non défini.
Magasiniers - spécifique	
LETTRE D'ENTENTE # 6	12830
Classe 63 - salariés à pourboire	
LETTRE D'ENTENTE # 7	1301
Préposés au quai d'accostage	
LETTRE D'ENTENTE # 8	1312
Préposés aux vestiaires réguliers à temps partiel	
LETTRE D'ENTENTE # 9	1333
Pauses repas - Préposés aux vestiaires réguliers à temps partiel, à temps partiel à horaire variable et occasionnels	
LETTRE D'ENTENTE # 10	1344
Double emploi pour les salariés réguliers à temps partiel, à temps partiel à horaire variable et occasionnels de l'Unité générale	
LETTRE D'ENTENTE # 11	1388
Comblement des heures	
LETTRE D'ENTENTE # 12	1411
Statu quo - Horaire des salariés réguliers "technicien en électromécanique"	

LETTRE D'ENTENTE # 13	1422
Condition d'application de l'assurance invalidité longue durée (ILD) à l'occasion d'une mise à pied (MAP) temporaire/saisonnaire	
LETTRE D'ENTENTE # 14	1444
Disponibilité des salariés occasionnels et retraités - Bloc C	
LETTRE D'ENTENTE # 15	1466
Méthode de distribution des heures de travail	
LETTRE D'ENTENTE # 16	1499
Création du poste de caissier gestion des valeurs	
LETTRE D'ENTENTE # 17	1511
Horaire et affectation des salariés régulier temps complet "magasinier Casino"	
LETTRE D'ENTENTE # 18	1544
Horaire et affectation des salariés réguliers temps complet "magasinier restauration"	
LETTRE D'ENTENTE # 19	1577
Calcul des heures travaillées par semaine pour les salariés réguliers lors d'absence maladie	
LETTRE D'ENTENTE # 20	1599
Poste de caissier clients-kéno	
LETTRE D'ENTENTE #21	16161
Allocation spéciale	
LETTRE D'ENTENTE #22	16262
Retraite progressive	
LETTRE D'ENTENTE #23	1655
Horaire préposé au comptage	
LETTRE D'ENTENTE #24	16666
Horaire et remplacement pauses repos et pauses repas des portiers	
LETTRE D'ENTENTE #25	1688
Congé sans solde au salarié à temps partiel à horaire variable et salarié occasionnel	
LETTRE D'ENTENTE #26	170
27e période de paie	

1.1 But

Le but de la convention collective est de maintenir et promouvoir des relations de travail harmonieuses entre les parties, de définir de bonnes conditions de travail pour les salariés, d'assurer l'intégrité des jeux, d'assurer un excellent service à la clientèle, de favoriser le respect des personnes les unes par rapport aux autres, que ce soit le personnel cadre ou syndiqué, ainsi que de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et les salariés régis par les présentes.

2.1 Conjoint

Deux personnes de sexe opposé ou du même sexe:

- 1) qui sont mariés et cohabitent;
ou
- 2) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
ou
- 3) qui vivent maritalement et qui :
 - a) résident ensemble depuis au moins un an, et
 - b) sont publiquement représentés comme conjoints.

Cette représentation publique se fait par désignation écrite; telle désignation prenant effet au moment de sa notification et annulant la couverture de la personne désignée antérieurement comme conjoint.

2.2 Délais

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

2.3 Échelon

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

2.4 Emploi

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

2.5 Employeur

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

2.6 Équipe

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

2.7 Genre

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

2.8 Grief

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

2.9 Les parties

Les parties désignent l'employeur et le syndicat.

2.10 Mise à pied

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

2.11 Période de probation

La période de probation désigne la période pendant laquelle le salarié est soumis à l'évaluation de ses compétences, de son comportement et de son rendement par l'employeur.

La période de probation du salarié régulier et régulier à temps partiel est de huit cents (800) heures régulières travaillées. La période de probation du salarié occasionnel est de mille quarante (1040) heures régulières travaillées.

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

2.12 Pourboires

Le pourboire représente tout argent, jeton ou coupon de type TITO librement et volontairement versé par les clients.

Les emplois à pourboires sont spécifiés à l'Annexe « B ».

2.13 Quart de travail

Quart de jour : Lorsque la majorité des heures travaillées se situent entre 7h00 et 18h59.

Quart de soir : Lorsque la majorité des heures travaillées se situent entre 19h00 et 6h59.

2.14 Salaire régulier

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

2.15 Salarié

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

2.16 Salarié régulier

Salarié régulier désigne un salarié embauché pour effectuer le nombre d'heures applicable à son emploi, conformément à l'horaire de travail de trente-deux (32) heures ou plus par semaine qui lui est applicable.

2.17 Salarié régulier à temps partiel

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

2.18 Salarié à temps partiel à horaire variable

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

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

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

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

2.19 Salarié occasionnel

Salarié occasionnel désigne un salarié embauché pour combler un besoin temporaire de travail. L'employeur ne doit pas faire appel à un salarié occasionnel pour éviter l'embauche d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel.

2.20 Services

Aux fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent que les services et les emplois qui s'y rattachent sont ceux décrits à l'annexe « E » de la présente convention collective.

2.21 Service continu

Aux fins de l'application de la présente convention collective, « service continu » signifie la durée de service d'un salarié depuis sa dernière date d'entrée en service au sein de la Société des casinos du Québec inc.

2.22 Statut

Le statut d'un salarié, déterminé par l'employeur, est soit régulier, soit régulier à temps partiel, soit temps partiel à horaire variable, soit occasionnel.

2.23 Syndicat

Le syndicat désigne « le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section locale 3892 ».

3.1

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, le fait qu'elle est une personne handicapée ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi d'une personne pour accomplir l'ensemble de ses tâches est réputée non discriminatoire.

3.2

Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

La définition de harcèlement psychologique inclut le harcèlement sexuel.

4.1 Le syndicat reconnaît la responsabilité de l'employeur d'administrer, de diriger et de gérer son entreprise de façon efficace. Les seules restrictions aux droits de l'employeur sont celles prévues aux termes de la présente convention collective.

5.1 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective.

5.2 Toute entente entre l'employeur et le syndicat modifiant une ou plusieurs dispositions de la convention collective n'est valide que si elle est signée par des représentants de l'employeur et du syndicat expressément désignés pour ce faire.

Le syndicat peut faire appel à un officier du Syndicat Canadien de la Fonction Publique chaque fois qu'il traite ou négocie avec l'employeur.

5.3 L'employeur convient de ne pas faire exécuter par les cadres du travail normalement accompli par des salariés de l'unité d'accréditation si cela a pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail parmi les salariés réguliers et réguliers à temps partiel de l'employeur. L'employeur ne peut s'appuyer sur la présente disposition pour remplacer systématiquement des salariés par des cadres.

5.4 L'employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié qui fait l'objet d'une poursuite du fait de l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde.

5.5 **Sous-traitance**

L'employeur convient de ne confier en sous-traitance aucune activité de travail présentement couverte par les emplois de la présente convention collective si cela a pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail des salariés réguliers ou réguliers à temps partiel.

5.6 Nouveaux procédés de travail

Advenant de nouveaux procédés de travail modifiant substantiellement la nature du travail des salariés, l'employeur, avant de faire appel à du nouveau personnel, considérera les salariés visés aux fins de formation. À cette fin, s'il y a lieu, la formation pourra être dispensée par ancienneté parmi les salariés visés ayant les compétences et les exigences requises.

5.7 Changement technique ou technologique

Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique dont l'effet serait d'abolir un ou plusieurs emplois d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel, l'employeur avise, par écrit, le syndicat deux (2) mois avant tel changement. Les parties se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter des solutions envisageables afin d'atténuer les impacts d'un changement technique ou technologique.

Sous réserve des prescriptions de la Loi 90, il est entendu que la mise sur pied d'un programme de formation afin de permettre au salarié concerné de pouvoir compléter sa formation et de déplacer des salariés possédant moins d'ancienneté est une des solutions envisageables par l'employeur.

- 6.1** L'employeur déduit de la paie de chaque salarié, dès son entrée en fonction, toutes cotisations syndicales fixées par le syndicat.
- 6.2** Les montants de toutes cotisations sont établis ou révisés par le syndicat. Une copie certifiée conforme de la résolution adoptée en ce sens est transmise à l'employeur par le syndicat. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit la réception de la résolution par l'employeur.
- 6.3** L'employeur perçoit sur chaque paie, les cotisations syndicales fixées par le syndicat. Sous réserve du paragraphe 8.4, l'employeur remet mensuellement au secrétaire-trésorier du syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière paie du mois précédent, un chèque équivalent au total des retenues syndicales ainsi qu'une liste des noms des salariés, du numéro de salarié, du statut, du salaire et des cotisations syndicales perçues. À la fin de l'année, l'employeur fournit à chaque salarié, aux fins d'impôt, un relevé des cotisations syndicales payées au cours de l'année.
- 6.4** Comme condition d'emploi: tout salarié membre du syndicat doit le demeurer, tout salarié embauché après le 27 mars 1997 doit devenir et demeurer membre du syndicat. Aucun salarié ne pourra être renvoyé pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.
- 6.5** L'employeur imprime à ses frais une convention collective sous forme de livret pour tous les salariés. Il en remet trente (30) exemplaires au syndicat.

7.1 L'employeur met à la disposition du syndicat, à un endroit convenu entre les parties, un babillard fermé à clé aux fins d'affichage.

7.2 Le syndicat peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur les avis de convocation, informations, directives, rapports du bureau et des comités concernant l'application de la convention collective et la bonne marche du syndicat ou tout autre document de nature syndicale.

7.3 L'employeur remet au syndicat sur support informatique à toutes les périodes de paie, une liste à jour de tous les salariés. Cette liste comprend :

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

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

7.4 L'employeur mettra à la disposition des syndicats S.C.F.P. un bureau fermé à clé ainsi qu'une prise téléphonique. Les frais de téléphone sont assumés par le syndicat.

Il sera également loisible au syndicat de bénéficier d'une salle fermée advenant qu'il y en ait une de disponible.

- 8.1** Un salarié officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut s'absenter de son travail pour participer à des activités syndicales telles que réunions, congrès, comités, séances de formation, etc., et ce, aux conditions énoncées au présent article.
- 8.2** Un salarié représentant du syndicat peut s'absenter de son travail pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire régulier, afin de discuter de l'application de la convention collective avec des représentants de l'employeur, après que le supérieur immédiat du salarié ait préalablement autorisé l'absence ainsi que sa durée.
- 8.3** a) Un maximum de un (1) salarié par emploi, par jour, représentant autorisé du syndicat, peut s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales. Pour les emplois de préposé aux machines à sous, le maximum est de deux (2) salariés par jour. Le syndicat doit aviser l'employeur de telles absences au moyen d'un préavis de sept (7) jours, à moins de cas urgents ou imprévisibles.
- b) Au 1^{er} juillet de chaque année, le nombre d'heures prévu au présent alinéa est révisé afin de tenir compte du nombre de salariés à l'emploi à cette date. La base de calcul correspond à cinq (5) heures par salarié tout en respectant le nombre minimum de mille cinq cents (1500) heures.
- 8.4** Les absences, en sus de celles prévues au paragraphe 8.3 doivent être sans solde et elles ne peuvent être refusées que pour des difficultés de remplacement. Les salariés ainsi autorisés par le syndicat, reçoivent directement de l'employeur le salaire régulier et les avantages sociaux auxquels ils auraient normalement eu droit s'ils avaient été au travail durant ces absences. L'employeur facture mensuellement le syndicat pour les sommes ainsi avancées. Le syndicat rembourse dans les trente (30) jours de la facturation à défaut de quoi l'employeur pourra se compenser lors du versement suivant des cotisations syndicales tel que prévu au paragraphe 6.3.

8.5 Les salariés, représentants du syndicat, sont libérés sans perte de salaire régulier pour la tenue d'une des activités ci-dessous énoncées :

- comité de relations de travail;
- comité de santé et de sécurité;
- comité de griefs;
- comité sur la durée de la prestation de travail;
- rencontres prévues aux articles 16.4, 17.5 et 20.5;
- tout autre comité conjoint créé par l'employeur.

8.6 Le salarié élu ou qui obtient un poste au S.C.F.P. ou à la F.T.Q. (maximum de deux (2) à la fois pour l'ensemble des salariés visés par l'unité générale) 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, le salarié peut reprendre l'emploi qu'il occupait au moment de son départ en congé ou, si son emploi a été supprimé, un autre emploi auquel ses compétences et son ancienneté lui donnent droit.

8.7 L'ancienneté d'un salarié n'est en aucune façon affectée du fait qu'il bénéficie d'une absence syndicale autorisée conformément au présent article.

8.8 Quatre (4) salariés sont libérés, sans solde, afin de préparer toute séance de négociation ou de conciliation.

Lors de la tenue de 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 séances. Ces heures de libération ne sont pas comptabilisées à la même la banque prévue à 8.3 b).

- 9.1** Le syndicat désigne les délégués et les représentants syndicaux.
- 9.2** Un salarié qui désire rencontrer son représentant 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 syndical soit libéré de son travail. Tel représentant doit cependant être préalablement autorisé à être libéré de son travail par son supérieur immédiat, lequel tiendra compte des exigences du service. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 9.3** Le syndicat transmet à l'employeur le nom de tout représentant syndical et l'avise de tout changement.
- 9.4** Pour toute rencontre avec un représentant de l'employeur relativement au respect de la convention collective ou pour imposer une mesure disciplinaire, le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical de son choix, lorsque les circonstances le permettent.

10.1 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective doit être soumise à la procédure exposée ci-après. Cependant, les griefs devant être réglés dans les plus brefs délais, les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de manière à empêcher le salarié de discuter de ses problèmes avec le supérieur dont il relève, et ce, préférablement avant même le dépôt d'un grief.

10.2 a) Tout salarié régulier et régulier à temps partiel ou tout groupe de salariés réguliers et réguliers à temps partiel peut formuler un grief selon les dispositions du présent article. Un salarié occasionnel ou temps partiel à horaire variable peut faire un grief conformément à ce qui est prévu à l'annexe « A ».

Ces droits et recours sont reconnus au syndicat qui peut formuler un grief.

b) Sous réserve du paragraphe 12.4, un grief est soumis par écrit au supérieur immédiat concerné ou à son représentant, dans les trente (30) jours suivant le fait qui en est l'occasion ou la connaissance que le salarié-plaignant en a eue. Dans le cas d'un grief du syndicat, le grief est soumis à la Direction des ressources humaines.

Le grief doit indiquer la ou les personnes concernées, une description des faits, les correctifs recherchés et à titre indicatif le ou les articles visés de la convention collective. La formule de grief doit être signée par le salarié impliqué s'il s'agit d'un grief individuel et il peut être signé par un représentant du syndicat s'il s'agit d'un grief impliquant un groupe de salariés.

c) En tout temps, avant que le grief ne soit soumis à l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut convoquer une rencontre du comité ad hoc de griefs.

Ce comité composé de deux (2) représentants appropriés de chacune des parties peut faire une recommandation ou régler le grief.

d) Le supérieur immédiat (ou la Direction des ressources humaines, le cas échéant) doit, dans les vingt (20) jours suivant la réception du grief, faire parvenir une réponse écrite au syndicat.

e) Si la décision du supérieur immédiat (ou de la Direction des ressources humaines, le cas échéant) ne règle pas le grief ou n'est pas rendue dans le délai stipulé en d), le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de la décision ou du délai prévu pour sa réponse, en avisant par écrit l'employeur à cet effet.

f) À compter de l'expiration du délai prévu à l'alinéa e) du présent paragraphe, les parties disposent d'un délai de douze (12) mois pour convenir du choix d'un arbitre. À défaut, l'une ou l'autre des parties dispose d'un délai supplémentaire de trente (30) jours pour demander la désignation d'un arbitre par le ministre du travail.

Le paragraphe précédent n'a pas pour effet d'empêcher l'une ou l'autre des parties de demander en tout temps la désignation d'un arbitre au ministre du travail, sous réserve d'avoir préalablement tenté de s'entendre sur un choix d'arbitre avec l'autre partie.

g) Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et emportent déchéance à moins d'entente écrite à l'effet contraire.

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

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

a) Procédure sommaire

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

b) Médiation

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

c) Médiation judiciaire

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

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

10.4 Toute entente entre le syndicat et l'employeur visant le règlement d'un grief qui ne fait pas l'objet d'un désistement doit être constatée par écrit et signée par les représentants désignés des parties. Cette entente lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.

10.5 Les vices de forme dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas.

- 11.1** L'arbitre a les pouvoirs d'un arbitre de griefs prévus au Code du travail mais n'a pas compétence pour modifier le texte de la convention collective.
- 11.2** En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer ou de modifier la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 11.3** Un grief à l'encontre d'un congédiement sera traité en priorité avant tout autre grief déjà déféré à l'arbitrage.
- 11.4** La décision de l'arbitre est sans appel. Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés en parts égales entre l'employeur et le syndicat.
- 11.5** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

Article 12 Mesures disciplinaires

12.1 Selon la gravité ou la fréquence des infractions et en tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires prennent la forme d'un avertissement écrit, d'une suspension ou d'un congédiement. Malgré ce qui précède, l'employeur peut suspendre, avec ou sans solde, un salarié aux fins d'enquête.

La suspension avec ou sans traitement pour fins d'enquête est une mesure administrative. Toutefois, dans le cas d'une suspension sans traitement, la durée de la suspension pour fins d'enquête doit être prise en compte dans la mesure disciplinaire. Dans l'éventualité où l'Employeur n'impose pas de mesure disciplinaire au terme d'une suspension sans traitement, le salaire perdu est remboursé.

12.2 **a)** La mesure disciplinaire imposée par l'employeur à un salarié doit lui être confirmée par un avis écrit dont copie est transmise au syndicat. Cet avis doit expliciter le ou les motifs à l'appui de la décision de l'employeur.

b) La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Sous réserve du paragraphe 12.7, le délai de trente (30) jours prévu au présent alinéa ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié.

12.3 Si l'employeur est dans l'impossibilité de remettre la mesure disciplinaire au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit la lui remettre dans les cinq (5) jours suivant son retour au travail.

12.4 **a)** Tout salarié à qui une mesure disciplinaire est imposée (suspension ou congédiement) peut, s'il croit qu'il est injustement traité, soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours de la réception de la mesure disciplinaire.

- b)** Tout salarié à qui un avertissement écrit est imposé peut, s'il croit qu'il est injustement traité, soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs dans les treize (13) mois de la réception de la mesure disciplinaire.
- 12.5** Dans tous les cas d'arbitrage portant sur une mesure disciplinaire, l'employeur assume le fardeau de la preuve.
- 12.6** Tout salarié peut, pendant ses périodes de repos, de repas, avant ou après le travail, et après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier personnel et en obtenir une copie sur demande.
- 12.7** Toute mesure disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié ne peut être invoquée après douze (12) mois de son inscription, s'il n'y en a pas eu d'autre de même nature durant cette période. La période de douze (12) mois est interrompue pour la durée de toute absence sans solde ou pour la durée du congé autofinancé.
- 12.8** Aucun salarié agissant à titre de cadre par intérim ne peut imposer une mesure disciplinaire.
- 12.9** **a)** Le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire a droit, préalablement à l'arbitrage, de visionner la bande vidéo que l'on entend mettre en preuve.
- b)** Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont principalement utilisés dans le but de protéger l'entreprise à l'égard d'actes dommageables tels que : le vol, la fraude, la dépravation, les dommages à la propriété. Ce n'est que de façon exceptionnelle et dans le respect de la vie privée des salariés au travail que ces systèmes ou tout autre système électronique peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires. Quant au reste, le tout doit être conforme aux règles prévues au Code civil à cet égard.
- 12.10** Le dossier d'un salarié (faillite personnelle, dossier criminel) pour des activités non reliées directement à son travail ne peut être invoqué contre lui dans le cadre de mesures disciplinaires. Le salarié a le droit de consulter son dossier au complet.

- 13.1** Le Comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Ce comité peut déléguer un représentant de chacune des parties pour étudier toute question particulière. Ce comité peut s'adjoindre, s'il le juge à propos, toute personne de l'extérieur.
- 13.2** Ce comité a pour objectif de discuter de toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.
- 13.3** Les parties conviennent des dates, de la fréquence et de la durée des réunions du Comité de relations de travail. Dans un délai raisonnable, avant la tenue d'une rencontre, chacune des parties informe l'autre des sujets qu'elle souhaite discuter. À défaut d'accord sur la fréquence de ses réunions, le Comité de relations de travail se réunit au moins une (1) fois par mois.

14.1 Acquisition

L'ancienneté d'un salarié correspond à sa dernière date d'embauche au Casino du Lac-Leamy au sein de l'Unité générale. Lorsque survient, pour un salarié, une période de temps pendant laquelle son ancienneté cesse de s'accumuler, sa date d'ancienneté est alors modifiée afin de tenir compte de cet arrêt.

Il est entendu que l'ancienneté des occasionnels servira pour les situations d'obtention d'emploi, de mutation et de mises à pied.

14.2 Maintien

Un salarié cesse d'accumuler de l'ancienneté mais la maintient pour l'une ou l'autre des raisons suivantes;

- Durant une période de mise à pied

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

14.3 Perte

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

- a)** Congédiement pour cause juste et suffisante;
- b)** Mise à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois;
- c)** Démission libre et volontaire non révoquée par le salarié dans les vingt-quatre (24) heures suivantes;

d) Défaut du salarié mis à pied de se présenter au travail dans les sept (7) jours suivant l'envoi, par l'employeur, d'une lettre sous pli recommandé à sa dernière adresse connue l'avisant de se présenter au travail, mais seulement après que l'employeur ait tenté de rejoindre tel salarié par voie téléphonique et que ce dernier n'ait pas répondu ou ait refusé de se présenter au travail. Tel salarié peut toutefois justifier ce défaut par un empêchement grave dont il doit faire la preuve;

e) Absence sans motif valable de plus de trois (3) jours de travail consécutifs;

f) Retraite.

14.4 Lorsque plusieurs salariés obtiennent un emploi au sein de l'Unité générale le même jour, l'employeur utilise la dernière date d'embauche dans la Société des casinos du Québec afin de déterminer le rang d'ancienneté initial de ces salariés. S'il y a plus d'un salarié qui possède une même date d'embauche, un tirage au sort est effectué parmi eux afin de déterminer le rang de chacun. Le plus petit nombre indique la priorité d'ancienneté (c'est-à-dire que le chiffre 1, par exemple, exprime une ancienneté supérieure au chiffre 2).

Tous les salariés réguliers et réguliers à temps partiel, embauchés au Casino du Lac-Leamy au sein de l'Unité générale avant le 24 mars 1996, se voient reconnaître, une ancienneté d'ouverture établie par emploi et sont réputés posséder une ancienneté égale.

À la suite de l'application de la procédure d'emploi vacant ou de la procédure de mise à pied et rappel au travail, un salarié qui obtient un emploi autre que son emploi d'origine s'inscrit à la suite de tous les autres salariés possédant une ancienneté d'ouverture dans ce nouvel emploi. Ce rang d'ancienneté est applicable uniquement pour les choix de congés fériés, de vacances, d'horaires et dans le cadre d'un changement de statut dans ce même emploi.

14.5 Liste officielle d'ancienneté

- a) Il existe une seule liste d'ancienneté.
- b) La liste officielle d'ancienneté des salariés est mise à jour au 1^{er} janvier et affichée pendant trente (30) jours une fois l'an, au mois de janvier. Une copie de la liste est transmise au syndicat.
- c) Cette liste d'ancienneté peut être contestée par voie de grief. La liste d'ancienneté demeure en vigueur jusqu'à l'affichage de la liste d'ancienneté suivante.

14.6 Emploi hors de l'unité d'accréditation

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

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

Pendant toute la durée de l'affectation temporaire, incluant les affectations sous forme contractuelle, l'employeur maintient le prélèvement sur chaque paie des cotisations syndicales conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente convention collective.

15.1 Affichage

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

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

L'emploi doit être comblé dans les quarante-cinq (45) jours suivant la période d'affichage, sauf si le concours est annulé entre temps.

15.2 Mise en candidature

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

15.3 Salarié absent

Un salarié absent pendant la période d'affichage peut postuler conformément à l'article 15.2. Il peut également permettre à un représentant du syndicat de postuler à sa place. Si le salarié est choisi pour l'emploi, il doit être disponible pour l'occuper à la date prévue pour le combler ou dans les trente (30) jours de sa nomination. La date la plus éloignée prévaut, sauf pour un salarié visé par l'application des paragraphes 19.2, 19.3, 19.8 et de l'alinéa a) du paragraphe 19.5, en absence maladie (incluant IVAC, SAAQ) ou victime d'une lésion professionnelle. Dans tous les cas, le salarié doit être disponible à l'expiration de l'absence.

15.4 Obtention de l'emploi

L'employeur choisit, parmi les candidats qui ont postulé, celui qui répond aux compétences requises de l'emploi à combler. Les compétences requises de l'emploi désignent l'ensemble des exigences (y compris les aptitudes et les qualifications) en relation avec la nature de l'emploi incluant notamment, la présentation et le sens du service à la clientèle. Celles-ci ne doivent être ni abusives, ni discriminatoires.

Si plus d'un salarié répond aux compétences requises de l'emploi, l'employeur choisit parmi eux, celui qui a le plus d'ancienneté, (et sous réserve de la lettre d'entente #6 Magasinières – spécifiques).

Un salarié nommé à un nouvel emploi bénéficie, après avoir complété le programme de formation, d'une période de familiarisation de cinquante (50) jours travaillés. Durant cette période, l'employeur peut décider de retourner tel salarié à son emploi précédent. De plus, pendant cette période, le salarié régulier ou régulier à temps partiel peut décider de retourner à son emploi précédent.

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

15.5 Poste temporairement vacant

Lorsque l'employeur peut combler un emploi régulier, temporairement vacant pour une période prévue de plus de soixante (60) jours, il offre l'horaire de travail aux salariés réguliers et réguliers à temps partiel du même secteur et du même emploi, par statut, par ancienneté parmi les salariés qui n'ont pu obtenir ledit horaire.

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

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

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

- 16.1** a) La semaine normale de travail du salarié régulier, tout en étant comprise à l'intérieur d'une période de sept (7) jours, comporte un certain nombre de jours et d'heures de travail déterminé, pour un maximum de deux mille quatre-vingt (2080) heures par année civile.

L'alternance jour de travail et jour de congé existant actuellement ainsi que le cycle de semaine dans lequel ils s'inscrivent sont maintenus à moins que les parties ne conviennent de les modifier.

- b) La disposition qui précède ne doit pas être interprétée comme constituant une quelconque forme de garantie de jours ou d'heures de travail.

16.2 Pauses repos et repas

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

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

* La 2^e période de 30 minutes de la journée est considérée être la période de repas non rémunérée.

16.3 Horaire

a) L'horaire des salariés sera affiché au plus tard le vendredi midi.

b) L'horaire d'un salarié doit prévoir un minimum de dix (10) heures de repos entre chaque période de travail.

Toutefois, après entente entre le salarié et son supérieur immédiat, le salarié peut, sur une base volontaire, se désister de l'application de la présente.

Les parties s'entendent que tout salarié a le droit de maintenir une période de repos minimale de dix (10) heures entre chaque période de travail et que le fait de refuser de réduire sa période de repos en bas de dix (10) heures ne doit pas le désavantager ni l'exposer à quelque mesure que ce soit.

c) Le nombre d'heures maximales consécutives que peut travailler un employé est de dix-huit (18) heures. De plus, il doit maintenir un minimum de huit (8) heures de repos avant le début de son prochain quart de travail.

16.4 a) À chaque année, l'employeur détermine les effectifs requis. Une fois l'an, au mois de janvier, aux dates prédéterminées, un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat communiquent avec chaque salarié régulier et régulier à temps partiel, par statut par ordre d'ancienneté afin qu'il exerce son choix d'horaire de travail.

Le nombre maximum de salarié régulier à temps complet par corps d'emploi est déterminé par le total d'heures hebdomadaire soumis lors du dépôt des effectifs du corps d'emploi divisé par quarante (40) heures.

Toute balance de trente-deux (32) heures et plus sera également offert à un salarié régulier à temps complet.

Par exemple : 432 heures hebdomadaires = à 11 salarié régulier temps complet.

Les salariés ayant déjà un statut de régulier temps complet, conservent le dit statut s'ils obtiennent une ligne horaire de 32 heures et plus à la fabrication des horaires subséquents.

L'article 30 (mise à pied et rappel au travail) ne s'applique pas suite à une diminution des lignes horaires disponibles de 32 heures et plus à la fabrication des nouveaux horaires par les salariés réguliers à temps complets et régulier à temps partiel, par statut par ordre d'ancienneté découlant d'un statu quo de l'employeur sur ses besoins en effectifs.

b) Le choix d'horaire est effectif à la date déterminée par l'employeur correspondant au lundi d'un début de période de paie la plus près du 1^{er} avril suivant.

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

16.5 Horaire vacant

a) L'horaire laissé vacant à la suite d'un départ d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel, que l'employeur désire combler, est offert aux salariés réguliers ou réguliers à temps partiel, par statut, par ancienneté.

b) Le salarié qui a choisi un nouvel horaire, après que le choix des vacances et de congés fériés ait été effectué, doit exercer à nouveau ses choix, et ce, conformément aux quotas disponibles sans égard à son ancienneté pour les choix déjà accordés.

16.6 Horaire - Salarié régulier

Sauf lors de circonstances échappant au contrôle de l'employeur, l'horaire de travail du salarié régulier ne peut être modifié par l'employeur moins de quarante-huit (48) heures avant le début de sa semaine de travail.

16.7 Disponibilité - Salarié régulier à temps partiel

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

16.8 Horaire – Salarié régulier à temps partiel

- a)** Sauf lors de circonstance échappant au contrôle de l'employeur, le salarié régulier à temps partiel doit être avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de l'heure de début de son quart de travail, lequel ne peut être inférieur à quatre (4) heures.
- b)** Lorsque des heures régulières de travail sont requises à moins de quarante-huit (48) heures avant le début du quart de travail, l'employeur doit les offrir conformément aux disponibilités prévues au paragraphe 16.7 et le salarié peut refuser.

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

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

c) Une fois l'horaire affiché, l'employeur doit offrir au salarié régulier à temps partiel la possibilité de modifier à la hausse son quart de travail lorsque cette offre est faite quarante-huit (48) heures ou plus avant le début du quart de travail le salarié doit accepter.

d) Les heures de travail du salarié régulier à temps partiel ne peuvent être réduites à l'intérieur des cinquante-neuf (59) dernières minutes de son quart de travail.

16.9

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

b) L'alinéa précédent cesse de s'appliquer à compter du moment où un salarié n'effectue pas les heures de travail inscrites à son horaire, soit parce qu'il est excusé à sa propre demande, soit à la suite d'une interruption des opérations due à un cas de force majeure ou à la suite d'un cas fortuit.

16.10

Disponibilité – Salarié à temps partiel à horaire variable et salarié occasionnel

a) Le salarié occasionnel doit offrir une disponibilité correspondant à l'un ou l'autre des blocs suivants :

- Bloc A : Disponible du lundi jour au dimanche soir inclusivement

Cependant, le salarié peut indiquer à l'employeur s'il le désire, et ce, pour une période minimale d'un (1) mois, jusqu'à deux (2) jours où il ne sera pas disponible, du lundi au jeudi, sauf si un jour férié survient durant l'une ou l'autre de ces journées. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Lorsque l'employeur doit refuser une ou plusieurs demandes pour une journée donnée, il le fait par ordre inverse d'ancienneté.

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

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

Cependant, le salarié étudiant* peut se déclarer non disponible :

- Le vendredi soir s'il fréquente une maison d'enseignement reconnue pour cette journée entière.
- le dimanche soir à l'exception du dimanche qui précède un jour férié, des vacances des fêtes et des mois de mai, juin, juillet et août si celui-ci ne fréquente pas une maison d'enseignement reconnue durant ces mois.
- Dans ces deux (2) cas, celui-ci devra soumettre son horaire d'études.
- De plus, le salarié étudiant doit être disponible conformément au Bloc A pour la période du 23 décembre au 2 janvier inclusivement et du 1^{er} juin au 1^{er} septembre.

* Par salarié étudiant, on entend celui qui fréquente une maison d'enseignement reconnue.

b) Les salariés occasionnels inscrits au bloc B peuvent exprimer des disponibilités additionnelles dans le bloc A. Ces disponibilités seront considérées en donnant la priorité au(x) bloc(s) A.

c) Les heures de travail sont offertes dans chacun des secteurs couverts par l'Unité générale selon l'ordre suivant :

- i.** par ordre d'ancienneté parmi les salariés occasionnels détenant trois (3) années et plus de service au sein de l'Unité générale, et ce, jusqu'à concurrence de 23.99 heures par semaine;
- ii.** par ordre d'ancienneté parmi les salariés occasionnels détenant une (1) année et plus et moins de trois (3) années de service au sein de l'Unité générale, et ce, jusqu'à concurrence de 16 heures par semaine;
- iii.** par ordre d'ancienneté parmi les salariés occasionnels détenant moins d'une (1) année de service au sein de l'Unité générale, et ce, jusqu'à concurrence de 8 heures par semaine;
- iv.** Une fois complétée, la procédure prévue aux paragraphes a), b), et c) du présent article, les heures résiduelles sont offertes dans le même ordre par rang d'ancienneté, et ce, jusqu'à concurrence de 40 heures par semaine.

d) Afin de rencontrer les besoins opérationnels, la Direction détermine le besoin en effectifs requis dans chacun des blocs de disponibilité. Un changement de bloc de disponibilité est possible sur demande écrite, seulement si les exigences opérationnelles requièrent l'ajout d'une ressource ou si l'employeur désire combler le départ d'un salarié dans un bloc donné. Les demandes de changement de bloc sont traitées par ancienneté selon les demandes reçues à la date où l'employeur désire combler le départ d'un salarié dans un bloc donné ou au moment où les exigences opérationnelles le requièrent.

16.11 Horaire – Temps partiel à horaire variable et Salarié occasionnel

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

16.12 Classe salariale supérieure

Tout salarié appelé à exercer un emploi dans une classe salariale supérieure pendant une (1) journée et plus, voit son salaire porté à l'échelon qui, dans la nouvelle classe, est immédiatement supérieur à son salaire régulier actuel.

16.13 Échange de congé et de quart

a) Salariés réguliers et réguliers à temps partiel

L'employeur peut autoriser l'échange d'un jour de congé hebdomadaire ou d'un quart de travail entre deux (2) salariés de statut régulier et/ou régulier à temps partiel.

L'échange de congé ou de quart de travail doit être complété à l'intérieur d'une même année financière. Lorsque l'échange implique un temps partiel flottant, celui-ci doit échanger une journée inscrite à son horaire.

Aucun échange ne peut être effectué moyennant rémunération entre salariés.

Advenant un échange de congé ou de quart de travail impliquant des journées de travail comportant un nombre d'heures régulières différent, chacun des salariés visés assumera, dans le cadre dudit échange, la différence d'heures de travail en surplus ou en moins pour la ou les journées où il est réputé être disponible pour travailler.

À la fin de l'année financière, tous les échanges inscrits avec des heures en T.S. 1.0 (heures travaillées de plus que celles prévues à l'horaire initial lors d'un échange) seront modifiés en heures de comblement jusqu'à épuisement de la banque disponible de l'employé, afin que le salarié bénéficie des crédits afférents prévus à l'annexe C de la convention collective.

L'article 23 (Temps supplémentaire) ne s'applique pas à la suite d'un échange de congé ou de quart de travail pour les heures visées par l'échange. Cependant, les dispositions prévues au paragraphe 16.3 doivent être respectées.

L'employeur peut également autoriser l'échange d'horaire de travail du lundi au dimanche entre deux (2) salariés de statut régulier et/ou régulier à temps partiel.

Lors d'échange, les modifications deviennent le nouvel horaire de travail du salarié. Toutefois, en cas d'absence le code s'appliquera en fonction du nombre d'heures du quart de travail original.

Toute demande d'échange de congé ou de quart de travail doit être soumise avec un délai d'au moins quarante-huit (48) heures avant son application, à moins d'entente contraire avec l'employeur.

b) Salariés à temps partiel à horaire variable et occasionnels

L'employeur peut autoriser l'échange d'un quart de travail dans la même journée entre deux (2) salariés de statut à horaire variable et occasionnel d'un même emploi.

L'échange de quart de travail doit être complété dans la même journée et le salarié ne peut bénéficier du présent paragraphe plus d'une fois par semaine. Les échanges de quart devront se faire pour des quarts déjà affichés seulement et non pour des journées de congé ou de disponibilité.

Les échanges de quart devront se faire dans la semaine de travail en cours et déjà affichée d'avance, le vendredi midi précédent.

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

Aucun échange ne peut être effectué moyennant rémunération entre salariés.

Advenant un échange de quart de travail comportant un nombre d'heures régulières différent, chacun des salariés visés assumera, dans le cadre dudit échange, la différence d'heures de travail en surplus ou en moins pour le quart de travail où il est réputé être disponible pour travailler. De plus, ledit échange n'affecte pas l'équité de l'offre des heures.

Les articles 23 et 16.3 ne s'appliquent pas à la suite d'un échange de quart de travail pour les heures visées par l'échange.

Toute demande d'échange de quart de travail doit être écrite et soumise avec un délai d'au moins quarante-huit (48) heures avant son application et le supérieur immédiat devra répondre dans les vingt-quatre (24) heures suivantes, à moins d'une entente contraire avec le superviseur immédiat.

16.14 Primes

a) Chef d'équipe

Conformément à la pratique actuelle, tout salarié appelé à agir comme chef d'équipe bénéficie d'une prime de sept (7) pour cent de son salaire régulier.

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

b) Prime de soir

À compter du 1^{er} avril 2022, toute heure travaillée entre 18h et 23h donne droit à une prime de un dollar et cinq cents (1,05 \$) l'heure. Cette prime ne s'applique qu'au salarié qui n'est pas admissible aux pourboires.

Cette prime sera portée à :

- 1^{er} avril 2023 1,08 \$ l'heure
- 1^{er} avril 2024 1,10 \$ l'heure

c) Prime de nuit

À compter du 1^{er} avril 2022, toute heure travaillée par un salarié entre 23h et 8h donne droit à une prime de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure.

Cette prime sera portée à :

- 1^{er} avril 2023 1,54 \$ l'heure
- 1^{er} avril 2024 1,57 \$ l'heure

d) Prime de fin de semaine

Salariés admissibles aux pourboires

À compter du 1^{er} avril 2022, toute heure travaillée entre 19h le vendredi et 19h le dimanche donne droit à une prime de un dollar (1,00 \$) l'heure.

Cette prime sera portée à :

- 1^{er} avril 2023 1,03 \$ l'heure
- 1^{er} avril 2024 1,05 \$ l'heure

Salariés non admissible aux pourboires

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

Cette prime sera portée à :

- 1^{er} avril 2023 2,56 \$ l'heure
- 1^{er} avril 2024 2,61 \$ l'heure

e) Prime de congés fériés

À compter de la date de signature de la présente convention collective, toute heure travaillée par un salarié lors des jours suivants donnent droit à une prime de 50% du taux régulier :

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

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

ii- Afin de bénéficier de la prime prévue de l'alinéa e) du présent paragraphe, pour les journées des 24, 25 et 26 décembre, le salarié doit avoir travaillé, s'il est prévu à l'horaire, toutes les heures prévues à son horaire, et ce, pour les journées des 24, 25, 26, 27 et 28 décembre. Toute absence autre qu'un congé hebdomadaire, congé férié, vacances, congé personnel, congés sociaux, congés sans solde, autofinancé, accident de travail ou une non-disponibilité entraîne la perte de la prime pour toutes les journées des 24, 25 et 26 décembre si applicable.

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

iii- Afin de bénéficier de la prime prévue de l'alinéa e) du présent paragraphe, pour les journées des 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier, le salarié doit avoir travaillé, s'il est prévu à l'horaire, toutes les heures prévues à son horaire, et ce, pour les journées des 29, 30, 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier. Toute absence autre qu'un congé hebdomadaire, congé férié, vacances, congé personnel, congés sociaux, congés sans solde, autofinancé, accident de travail ou une non-disponibilité entraîne la perte de la prime pour toutes les journées des 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier.

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

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

17.1 Congés fériés

a) Sur la base de deux mille quatre-vingt (2080) heures travaillées par année de référence, le salarié régulier bénéficie, conformément à l'annexe « C », de cent dix heures et demie (110.5) de congés fériés et chômés, et ce, pour un maximum de treize (13) jours civils d'absence. Il est entendu que pour les heures de congés fériés prises en absence sans solde, le salarié ne cumule pas d'avantages sociaux. À titre indicatif, les journées sont :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des Patriotes
- Fête nationale
- Confédération
- Fête du travail
- Fête de l'action de grâce
- Veille de Noël
- Fête de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An

b) Le salarié régulier, régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable bénéficie des jours mentionnés à l'alinéa a) du présent paragraphe, et ce, payé au prorata des heures travaillées par rapport à deux mille quatre-vingt (2080) heures travaillées par année de référence.

c) Le salarié régulier, régulier à temps partiel et à temps partiel à horaire variable accumule tout au long de l'année de référence des crédits d'heures payées en congé férié lorsqu'il travaille à taux régulier ou qu'il est en vacances ou en absence autorisée rémunérée par l'employeur dont la durée est inférieure à trois (3) mois. Cela ne peut pas avoir pour effet de payer au salarié annuellement plus d'heures de fériés auxquels il a droit.

17.2 Pour bénéficier du congé de la Fête nationale, les dispositions prévues à la Loi sur la Fête nationale s'appliquent.

17.3 a) Afin de faciliter la prise des congés, l'employeur permet au salarié régulier, au régulier à temps partiel et au temps partiel à horaire variable d'anticiper au début de l'année de référence, un maximum de cent dix heures et demie (110.5) de congés fériés et chômés.

À la fin de l'année de référence, l'employeur établit la différence entre les heures de congés fériés acquises selon les règles du présent article et celles utilisées par le salarié. Si le solde est négatif, l'employeur procédera à la récupération du montant dû, au plus tard à la première paie du mois de juin suivant ou selon l'entente convenue avec le salarié. Dans le cas contraire, le solde des congés fériés non utilisés à la fin de l'année de référence est remboursé au salarié à son salaire régulier, au plus tard à la première paie du mois de juin suivant.

b) Lors de la prise d'un congé férié, l'employeur débitera le nombre d'heures inscrites à la demande de congé au quantum octroyé conformément à l'article 17.3a) au début de l'année de référence, et ce, nonobstant les heures acquises lors de la prise du congé férié.

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

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

e) Au moment où l'emploi d'un salarié se termine, l'employeur établit la différence entre les heures de congés fériés acquises selon les règles du présent article et celles utilisées par le salarié. L'employeur verse au salarié, le cas échéant, toute somme due. Si le solde est négatif, l'employeur procédera à la récupération du montant dû. Il retient sur toute somme due à ce dernier, l'équivalent de toute somme payée en trop. L'employeur peut aussi, le cas échéant, réclamer du salarié, toute somme due.

f) Un congé férié doit être pris en journée complète de travail.

17.4 Aux fins d'application du présent article, l'année de référence débute le lundi du début de la période de paie qui inclut le 1^{er} avril et se termine le dimanche précédant le lundi de la période de référence suivante.

17.5 L'application du présent article est illustré à l'annexe « I » de la présente convention collective afin d'en faciliter l'interprétation.

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

Première étape

Au 15 janvier, l'employeur choisira deux dates se situant entre le 10 et le 15 mars. Aux dates choisies, un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat communiqueront avec chaque salarié, par ordre d'ancienneté, pour déterminer son choix de congés fériés. À défaut de pouvoir être joint par le représentant de l'employeur et le représentant du syndicat, le salarié pourra soumettre ses choix de congés fériés par écrit, avant la date choisie. Le salarié qui n'exerce pas son choix à son rang, perd son privilège jusqu'à ce qu'il rejoigne les responsables des choix. Il doit alors indiquer à quel rang il veut exercer son choix sinon il l'exerce en dernier. En aucune

circonstance, il ne peut déplacer un salarié ayant déjà exercé son choix.

Au premier tour, à la suite de l'obtention du calendrier de vacances annuelles des salariés réguliers et réguliers à temps partiel autorisé par le représentant de l'employeur (article 20.5 a) première étape, premier et deuxième tours), le salarié régulier et régulier à temps partiel pourra se prévaloir de son droit d'ancienneté pour choisir un ou plusieurs congés fériés pour la période prévue à l'article 17.4.

Au deuxième tour, à la suite de l'obtention du calendrier de vacances annuelles des salariés temps partiel à horaire variable et occasionnels (article 20.5 a) première étape, troisième tour) et à la suite de l'obtention du calendrier de vacances fractionnées maximum de cinq (5) jours des salariés (article 20.5 a) (première étape quatrième tour), autorisé par le représentant de l'employeur, le salarié temps partiel à horaire variable pourra se prévaloir de son droit d'ancienneté pour choisir un ou plusieurs congés fériés pour la période prévue à l'article 17.4.

Deuxième étape

En cours d'année, toute demande devra être soumise dans un délai minimum vingt-quatre (24) heures avant la prise dudit congé. L'employeur répond, selon l'ordre des demandes, dans les meilleurs délais.

17.6 Annulation

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

Toutefois, si le congé férié est annulé quinze (15) jours avant l'affichage de l'horaire, le quota redevient disponible et le cas échéant, l'employeur accorde ledit congé, par ancienneté, sept (7) jours précédant l'affichage de l'horaire.

- 18.1** Le salarié, sauf le salarié occasionnel est libéré sans perte de salaire régulier dans les circonstances suivantes:
- a)** Sept (7) jours consécutifs lors du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille, incluant le jour des funérailles;
 - b)** Cinq (5) jours consécutifs, dont deux (2) jours sans solde, lors du décès de son père, mère, frère ou sœur, incluant le jour des funérailles;
 - c)** Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, incluant le jour des funérailles, lorsque le défunt résidait au domicile du salarié;
 - d)** Cinq (5) jours consécutifs, dont un (1) jour sans solde, lors du décès de l'enfant mineur de son conjoint s'il résidait au domicile du salarié. Cinq (5) jours consécutifs, donc trois (3) jours sans solde, lors du décès ou des funérailles, si cet enfant est majeur;
 - e)** Un (1) jour lors du décès ou des funérailles de son petit-enfant.
 - f)** Le jour des funérailles lors du décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié;
 - g)** Le jour de son mariage;
 - h)** Le jour du mariage de son père, mère, fils, fille, frère, sœur ou enfant de son conjoint, à la condition d'y assister;
 - i)** Un (1) jour, avant, après ou le jour du déménagement effectif du salarié qui change le lieu de son domicile, au plus une (1) fois par année civile.

- 18.2** a) Pour les congés prévus aux alinéas a) à f) du paragraphe 18.1, le salarié, sauf le salarié occasionnel, pourra bénéficier d'une (1) journée supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du Casino du Lac Leamy, à la condition d'y assister.
- b) Pour les congés prévus aux alinéas a) à f) du paragraphe 18.1, si l'enterrement n'a pas lieu suite aux funérailles, le salarié, sauf le salarié occasionnel, pourra reporter un (1) jour ou le cas échéant la journée, pour la date de l'enterrement, à la condition d'y assister.
- 18.3** Le salarié a droit à un congé sans solde de dix (10) jours en sus des congés prévus au paragraphe 18.1, s'il doit se rendre outre-mer à l'occasion du décès de l'une ou l'autre des personnes dont il est fait état aux alinéas a) à f) du paragraphe 18.1.
- 18.4** Seuls les jours où le salarié, sauf le salarié occasionnel aurait normalement dû être au travail sont payables.
- 18.5** Le salarié occasionnel a droit de s'absenter sans solde pour les congés prévus au présent article.
- 18.6** Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

Dispositions générales

À moins de stipulation contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

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

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

Dans le cas où les parents partagent les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues ci-après ne sont versées que si le salarié reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

19.1 Absences pendant la grossesse

La salariée régulière ou régulière à temps partiel ou temps partiel à horaire variable enceinte a droit, au cours de la grossesse, à deux (2) jours de congé payés afin de visiter son médecin ou une sage-femme. Ces congés peuvent être pris en demi-journée et c'est la salariée qui en fixe les modalités en autant qu'elle avise l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance.

19.2 Congé de maternité

a) La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines consécutives. L'étalement du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. En cas d'invalidité, le congé de maternité débute le jour de l'accouchement ou avant à la demande de la salariée. Il en est de même dans les cas d'assignation suite à un retrait préventif. La salariée dont la grossesse est interrompue ou qui accouche d'un enfant mort-né à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement est visée par le présent alinéa.

Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et doit 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 régulière et régulière à temps partiel et temps partiel à horaire variable qui a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'accouchement, l'employeur comble la différence entre les prestations perçues du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, et cent pour cent (100 %) du salaire régulier.
- e)** La salariée régulière et régulière à temps partiel ou temps partiel à horaire variable non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, mais qui a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'accouchement, a également le droit de recevoir l'indemnité de congé de maternité mais pour une période de douze (12) semaines.
- f)** Durant le congé de maternité prévu au présent article, outre les droits qu'ils lui sont reconnus en vertu de la présente convention collective, la salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- Assurances collectives, à condition qu'elle verse sa quote-part;
 - Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
 - Accumulation de congés de maladie;
 - Régime de retraite, à condition qu'elle verse sa quote-part.
- g)** Le salarié ou la salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

19.3 Congé parental sans solde

a) À l'occasion de la naissance de l'enfant d'un salarié ou tout salarié ayant adopté un enfant a droit à un congé parental sans solde d'au plus deux (2) ans continus. Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé débute au plus tard dans l'année qui suit la naissance de l'enfant ou l'adoption.

b) Le salarié régulier visé par l'alinéa a) du présent paragraphe peut se prévaloir d'un retour progressif correspondant à un minimum d'une (1) à quatre (4) journées par semaine selon l'horaire de travail en vigueur. Lesdites journées de travail doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'employeur et à défaut, le salarié régulier est réputé être en congé parental sans solde.

Si les deux (2) conjoints sont à l'emploi de l'employeur, un seul peut formuler la demande.

Si la demande est acceptée, le salarié conserve son horaire de travail auquel peut être retranché d'une (1) à quatre (4) journées par semaine. L'employeur détermine l'horaire en fonction des besoins opérationnels.

Tous les avantages sociaux du salarié sont calculés au prorata du temps travaillé.

c) Le congé parental peut être pris après un avis de vingt (20) jours à l'employeur. Le salarié peut retourner au travail sur un avis de vingt (20) jours. Le salarié en congé parental sans solde peut maintenir ses bénéfices d'assurances collectives en autant qu'il verse sa quote-part.

19.4 Congé de paternité

- a) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé, et ce, avec maintien du salaire régulier d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé, peut être discontinu et, doit être pris avant l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant ou de la mère au domicile. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement. Le salarié a également droit à ce congé lors d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

Pendant le congé de paternité prévu ci-dessus, le salarié régulier, régulier à temps partiel, et temps partiel à horaire variable reçoit une indemnité égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire régulier et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

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

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

19.5 Congés pour adoption

a) Le salarié qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, qui adopte légalement un enfant, a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à moins d'événement imprévu, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais admissible à l'assurance emploi, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

b) Pendant le congé pour adoption, autre qu'un enfant de son conjoint, le salarié régulier, régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable, et qui a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'adoption, reçoit une indemnité égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit, ou qu'il recevrait si il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

c) Le salarié régulier ou régulier à temps partiel qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours avec maintien du salaire régulier. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

d) Le salarié qui adopte légalement l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée de cinq (5) jours de travail dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire régulier.

19.6 La salariée qui ne peut à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période visée au paragraphe 19.2, n'est plus considérée comme étant en congé de maternité mais comme étant absente pour cause de maladie.

19.7 Advenant un déplacement occasionné par une mise à pied, le choix du déplacement s'effectue à compter du moment où l'employeur communique directement avec le salarié. Les délais prévus à la convention collective dans les cas de mise à pied débutent à compter du moment où ce salarié a été rejoint.

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

19.9 Le salarié à temps partiel est payé au prorata des heures régulières travaillées par rapport à la semaine normale de travail pour les congés mentionnés à 19.2, 19.4 et 19.5.

20.1 Salarié régulier

Le salarié régulier (salarié régulier effectuant quarante (40) heures/semaine) a droit à des vacances annuelles dont la durée et la rémunération sont déterminées par son service continu, pendant la période de référence, et ce, de la façon suivante:

- a)** Le salarié ayant moins de un (1) an de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à 13,33 heures de vacances par mois complet de service continu.
- b)** Le salarié ayant un (1) an de service continu et plus a droit, à compter du 1^{er} avril, à 160 heures de vacances annuelles.
- c)** Le salarié ayant 17 ou 18 ans de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à 168 heures de vacances annuelles.
- d)** Le salarié ayant 19 ou 20 ans de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à 176 heures de vacances annuelles.
- e)** Le salarié ayant 21 ou 22 ans de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à 184 heures de vacances annuelles.
- f)** Le salarié ayant 23 ou 24 ans de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à 192 heures de vacances annuelles.
- g)** Le salarié ayant 25 ans de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à 200 heures de vacances annuelles.
- h)** L'excédent de toute absence non rémunérée de plus de six (6) mois (accident, maladie, charge publique, mise à pied) durant l'année de référence, est déduit au prorata du nombre d'heures de vacances dues.
- i)** Tout salarié reçoit pour ses vacances annuelles une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier alors en vigueur.

j) Le salarié occasionnel ou le salarié à temps partiel à horaire variable qui devient salarié régulier ou régulier à temps partiel en cours d'année, a droit à une rémunération aux fins de vacances annuelles conformément au paragraphe 20.3 pour la période où il était salarié occasionnel pendant l'année de référence. Il en est de même si le premier mois où survient son changement de statut ne correspond pas à un (1) mois complet de service continu. Par la suite, pour la période correspondant au nouveau statut, et ce, jusqu'à la fin de l'année de référence, le salarié reçoit une rémunération aux fins de vacances annuelles conformément au paragraphe 20.2 ou le cas échéant, 20.1.

20.2 Salarié régulier à temps partiel

Le salarié régulier à temps partiel a droit à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par son service continu au 31 mars de chaque année, et ce, tel que prévu aux alinéas a) à g) du paragraphe 20.1 du présent article. Toutefois, sa rémunération est calculée au prorata des heures régulières travaillées par rapport à une semaine normale de quarante (40) heures régulières travaillées. Ce crédit est calculé à la fin de l'année de référence. Le nombre d'heures de crédit de vacances auquel le salarié régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable a droit en fonction de son horaire de travail.

20.3 Salarié à temps partiel à horaire variable et occasionnel

Les salariés à temps partiel à horaire variable et les salariés occasionnels ont droit à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par son service continu au 31 mars de chaque année, et ce, tel que prévu aux alinéas a) et b) du paragraphe 20.1 du présent article.

Cependant, les salariés à temps partiel à horaire variable et les salariés occasionnels ne peuvent prendre des vacances entre le 20 décembre et le 5 janvier inclusivement.

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

Le 1^{er} avril de chaque année, tout salarié à temps partiel à horaire variable et salarié occasionnel ayant dix-sept (17) ans et plus de service continu bénéficie des dispositions additionnelles des alinéas 20.1 c) à g) inclusivement. L'application du paragraphe qui précède est ajustée en conséquence.

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

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

20.4 Modalités d'application

a) L'année de référence débute le 1^{er} avril de l'année précédente et se termine le 31 mars de l'année courante.

b) Sauf si le solde de vacances est inférieur à un bloc de l'horaire, les vacances doivent être prises par bloc de vacances de façon consécutive ou non, et sont prises obligatoirement dans les douze (12) mois suivant la fin de l'année de référence. Les périodes de vacances sont autorisées par le supérieur immédiat.

c) Un bloc de vacances débute le premier jour de travail suivant le congé hebdomadaire et se termine le dernier jour de travail avant le congé hebdomadaire. Pour les salariés réguliers à temps partiel, à temps partiel à horaire variable et occasionnels non affiliés à un horaire, un bloc de vacances correspond à une période de sept (7) jours civils consécutifs. S'il le désire, le salarié pourra joindre à un bloc de vacances sa ou ses journée(s) de non-disponibilité, pour un maximum de neuf (9) jours consécutifs.

20.5 Choix de vacances

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

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

c) Aux fins d'application de la première étape, la liste d'ancienneté du mois de janvier courant sert de référence.

d) Les vacances sont autorisées par ancienneté en respectant les minima de vacances et de congés fériés prévus à l'annexe « D ».

e) Au plus tard le 1^{er} mars, l'employeur confirme les choix de vacances des salariés.

f) Les choix de vacances autorisées sont respectés lors d'un changement d'emploi.

Première étape

Au 15 janvier, les dates pour les deux (2) tours de choix de vacances seront affichées. Aux dates prédéterminées, un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat communiquent avec chaque salarié régulier et régulier à temps partiel, par ordre d'ancienneté, afin qu'ils exercent leur choix de vacances. À défaut de pouvoir être joint à cette date, le salarié peut soumettre ses choix de vacances par écrit, à l'avance. Le salarié qui n'exerce pas son choix à son rang, perd son privilège jusqu'à ce qu'il rejoigne les responsables des choix. Il doit alors indiquer à quel rang il veut exercer son choix sinon il l'exerce en dernier. En aucune circonstance, il ne peut déplacer un salarié ayant déjà exercé son choix.

Pour les périodes connues d'absences (ex : congé sans-solde, congé autofiancé, congé de maternité, ect...), aucun choix de vacances ne sera retenu.

Premier tour

1. Choix de vacances en blocs seulement.
2. Si un employé prévoit toutes ses vacances lors du premier tour, il peut planifier jusqu'à cinq (5) journées fractionnées, sauf durant la période estivale. (À noter que si un employé a planifié ses blocs en totalité et ses cinq (5) journées fractionnées, le résiduel est condiféré comme un fractionné.)

3. Un employé peut annuler des blocs de vacances après le premier tour si le quota n'est pas atteint et ce, jusqu'à 24 heures avant le début du 2^e tour. Toutefois, il doit attendre son rang au 2^e tour avant de refaire ses choix.

Pour la période estivale (du 15 juin jusqu'à la fête du travail) un maximum de deux (2) blocs est autorisé. Cependant, le salarié n'ayant pas atteint quatorze (14) jours cumulatifs ou deux (2) semaines de congés séparées après avoir obtenu deux (2) blocs autorisés, peut utiliser le nombre de blocs additionnels requis pour atteindre quatorze (14) jours de congés cumulatifs et ce, incluant les congés hebdomadaires.

Peut atteindre plus de quatorze (14) jours si la 14^e journée est au milieu d'un bloc.

4. Les employés à statut temps partiel se verront imputer 40 heures pour chaque semaine de vacances prévue et ce, indépendamment de leur situation d'horaire (TP avec plage horaire / TP 40 heures / TP sur ligne horaire de TC).
5. Demander aux employés s'ils désirent être rejoint pour le 2^e tour.

Deuxième tour

1. Choix de vacances en blocs seulement. Aucune limite de blocs pour la période estivale. Si tous ses blocs ont été planifiés, il pourra planifier ses journées fractionnées pour l'année et ce, même pour la période estivale.

Troisième tour

1. Choix des jours fériés pour les TC et TP.
2. Choix des deux (2) jours personnels, sauf pour la période estivale.
3. Choix des vacances pour les occasionnels.

20.6 Congés sociaux pendant les vacances

Sauf pour les cas de décès aux alinéas a) à e) du paragraphe 18.1, aucun jour de vacances additionnel n'est accordé ou différé si un (1) ou plusieurs congés sociaux surviennent pendant les vacances annuelles.

- 20.7** a) À l'exception des dispositions prévues à 32.4 j), les vacances ne peuvent être cumulées d'une année à l'autre. Si pour des motifs d'absence-maladie ou lésion professionnelle, elles ne peuvent être prises, elles sont payées au plus tard à la première paie du mois de juin suivant.

Le salarié visé par le paragraphe 19.8 peut bénéficier du présent paragraphe.

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

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

20.8 Report de vacances

Sur preuve jugée satisfaisante par l'employeur, un salarié malade ou accidenté peut reporter sa période de vacances à un moment convenu avec son supérieur à la condition qu'il n'ait pas débuté ses vacances.

20.9 Annulation

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

Traitement d'ouverture des quotas

Toutefois, si les vacances sont annulées quinze (15) jours avant l'affichage de l'horaire et que le quota redevient disponible et le cas échéant, l'employeur accorde lesdites vacances par ancienneté, sept (7) jours précédant l'affichage de l'horaire.

L'annulation de vacances pendant les mois d'avril et mai pour la période estivale (du 15 juin à la fête du travail), où le taux minimum autorisé est atteint, sera affichée une fois par mois, le dernier vendredi du mois sur le babillard prévu à cet effet au 1^{er} étage, pendant deux (2) semaines afin de redistribuer le quota ainsi libéré.

L'annulation de vacances pendant les mois d'avril à novembre pour la périodes des Fêtes (semaines de Noël et du Jour de l'An), où le taux minimum autorisé est atteint, sera affichée une fois par mois, le dernier vendredi du mois sur le babillard prévu à cet effet au 1^{er} étage, pendant deux (2) semaines afin de redistribuer le quota ainsi libéré.

Les employés ont la responsabilité de consulter le babillard prévu à cet effet au 1^{er} étage afin de pouvoir obtenir dans les délais prévus le congé souhaité et ce, par ancienneté.

20.10 Congé pour mariage

Au premier tour de la première étape des choix de vacances prévue au paragraphe 20.5, le salarié régulier ou régulier à temps partiel dont l'ancienneté ne lui permet pas d'obtenir un (1) ou deux (2) blocs de vacances correspondant à la date prévue de son mariage se voit accorder son choix en sus des quotas. Dans tous les cas, le salarié devra remettre à l'employeur la preuve de ses réservations engagées, au moment de son choix. De plus, un maximum de un (1) salarié par emploi, à la fois, peut bénéficier de ce congé.

20.11 Absence autorisée après le plan de vacances

Les congés planifiés pendant le plan de vacances seront retirés du calendrier suite à l'autorisation d'une absence (ex : congé sans-solde, congé de maternité, etc.) et redistribués, selon les modalités de la convention collective. Le salarié peut soumettre ses nouveaux choix de vacances. En aucune circonstance, il peut déplacer un salarié ayant déjà exercé son choix.

21.1 Sur la base de 2080 heures travaillées :

- a)** Tout salarié régulier a droit, au 1^{er} avril de chaque année, à un crédit de soixante-neuf (69) heures d'absence-maladie pour les douze (12) mois qui suivent (Pour les salariés réguliers travaillant quarante (40) heures par semaine).

Le salarié régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable bénéficient des mêmes dispositions que celles prévues pour le salarié régulier, décrites à l'alinéa précédent, au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail. Afin d'assurer une rémunération lors de la prise d'une absence-maladie, l'employeur permet au salarié régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable d'anticiper, au 1^{er} avril de chaque année, un crédit d'heures identique à celui prévu pour le salarié régulier de son emploi. Au 31 mars de l'année courante, l'employeur établit la différence entre les crédits d'absences accumulées selon les règles du présent paragraphe et ceux utilisés par le salarié. Si le solde est négatif, l'employeur procédera à la récupération du montant dû, au plus tard à la première paie du mois de juin suivant ou selon l'entente convenue avec le salarié.

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

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

c) Un salarié peut s'absenter du travail, pour remplir des obligations parentales ou familiales selon les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail. À deux (2) reprises et à sa convenance, le salarié régulier et régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable peut se faire rémunérer sa journée ou partie de journée en fonction de son horaire de travail. Aux fins de rémunération, les heures d'absences doivent être déduites des crédits d'absences-maladie prévus à l'alinéa a) du présent paragraphe, et ce, conformément au nombre d'heures que le salarié aurait normalement travaillé s'il avait été au travail. Le salarié doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible de son absence et doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Le salarié régulier, régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable, peut prendre un maximum de deux (2) jours à titre de congé personnel en autant que le solde de son crédit d'heures de maladie le lui permet. Lesdits congés devront être pris à l'intérieur des quotas de vacances/fériés prévus dans son équipe et selon la procédure prévue aux articles 17.5 et 20.5.

Lorsque les besoins opérationnels le permettent, les quotas pourront être augmentés.

d) Au moment où l'emploi d'un salarié se termine, l'employeur verse au salarié, le cas échéant, toute somme due. Il retient sur toute somme due à ce dernier, l'équivalent de toute somme payée avant l'acquisition du crédit d'absence-maladie. L'employeur peut aussi, le cas échéant, réclamer du salarié, toute somme due.

e) Le présent paragraphe ne peut conférer au salarié plus d'heures d'absence-maladie que le nombre d'heures prévues à son horaire.

21.2 Assurance-salaire

Lorsqu'un salarié régulier est absent pour cause de maladie, il peut bénéficier, à compter de la fin de son délai de carence (lequel correspond à la semaine normale de son emploi) et ce, selon l'option d'assurance-salaire de courte durée choisie par le salarié, à soit soixante-dix pour cent (70 %) (base), soixante-quinze pour cent (75%) (option 1) ou quatre-vingt pour cent (80 %) (option 2) de son salaire régulier pour une période de 25 semaines.

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

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

21.3 Certificat médical

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

b) Le certificat médical exigé selon l'alinéa précédent doit être remis à l'employeur au plus tard le cinquième (5^e) jour civil suivant et incluant le premier (1^{er}) jour d'absence-maladie. À défaut, aucune prestation monétaire n'est versée au salarié. Sur remise dudit certificat dûment rempli, l'employeur débute le versement de la prestation monétaire prévue, avec paiement rétroactif.

21.4 Examen médical

L'employeur peut exiger du salarié qu'il rencontre un médecin de son choix. Le médecin ne peut jamais vérifier autre chose que l'aptitude du salarié à retourner au travail. L'employeur transmet, sur réception, une copie du rapport de l'expertise médicale au médecin identifié par le salarié. L'employeur paie toutes les dépenses de transport reliées à la visite conformément à la politique en vigueur.

Règle générale, l'employeur s'engage à ce que l'évaluation médicale du salarié ait lieu dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du Casino. L'employeur peut exiger du salarié qu'il rencontre un médecin de son choix à l'extérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres du Casino lorsqu'une absence se prolonge au-delà de sept (7) jours.

21.5 Avis médicaux divergents

Si l'avis des médecins du salarié et de l'employeur divergent, quant à l'aptitude au travail du salarié, ce dernier dispose d'un délai de trois (3) jours ouvrables pour se prévaloir des dispositions prévues au présent paragraphe. Dans l'affirmative, les parties s'entendent sur le choix d'un troisième médecin. Ce choix doit être fait dans les dix (10) jours de la décision du salarié de ne pas se conformer à l'avis du médecin de l'employeur.

Le mandat du troisième médecin porte sur l'aptitude au travail du salarié depuis la date de référence de son dossier à l'arbitrage médical. Le troisième médecin est payé par l'employeur. Sa décision tient lieu d'arbitrage et exclut tout autre recours.

Si le médecin arbitre confirme l'aptitude au travail du salarié, sa décision est exécutoire et lie les parties. Dans ce cas, l'employeur convoque le salarié au travail.

Si la décision du médecin arbitre confirme l'inaptitude au travail du salarié, sa décision est exécutoire et lie les parties. Si le salarié n'a pas repris son travail au terme d'un délai de deux (2) mois, l'employeur demande, le cas échéant, à un médecin arbitre de se prononcer à nouveau sur son aptitude au travail, pour une autre période de deux (2) mois et, au besoin, pour une dernière période de deux (2) mois. Un médecin arbitre ne peut cependant se prononcer sur l'aptitude au travail d'un salarié après la période de 25 semaines prévue au paragraphe 21.2.

Pendant que se déroule le processus d'arbitrage médical, l'employeur continue de verser les prestations d'assurance salaire sous forme d'avance de prestation, et ce, jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines.

Dans l'éventualité où le médecin arbitre établit l'inaptitude au travail du salarié, l'avance de prestation versée est maintenue.

Dans l'éventualité où le médecin arbitre établit l'aptitude au travail du salarié, les sommes avancées sont récupérées à même la paie du salarié lors de son retour au travail. Les modalités seront convenues après entente entre le salarié et l'employeur et à défaut, selon celles déjà établies. Advenant que le salarié ne revienne pas au travail, les sommes dues sont récupérées à même le paiement final.

Liste de médecins arbitres

Aux fins du présent paragraphe, la liste des médecins arbitre est énumérée à l'annexe H.

21.6 Cet article ne dispose en aucune façon des droits de l'assureur à l'égard de l'application de la police d'assurance.

- 22.1** a) Tout salarié régulier ou régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin, suite à un subpoena ou un avis de comparution, devant un tribunal ou un organisme quasi judiciaire dans une cause où il n'est pas partie intéressée peut bénéficier d'un congé pendant lequel le salaire régulier est maintenu, déductions faites des indemnités versées à ce titre par le tribunal ou l'organisme quasi judiciaire pour les journées où il est à l'horaire. Si le salarié visé est prévu à l'horaire la veille de la date de comparution, l'employeur le libère avec solde, le cas échéant, à compter de minuit. Si le salarié n'est pas requis à titre de juré ou témoin pour une journée complète lorsqu'il est prévu à l'horaire, il doit se présenter au travail dès qu'il est libéré, à moins d'une entente à l'effet contraire avec son supérieur immédiat.

Toutefois, si le salarié visé est prévu pour le quart de soir et qu'il n'est plus requis par le tribunal ou l'organisme quasi judiciaire, après la pause du dîner, il doit se présenter au travail conformément à son horaire. Conséquemment, si le salarié est prévu pour le quart de soir et qu'il est requis par le tribunal ou l'organisme quasi judiciaire, après la pause du dîner, il est libéré avec solde pour le reste de la soirée.

- b) Il en est de même s'il comparaît dans une cause où il est l'une des parties, mais seulement en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

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

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

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

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

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

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

Offre des heures supplémentaires – liste de salariés disponibles

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

À la suite de l’application de l’alinéa précédent, s’il n’y a pas de volontaire, l’employeur offre ces heures parmi les autres salariés par ancienneté.

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

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

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

L'employeur peut assigner un salarié par ordre inverse d'ancienneté. Le salarié qui doit être assigné mais qui est prévu en vacances à la fin de son quart, peut être excusé si un autre salarié est disponible.

23.2 Tout salarié joint pour travailler en temps supplémentaire a droit à un minimum de quatre (4) heures payées conformément au paragraphe 23.1, sauf si l'heure de début du temps supplémentaire est à moins de quatre (4) heures du début de son quart de travail.

23.3 Les réunions de salariés convoquées par l'employeur se tiennent normalement pendant les heures de travail. Il est possible que ces réunions se tiennent immédiatement avant ou après le quart de travail, au taux supplémentaire si applicable. Un salarié en congé n'est pas tenu d'y assister.

24.1 La paie du salarié lui est versée à tous les deux (2) jeudis par chèque ou dépôt bancaire, selon son choix. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour précédent.

24.2 Bulletin de paie

Le bulletin de paie indique:

- Les nom et prénom;
- La date de la période de paie;
- Le nombre d'heures supplémentaires;
- Le détail de toutes déductions;
- Le salaire brut;
- Le montant de la paie net;
- Le cumulatif des gains et déductions;
- Les heures de congés fériés en banque;
- Les heures de vacances en banque.

24.3 En cas d'erreur de plus de quatre-vingt-cinq dollars (85\$) imputable à l'employeur, celui-ci effectue la correction appropriée et paie le salarié dans les 48 heures ouvrables suivant la demande du salarié. Dans le cas contraire, l'employeur se rembourse à même la paie suivante ou dans tout autre délai convenu avec lui.

24.4 Classes et échelons

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

24.5 Progression à l'intérieur d'une classe

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

24.6 Au 1^{er} avril de chaque année, le salarié ayant eu un rendement satisfaisant, voit son salaire régulier augmenté à l'échelon immédiatement supérieur.

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

La période travaillée inclut les vacances, les congés fériés, le crédit d'heures d'absence-maladie, les absences pour accident de travail et les absences pour libération syndicale payées étant entendu que le rendement est évalué uniquement sur les heures effectivement travaillées.

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

24.8 Progression retardée

La progression salariale d'un salarié dont le rendement n'est pas satisfaisant peut être reportée. L'augmentation peut être retardée de six (6) mois ou plus sans rétroactivité, à condition que l'on ait signifié par écrit au salarié les motifs qui justifient le report. Si l'augmentation est accordée à l'échéance du délai prolongé de six (6) mois, le salarié maintiendra, le cas échéant, son droit à une progression à la prochaine période d'augmentation d'échelon.

24.9 Progression accélérée

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

- 24.10**
- a)** L'évaluation du rendement est un procédé d'évaluation, par ses supérieurs, du résultat du travail d'un salarié eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des connaissances, des habiletés professionnelles et des qualités démontrées dans l'accomplissement du travail.
 - b)** L'évaluation du rendement du salarié s'effectue au moins une (1) fois par année.
 - c)** L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par les supérieurs du salarié qui en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de cette copie, le salarié signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. Le salarié qui refuse de signer l'original de son évaluation est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.
 - d)** Le contenu d'une évaluation du rendement ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief, sauf dans le cas de l'alinéa e) du présent paragraphe.
 - e)** Cependant, dans le cas où l'employeur décide de refuser à un salarié un avancement d'échelon, il doit, dans les vingt (20) jours suivant la date où aurait autrement eu lieu l'avancement d'échelon de ce salarié, faire parvenir au salarié 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 est considéré avoir reçu copie de l'évaluation du rendement à la date de mise à la poste sous pli recommandé. Le non-respect par l'employeur du délai ci-haut prescrit donnera droit au salarié de bénéficier de son avancement d'échelon.

Cette décision de l'employeur de refuser l'avancement d'échelon d'un salarié peut seul faire l'objet d'un grief. Dans ce cas, la procédure de règlement des griefs s'applique.

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

24.12 Advenant la création d'un nouvel emploi ou la modification substantielle des responsabilités d'un emploi existant après la signature de la présente convention collective, les parties se rencontrent afin de s'entendre sur la classification et la rémunération de cet emploi. L'employeur établit sa classification et sa rémunération en conformité avec la méthodologie, le plan d'évaluation et les résultats obtenus dans le cadre de l'équité salariale. En cas de désaccord du syndicat, l'employeur remet une copie des cotes d'évaluation données en fournissant les explications requises.

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 tient compte de l'interprétation usuelle donnée aux facteurs contenus au plan d'évaluation ayant servi dans le cadre de la réalisation de l'équité salariale. De plus, la décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier la relativité établie lors de l'exercice d'équité salariale.

24.13 Mutation

- a)** Le salarié qui obtient un emploi de classe salariale supérieure à celui qu'il occupe, à la suite de l'application du paragraphe 15.4 de la présente convention collective, voit son salaire régulier porté à l'échelon qui, dans la nouvelle classe, est immédiatement supérieur à son salaire régulier actuel.

- b)** Un salarié qui obtient un emploi de même classe salariale, à la suite de l'application du paragraphe 15.4 de la présente convention collective, maintient son salaire régulier.

- c)** Un salarié qui obtient un emploi dont la classe salariale est inférieure à celle qu'il occupe, à la suite de l'application du paragraphe 15.4 de la présente convention collective, voit son salaire régulier porté à l'échelon correspondant à son salaire régulier actuel ou à l'échelon immédiatement inférieure dans cette nouvelle classe.

25.1 Les programmes de formation sont établis par l'employeur et à ses frais, compte tenu des priorités de l'entreprise et des budgets disponibles.

25.2 Tout cours de formation exigé par l'employeur est suivi sans perte de salaire régulier. Les frais d'inscription, de scolarité, les livres et matériel didactique nécessaires ainsi que les frais de transport et de repas pris en dehors du Complexe du Lac-Leamy sont entièrement remboursés par l'employeur conformément aux politiques et budgets établis, le tout sur présentation de pièces justificatives.

25.3 Pendant la formation, l'employé suivra l'horaire de formation avec les pauses et les repas en fonction de l'activité de formation.

À moins d'une entente contraire avec le supérieur immédiat :

- si les heures de formation excèdent celles prévues à l'horaire du salarié, ce dernier est rémunéré à taux simple;
- si les heures de formation sont moindres que celles prévues à l'horaire du salarié, il doit débiter ou retourner au travail avant ou dès que la formation est terminée.

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

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

25.4 Lors d'une formation obligatoire, le salarié en congé est rémunéré un minimum de quatre (4) heures s'il doit se déplacer.

Advenant qu'un salarié informe l'Employeur qu'il ne possède pas les outils nécessaires pour assister à une formation à distance, l'employeur prend les moyens nécessaires pour former le salarié

26.1 Assurances collectives

a) Pour tout salarié admissible, l'employeur s'engage à maintenir en vigueur un régime d'assurances collectives comparable à celui en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective et ce, pour toute la durée de la convention collective, dont le partage de coûts des primes entre les employés et l'employeur sera comme suit :

Protection	Base		Option 1		Option 2		Option 3	
	Part employé	Part employeur	Part employé	Part employeur	Part employé	Part employeur	Part employé	Part employeur
Médicale (incluant vision)			Coût résiduel	50% opt 2	50%	50%	Coût résiduel	50% opt 2
Dentaire			Coût résiduel	50% opt 2	50%	50%	Coût résiduel	50% opt 2
Vie employé	0%	100%						
Vie facultative et des personnes à charge			100%	0%				
DMA			100%	0%				
Maladies graves			100%	0%				
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 complète de cette paie.

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

26.2 Crédit flexible

Un crédit flexible de quatre cents dollars (400\$) est alloué annuellement aux employés admissibles, dans la mesure où ils ont adhéré à l'une des protections médicale ou dentaire (autre que l'assurance pour maladie grave). Exceptionnellement, le crédit alloué pour l'année 2023 est de quatre cent quatre-vingt-dix dollars (490 \$).

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

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

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

- Des franchises et coassurances ou des dépenses excédant les maximums du régime; et
- Des dépenses non couvertes par le régime.

Les argents alloués au CGS doivent être utilisés dans une période de 24 mois suivant l'allocation, tel que prévu par les lois fiscales. Les sommes non utilisées au terme de cette période ne sont pas remboursables.

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

26.3 Comité conjoint sur les assurances

Un comité conjoint consultatif sera formé afin de partager l'information relative à la santé financière du régime d'assurances entre l'employeur et les syndicats. Des rencontres semi-annuelles ou annuelles sont prévues à cette fin.

Le comité sera composé de :

- 4 représentants des syndicats affiliés à la FTQ;
- 4 représentants des syndicats affiliés à la CSN;
- 2 représentants de l'employeur.

Chaque groupe pourra être accompagné d'un expert aux rencontres du comité.

La participation à ces rencontres sera considérée comme libération syndicale et les dépenses reliées au déplacement de membres du comité seront à la charge de l'employeur, conformément à ses politiques de remboursement de frais de déplacement.

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

28.1 Principe

En vue de prévenir les maladies et les accidents du travail, l'employeur convient de prendre les mesures nécessaires pour assurer le respect des lois et règlements en vigueur, pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés. Le syndicat convient de coopérer à cette fin.

28.2 L'employeur s'engage à fournir les premiers soins aux salariés qui se blessent au travail. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'employeur prendra sans délai les dispositions nécessaires pour référer et transporter, à ses frais, le salarié blessé à un hôpital ou à un établissement de santé, pour recevoir les soins médicaux. L'employeur assume les frais de retour du salarié au casino ou à son domicile.

28.3 Comité S.S.T.

Le mandat, la composition et les modalités de fonctionnement du comité paritaire de santé et sécurité sont définies ci-après:

- a)** Le mandat est de recevoir et discuter de questions relatives à la santé et à la sécurité au travail des salariés ainsi que, le cas échéant, d'enquêter afin de transmettre à l'employeur toute recommandation qu'il juge appropriée en ces matières.
- b)** Le comité est composé de deux (2) membres de chacune des parties. Les membres représentant les salariés sont désignés par le syndicat.
- c)** Le comité se réunit de façon statutaire au moins une fois par deux (2) mois. Toutefois, si une des parties le juge nécessaire, le comité doit se réunir dans les sept (7) jours ouvrables de la demande.

d) Le comité convient des autres modalités de fonctionnement incluant la forme et le contenu du procès-verbal.

28.4 Dossier médical

Sous réserve des dispositions de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur public, tout salarié peut, pendant ses périodes de repos, de repas, avant ou après le travail et après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier médical. Il peut également en obtenir une copie.

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

28.5 Situation dangereuse

Un salarié qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres salariés ou pour celle du public, peut en aviser immédiatement son supérieur immédiat.

Dans ce cas, l'employeur informe alors un représentant syndical et il doit prendre immédiatement les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.

28.6 Inspection

Un représentant syndical peut s'absenter de son travail après avoir été autorisé par son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, et ce, pour accompagner un inspecteur à l'occasion de toute visite d'inspection effectuée par la CNESST.

28.7 L'employeur rédige, le jour même de l'accident de travail, la déclaration de la CNESST; il doit remettre une copie au salarié et une copie au syndicat.

28.8 Rapport de visite à l'infirmier

Pour toute visite à l'infirmier, l'infirmier remet au salarié qui le demande une copie du registre de premiers soins et de premiers secours.

28.9 Avances de prestations

Dans le cas d'une réclamation pour lésion professionnelle dont l'absence est justifiée médicalement, l'employeur verse au salarié, à compter de la quinzième journée d'absence, des avances de prestations d'invalidité jusqu'à concurrence du montant auquel il aurait droit en assurance-salaire. Les dispositions prévues au paragraphe 21.5 (avis médicaux divergents) ne s'appliquent pas au présent cas.

Lorsque la CNESST accepte la réclamation du salarié, il doit, sur réception de paiement par la CNESST, rembourser intégralement à l'employeur les sommes avancées en vertu du présent paragraphe.

28.10 Lorsqu'un salarié est en assignation temporaire ou à son travail régulier et qu'il suit des traitements ou examens dus à une lésion professionnelle, le temps consacré à ces traitements ou examens ainsi que le temps de transport sont déduits de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail si ces derniers surviennent pendant des jours de congé.

28.11 Un salarié peut porter en tout temps un bracelet médical pour condition particulière le nécessitant.

29.1 L'employeur accorde au salarié l'avantage d'un (1) repas complet et deux (2) collations par jour de travail. Un montant correspondant à la valeur de l'avantage imposable est ajouté à son revenu. La valeur de l'avantage imposable est établie par le ministère du Revenu.

Toutefois, lorsque l'horaire de travail comprend plus de onze (11) heures, un salarié a droit à deux (2) repas.

- 30.1** Lorsque l'employeur doit procéder à la réduction d'effectifs, il donne un avis écrit de vingt (20) jours au salarié régulier ou régulier à temps partiel concerné. Une copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat.
- 30.2** Avant de procéder à une mise à pied d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel selon le statut visé, l'employeur s'informe s'il y a un volontaire pour la mise à pied. Le salarié régulier ou régulier à temps partiel qui se porte volontaire pour une mise à pied ne peut se prévaloir du mécanisme de déplacement; il est dès lors inscrit sur la liste de rappel. Si plus d'un (1) salarié régulier ou régulier à temps partiel se porte volontaire pour une mise à pied, la préférence est alors accordée au salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant le plus d'ancienneté.
- 30.3** Les salariés réguliers et réguliers à temps partiel sont mis à pied par ordre inverse d'ancienneté dans le statut et l'emploi visé.
- a) Le salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant reçu un avis de mise à pied peut choisir d'être effectivement mis à pied ou de se prévaloir de la procédure de déplacement.
- b) Tout salarié qui reçoit un avis d'abolition de poste ou de mise à pied doit faire connaître sa décision d'exercer son droit de déplacement conformément à la présente ou d'accepter sa mise à pied dans un délai de quarante-huit (48) heures.
- c) Tout salarié régulier ou régulier à temps partiel déplacé, a le droit de déplacer à son tour, conformément à la présente et ce, selon la procédure prévue au présent article.

d) Si plusieurs salariés réguliers ou réguliers à temps partiel reçoivent un avis d'abolition de poste ou de mise à pied en même temps, le déplacement s'effectue par statut par ancienneté. Une liste des salariés qui seront déplacés est dressée et les salariés réguliers ou réguliers à temps partiel qui ont reçu un avis d'abolition de poste ou de mise à pied en même temps pourront déplacer, selon leur préférence d'emploi et leurs compétences, dans cette liste nonobstant les dispositions de l'article 30.4.

30.4 Procédure de déplacement

a) Salarié régulier

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

1) Le salarié régulier à temps partiel ayant le moins d'ancienneté de son emploi. Le salarié s'intègre à son rang d'ancienneté dans son nouveau statut.

Ou

Le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté d'un autre emploi de son service pour lequel il a les compétences.

2) S'il n'est pas en mesure de déplacer un salarié régulier dans un autre emploi dans son service ou un salarié à temps partiel dans son emploi, il pourra choisir de déplacer le salarié régulier à temps partiel ayant le moins d'ancienneté d'un autre emploi dans son service pour lequel il a les compétences.

Ou

Le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté d'un autre emploi d'un autre service pour lequel il a les compétences.

3) S'il n'est pas en mesure de déplacer un salarié régulier d'un autre service ou un salarié régulier à temps partiel dans son emploi, il pourra choisir de déplacer le salarié régulier à temps partiel ayant le moins d'ancienneté d'un autre emploi d'un autre service pour lequel il a les compétences.

4) À défaut, le salarié régulier est inscrit sur la liste de rappel où il a préséance sur les salariés occasionnels. S'il désire travailler sur une base occasionnelle, il doit en informer l'employeur. Cette décision n'affecte en rien son droit de rappel.

À toutes les étapes du processus de déplacement, le salarié régulier peut choisir de devenir occasionnel. Le salarié s'intègre à son rang d'ancienneté dans son nouveau statut.

b) Salarié régulier temps partiel

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

1) S'il n'est pas en mesure de demeurer régulier à temps partiel dans son emploi, il pourra déplacer le salarié régulier à temps partiel ayant le moins d'ancienneté d'un autre emploi dans son service pour lequel il a les compétences.

2) S'il n'est pas en mesure de demeurer temps partiel dans son emploi ou de déplacer un salarié à temps partiel d'un autre emploi dans son service, il pourra choisir de déplacer le salarié régulier à temps partiel ayant le moins d'ancienneté d'un autre emploi d'un autre service pour lequel il a les compétences.

3) À défaut, le salarié régulier à temps partiel est inscrit sur la liste de rappel où il a préséance sur les salariés occasionnels. S'il désire travailler sur une base occasionnelle, il doit en informer l'employeur. Cette décision n'affecte en rien son droit de rappel.

À toutes les étapes du processus de déplacement, le salarié régulier à temps partiel, peut choisir de devenir occasionnel. Le salarié s'intègre à son rang d'ancienneté dans son nouveau statut.

c) Le salarié régulier ou régulier à temps partiel qui déplace dans un emploi doit satisfaire dès son entrée en service aux compétences requises de l'emploi.

d) Le salarié régulier ou régulier à temps partiel qui déplace se voit octroyer le salaire selon les dispositions prévues à l'article 24.13.

30.5 Rappel

a) Le salarié régulier ou régulier à temps partiel mis à pied ou qui s'est prévalu de la procédure de déplacement bénéficie d'une période de rappel dans son emploi d'origine d'une durée de dix-huit (18) mois suivant la date de sa mise à pied.

b) Le salarié régulier ou régulier à temps partiel le plus ancien sera le premier salarié rappelé dans son emploi et ainsi de suite.

c) Cependant, advenant qu'un salarié visé par un rappel au travail refuse de réintégrer son emploi de régulier ou régulier à temps partiel d'origine, il perd son droit de rappel et les modalités prévues au présent paragraphe.

30.6 Assurances collectives

Le salarié régulier ou régulier à temps partiel mis à pied peut demeurer couvert par le régime d'assurance collective s'il paie sa part de la prime d'assurance collective au moment du départ ou aux échéances convenues avec l'employeur.

- 31.1** L'employeur fournit gratuitement aux salariés les uniformes dont il exige le port selon la pratique existante. Ces uniformes doivent être utilisés exclusivement sur les lieux de travail et lors des périodes de transport entre la résidence et les lieux de travail. L'employeur assume seulement l'entretien des uniformes qui nécessitent le nettoyage à sec. Le salarié est responsable d'assurer l'entretien de certains articles qui complètent l'uniforme (ex.: chemises, etc.) et des vêtements qui sont lavables.
- 31.2** Le salarié qui quitte son emploi a la responsabilité de remettre intégralement et en bon état tous les uniformes en sa possession appartenant à l'employeur. À défaut de s'y conformer, un montant équivalent aux pièces manquantes est retenu sur la paie finale du salarié.

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

32.2 Lorsqu'un salarié est handicapé ou souffre de limitations fonctionnelles l'empêchant de remplir toutes ses tâches, l'employeur doit examiner les possibilités raisonnables de l'accommoder entre autres en le relocalisant dans un autre emploi.

32.3 Écart de caisse

a) Le salarié est dégagé de toute responsabilité vis-à-vis un chèque paraphé par un représentant de l'employeur.

b) L'employeur ne peut tenir un salarié responsable des faux billets ou des faux chèques échangés si ce dernier a suivi les procédures de contrat en vigueur.

Lorsqu'une erreur est constatée par un film de surveillance et que ladite erreur pourrait engendrer une suspension ou un congédiement, le salarié a droit de visionner ledit film.

c) Tout écart de caisse ne pouvant être établi directement à un seul salarié ne peut être reproché contre quiconque.

d) Lorsque survient un écart ponctuel, c'est-à-dire un événement rare mais important par leur impact financier, le supérieur immédiat tente, par tous les moyens et avec la collaboration du salarié, de retrouver la trace de l'erreur et de la corriger si cela est possible. Une erreur corrigée n'est pas considérée dans le dossier.

e) Si l'écart de caisse survient suite à une transaction vérifiée, cet écart ne peut être reproché au salarié.

f) Les présentes dispositions n'ont pas pour effet d'annuler ou de limiter la responsabilité du salarié.

g) Un écart de caisse positif ne peut engendrer une mesure disciplinaire si le salarié a respecté les politiques et procédures en vigueur.

32.4 Congé sans solde

Tout salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant au moins un (1) an d'ancienneté devient admissible à un congé sans solde, et ce, aux conditions suivantes :

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

Ce maximum est de deux (2) à la fois, pour les emplois où l'on compte de vingt (20) à trente-neuf (39) salariés, de trois (3) à la fois, pour les emplois où l'on compte quarante (40) salariés à cinquante-neuf (59) salariés et de quatre (4) à la fois pour les emplois où l'on compte soixante (60) salariés et plus.

Au 1^{er} janvier de chaque année, les quotas de congés sans solde sont révisés en fonction du nombre de salariés réguliers, de salariés réguliers à temps partiel, de temps partiel à horaire variable et de salariés occasionnels.

b) Le salarié devra soumettre sa demande par écrit au moins trente (30) jours avant le début projeté de son congé en y exposant les motifs de sa demande, sa date de départ et celle de son retour. L'employeur y répond le plus tôt possible.

c) La durée du congé doit être d'au moins trois (3) mois sans excéder un (1) an. Toutefois, celui-ci doit être de six (6) mois et plus, sans excéder un (1) an si ce congé inclut une ou plusieurs journées entre le 15 juin et la fête du travail.

d) Le salarié peut se prévaloir d'un tel congé une (1) fois par trois (3) ans incluant la durée du congé.

e) Le salarié doit être apte à remplir toutes ses tâches dès son retour au travail, à défaut de quoi il doit se soumettre, à ses frais, à une période de formation.

f) À son retour au travail, le salarié reprend le poste qu'il occupait à son départ; si le poste a été aboli, le salarié est remis dans l'état où il se serait trouvé s'il avait été présent au moment de l'abolition du poste.

Le salarié qui désire revenir au travail avant la fin de son congé doit soumettre une demande écrite à son employeur au moins trente (30) jours à l'avance ou avant, après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable. Lorsque l'employeur accède à une telle demande, il confirme au salarié et au syndicat la date effective de retour au travail. Dans ce cas, il est entendu que les demandes de congés refusées conformément à l'application du présent paragraphe, doivent faire l'objet d'une nouvelle demande de la part du ou des salariés visés.

g) Le salarié peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives, sauf l'assurance-invalidité, en assumant sa part et celle de l'employeur.

h) Sous réserve de ce qui précède, le congé sans solde ne peut être refusé sans motif valable.

i) Le salarié ne cumule aucun crédit de vacances, de maladie et de fériés pendant la durée complète du congé sans solde.

j) Lors de son départ le salarié pourra reporter son solde de vacances, à l'année financière de son retour de congé ou à l'année financière suivant son retour de congé, jusqu'à concurrence de ce qui est prévu à l'article 20. L'excédent de vacances, s'il y a lieu, devra être pris immédiatement avant le départ du salarié.

k) Les vacances qui seraient prises dans l'année financière du retour de congé du salarié seront soumises à la procédure énoncée à l'article 20.5.

32.5 Congé autofinancé

a) Un salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant deux (2) années de service continu peut s'inscrire en tout temps à un congé autofinancé. À cet effet, il doit fournir à son employeur un avis de trente (30) jours de même que lui indiquer les modalités du congé demandé. Dans le cadre du financement de ce congé, il ne recevra qu'une partie de son salaire pendant deux (2), trois (3), quatre (4), ou cinq (5) ans afin de bénéficier d'un congé de six (6) à douze (12) mois.

b) Ratio

Le ratio de salaire obtenu est le suivant :

DURÉE DU RÉGIME				
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,0 %	83,3 %	87,5 %	90,0 %
7 mois	70,8 %	80,5 %	85,4 %	88,3 %
8 mois	-----	77,8 %	83,3 %	86,6 %
9 mois	-----	75,0 %	81,3 %	85,0 %
10 mois	-----	72,2 %	79,2 %	83,3 %
11 mois	-----	-----	77,1 %	81,7 %
12 mois	-----	-----	75,0 %	80,0 %

c) Congé

Pendant son congé, le salarié est réputé être au travail et bénéficie de tous les avantages et cumul d'avantages de la convention. Pendant la période de financement, les banques de maladie et de fériés du salarié sont monnayées à 100 %. Toutefois, si la durée du congé est de un (1) an, le salarié est réputé avoir pris son quantum annuel de vacances payées auxquelles il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

d) Départ

Si un salarié quitte volontairement son emploi, est congédié pour cause juste et suffisante ou décède, le régime du traitement autofinancé cesse et l'employeur remet au salarié toutes les sommes retenues. Ces sommes d'argent peuvent, au choix du salarié, lui être transférées dans un REÉR dans la mesure de son admissibilité ou lui être remboursées.

e) Congé sans solde pendant la période de financement

Tout congé sans solde d'un salarié au cours de la période de financement a pour effet de prolonger la période de financement pour une durée égale au congé sans solde.

f) Report du congé autofinancé

Un salarié peut reporter la date du début de son congé pour un maximum de un (1) an. À cette fin, il avise l'employeur trente (30) jours avant le début présumé du congé qu'il reporte le début de son congé. Lorsque le salarié désire débiter son congé, il avise l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

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

Ce maximum est de deux (2) à la fois, pour les emplois où l'on compte de vingt (20) à trente-neuf (39) salariés, de trois (3) à la fois, pour les emplois où l'on compte quarante (40) salariés à cinquante-neuf (59) salariés et de quatre (4) à la fois pour les emplois où l'on compte soixante (60) salariés et plus.

- 33.1** L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.).
- 33.2** L'employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- 33.3** Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au responsable local du Fonds de solidarité.
- 33.4** Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) par déduction à la source (DAS).
- 33.5** L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 33.2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

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

Article 35 Durée de la convention collective

- 35.1** La présente convention collective entre en vigueur à la date la signature et se termine le 31 mars 2025.
- 35.2** La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.
- 35.3** Les annexes et lettres d'entente sont partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Gatineau, ce 16^e jour de février 2022.

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

Patrick Lamy

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)**

Richard Crête

Alain Beaudoin

Sylvain Bastien

Christian Pouliot

André Blondin

Patrice Pronovost

Pierre Bouchard

Amélie Carpentier-Layen, CRHA

Luc Grégoire

Guy Gosselin - SCFP

ANNEXE A

ENTENTE RELATIVE AUX SALARIÉS TEMPS PARTIEL À HORAIRE VARIABLE ET OCCASIONNELS

Conformément au paragraphe 10.2 de la convention collective, le salarié temps partiel à horaire variable et occasionnel peut recourir à la procédure de règlement des griefs pour les articles et paragraphes suivants, si applicables.

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

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

L’application du paragraphe 15.4 visant le salarié occasionnel, ne peut faire l’objet d’un grief ou d’un arbitrage sauf si le salarié a cumulé 1040 heures régulières travaillées et plus.

STRUCTURE ET ÉCHELLES SALARIALES

Corps d'emploi	Titre du poste	Classe	Échelon	01-04-	01-04-	01-04-	01-04-	01-04-
				2020	2021	2022	2023	2024
				2%	3%	3%	2,5%	2%
401	Hôte exécutif (incluant équité salariale)	69	A	s/o	24,97 \$	25,72 \$	26,36 \$	26,89 \$
			1	26,93 \$	27,74 \$	28,57 \$	29,28 \$	29,87 \$
			2	27,97 \$	28,81 \$	29,67 \$	30,41 \$	31,02 \$
			3	29,03 \$	29,90 \$	30,80 \$	31,57 \$	32,20 \$
			4	30,06 \$	30,96 \$	31,89 \$	32,69 \$	33,34 \$
			5	31,20 \$	32,14 \$	33,10 \$	33,93 \$	34,61 \$
			6	32,36 \$	33,33 \$	34,33 \$	35,19 \$	35,89 \$
			7	33,63 \$	34,64 \$	35,68 \$	36,57 \$	37,30 \$
			8	34,89 \$	35,94 \$	37,02 \$	37,95 \$	38,71 \$
450	Technicien en électromécanique	69	A	s/o	24,38 \$	25,11 \$	25,74 \$	26,25 \$
426	Technicien à l'entretien d'équipement		1	26,30 \$	27,09 \$	27,90 \$	28,60 \$	29,17 \$
			2	27,26 \$	28,08 \$	28,92 \$	29,64 \$	30,23 \$
			3	28,27 \$	29,12 \$	29,99 \$	30,74 \$	31,35 \$
			4	29,34 \$	30,22 \$	31,13 \$	31,91 \$	32,55 \$
			5	30,46 \$	31,37 \$	32,31 \$	33,12 \$	33,78 \$
			6	31,61 \$	32,56 \$	33,54 \$	34,38 \$	35,07 \$
			7	32,82 \$	33,80 \$	34,81 \$	35,68 \$	36,39 \$
			8	34,08 \$	35,10 \$	36,15 \$	37,05 \$	37,79 \$

Corps d'emploi	Titre du poste	Classe	Échelon	01-04-	01-04-	01-04-	01-04-	01-04-
				2020	2021	2022	2023	2024
				2%	3%	3%	2,5%	2%
302	Caissier client-Keno	67	A	s/o	21.59 \$	22.24 \$	22.80 \$	23.26 \$
302	Caissier gestion des valeurs		1	23.29 \$	23.99 \$	24.71 \$	25.33 \$	25.84 \$
210	Préposé aux machines à sous		2	24.30 \$	25.03 \$	25.78 \$	26.42 \$	26.95 \$
330	Ambassadeur Casino		3	25.35 \$	26.11 \$	26.89 \$	27.56 \$	28.11 \$
			4	26.38 \$	27.17 \$	27.99 \$	28.69 \$	29.26 \$
			5	27.43 \$	28.25 \$	29.10 \$	29.83 \$	30.43 \$
			6	28.48 \$	29.33 \$	30.21 \$	30.97 \$	31.59 \$
317	Préposé à l'accueil et au salon de poker (à partir du 29 décembre 2020 : incluant équité salariale)	66	A	s/o	21.76 \$	22.41 \$	22.97 \$	23.43 \$
			1	23.48 \$	24.18 \$	24.91 \$	25.53 \$	26.04 \$
			2	24.49 \$	25.22 \$	25.98 \$	26.63 \$	27.16 \$
			3	25.56 \$	26.33 \$	27.12 \$	27.80 \$	28.36 \$
			4	26.68 \$	27.48 \$	28.30 \$	29.01 \$	29.59 \$
			5	27.82 \$	28.65 \$	29.51 \$	30.25 \$	30.86 \$
340	Magasinier	66	A	s/o	21.24 \$	21.88 \$	22.43 \$	22.88 \$
310	Préposé au comptage		1	22.91 \$	23.60 \$	24.31 \$	24.92 \$	25.42 \$
317	Préposé à l'accueil (jusqu'au 28 décembre 2020)		2	23.90 \$	24.62 \$	25.36 \$	25.99 \$	26.51 \$
			3	24.94 \$	25.69 \$	26.46 \$	27.12 \$	27.66 \$
			4	26.04 \$	26.82 \$	27.62 \$	28.31 \$	28.88 \$
			5	27.15 \$	27.96 \$	28.80 \$	29.52 \$	30.11 \$
318	Hôte (hautes mises)	66	A	s/o	21.24 \$	21.88 \$	22.43 \$	22.88 \$
			1	22.91 \$	23.60 \$	24.31 \$	24.92 \$	25.42 \$
			2	27.15 \$	27.96 \$	28.80 \$	29.52 \$	30.11 \$

Corps d'emploi	Titre du poste	Classe	Échelon	01-04-	01-04-	01-04-	01-04-	01-04-
				2020	2021	2022	2023	2024
				2%	3%	3%	2,5%	2%
215	Prépose aux jeux électroniques - multi-jeux*	A	s/o	25,22 \$	25,98 \$	26,63 \$	27,16 \$	
			1	27,20 \$	28,02 \$	28,86 \$	29,58 \$	30,17 \$
215	Préposé aux jeux électroniques*	A	s/o	18,17 \$	18,72 \$	19,19 \$	19,57 \$	
			1	19,60 \$	20,19 \$	20,80 \$	21,32 \$	21,75 \$
570	Commis (VIP)	63	A	s/o	19,75 \$	20,34 \$	20,85 \$	21,27 \$
307	Commis à l'entrée de données		1	21,30 \$	21,94 \$	22,60 \$	23,17 \$	23,63 \$
			2	22,16 \$	22,82 \$	23,50 \$	24,09 \$	24,57 \$
			3	23,02 \$	23,71 \$	24,42 \$	25,03 \$	25,53 \$
560	Portier *	A	s/o	17,85 \$	18,39 \$	18,85 \$	19,23 \$	
		1	19,25 \$	19,83 \$	20,42 \$	20,93 \$	21,35 \$	
		2	19,95 \$	20,55 \$	21,17 \$	21,70 \$	22,13 \$	
		3	20,75 \$	21,37 \$	22,01 \$	22,56 \$	23,01 \$	
531	Vouurier *	63	A	s/o	14,46 \$	14,89 \$	15,26 \$	15,57 \$
513	Préposé au quai d'accostage *		1	15,60 \$	16,07 \$	16,55 \$	16,96 \$	17,30 \$
			2	16,27 \$	16,76 \$	17,26 \$	17,69 \$	18,04 \$
			3	16,98 \$	17,49 \$	18,01 \$	18,46 \$	18,83 \$
511	Préposé aux vestiaires *	A	s/o	14,46 \$	14,89 \$	15,26 \$	15,57 \$	
		1	15,60 \$	16,07 \$	16,55 \$	16,96 \$	17,30 \$	
		2	16,27 \$	16,76 \$	17,26 \$	17,69 \$	18,04 \$	
		3	17,32 \$	17,84 \$	18,38 \$	18,84 \$	19,22 \$	

* Employés à pourboires

CRÉDITS AFFÉRENTS

À compter de la signature de la convention collective				
Semaine normale de travail	Nombre total d'heures de crédits afférents	Répartition des crédits		
		Vacances	Fériés	Maladie
40,00	339,50	160	110,50	69,00
39,00	331,01	156	107,74	67,27
38,00	322,53	152	104,98	65,55
37,00	314,04	148	102,21	63,83
36,00	305,55	144	99,45	62,10
35,00	297,06	140	96,69	60,37
34,00	288,58	136	93,93	58,65
33,00	280,09	132	91,16	56,93
32,00	271,60	128	88,40	55,20

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

TAUX MINIMUM DE VACANCES ET DE FÉRIÉS

L'employeur offre un ratio minimum de 16 % de salariés réguliers et réguliers à temps partiel plus un ratio minimum de 7 % de salariés occasionnels et de salariés à temps partiel à horaire variable (le nombre est arrondi selon l'exemple suivant : 1.49 = quota de 1 et 1.50 = quota de 2) en vacances et en congé férié à la fois, pour chacun des emplois. Dans tous les cas, un minimum d'un (1) salarié est autorisé.

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

Aux fins d'application de la présente annexe, les horaires tel qu'établis et acceptés par l'Employeur servent de référence.

Pour fins d'interprétation et de compréhension, il est entendu que seul le total des deux quotas doit être arrondi.

Exemple : 10 employés réguliers à 16 % donne un quota de 1.6.
10 employés occasionnels à 7 % donne un quota de 0.7 ;
pour un total de 2.3, donc un quota de 2 employés en vacances.

SERVICES ET TITRES D'EMPLOI Y APPARTENANT

SERVICES	TITRES D'EMPLOI
Service 1	Hôte exécutif Commis à l'entrée de données Ambassadeur
Service 2	Magasinier Casino Magasinier Resto Technicien en électromécanique Préposé au comptage Caissier gestion des valeurs Caissier client/Keno
Service 3	Hôte (hautes mises) Portier Voiturier Préposé à l'accueil et au salon poker Préposé au quai d'accostage Préposé au vestiaire
Service 4	Technicien à l'entretien d'équipement Préposé aux machines à sous Préposé aux appareils de jeux électroniques (multi-jeux) Préposé aux appareils de jeux électroniques

Les services reflètent les directions au moment de la signature de la convention collective. Ils demeurent en vigueur pour la durée de la convention collective.

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 1^{er} avril et se terminant le 31 mars de l'année précédente.

ALLOCATION SPÉCIALE

Avec la mise en vigueur des nouveaux horaires prévue au 1^{er} octobre 2004, l'employeur verse à tout salarié qui complète son horaire régulier de travail (minimum cinq (5) heures effectivement travaillées) une allocation équivalant à 50% de son taux horaire régulier, 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.

LISTE DES MÉDECINS ARBITRES

Aux fins d'application du paragraphe 21.5 de la convention collective en vigueur, les parties conviennent que la liste des médecins arbitres sert de référence. S'il y a lieu, elle sera mise à jour ponctuellement par les parties.

Les parties conviennent qu'un médecin arbitre doit faire état de possible situation de conflit d'intérêt à l'occasion d'un arbitrage opposant les parties. À chaque occasion, les parties conviendront, oui ou non, de procéder devant ledit médecin.

Chirurgie orthopédique

Dr Claude Godin

Dr Morris Duhaime

Psychiatrie

Dr Jean-Robert Turcotte

Dr Jean-Pierre Berthiaume

Dr Louis Côté

Dr Jacques Lesage

Dr Hélène Fortin

Dr Louis Legault

Physiatrie

Dr Claude Bouthillier

Cardiologie

Dr François Sestier

Neurologie

Dr Normand Moussette

LETTRES D'ENTENTES

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Section locale 3892 (Unité générale)

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

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

1. Confection annuelle des horaires et comité sur la durée de la prestation de travail
2. Ancienneté d'ouverture
3. Rémunération – compensation lors de convocation pour examen médical
4. Coupure de fin de quart
5. Magasiniers – spécifique
6. Classe 63 – Salariés à pourboires
7. Préposés au quai d'accostage
8. Préposés aux vestiaires réguliers à temps partiel
9. Pauses repas – Préposés aux vestiaires réguliers à temps partiel, à temps partiel à horaire variable et occasionnels
10. Double emploi pour les salariés réguliers à temps partiel, les temps partiel à horaire variable et occasionnels de l'Unité générale
11. Comblement des heures
12. Statu quo – Horaire des salariés réguliers « technicien en électromécanique »
13. Conditions d'application de l'assurance invalidité longue durée (ILD) à l'occasion d'une mise à pied (MAP) temporaire/saisonnière
14. Disponibilité des salariés occasionnels et retraités – Bloc C
15. Méthode de distribution des heures de travail
16. Création du poste de caissier gestion des valeurs
17. Horaire et affectation des salariés réguliers temps complet « Magasinier Casino »
18. Horaire et affectation des salariés réguliers temps complet « Magasinier restauration »
19. Calcul des heures travaillées par semaine pour les salariés réguliers lors d'absence maladie

- 20. Poste de caissier clients-keno
- 21. Allocation spéciale
- 22. Retraite progressive
- 23. Horaire préposé au comptage
- 24. Horaire et remplacement pauses repos et pauses repas des portiers
- 25. Congé sans solde au salarié à temps partiel à horaire variable et salarié occasionnel
- 26. 27^e période de paie

En foi de quoi, les parties ont signé à Gatineau, ce 16^e jour de février 2022.

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



Patrick Lamy

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)**



Richard Crête



Alain Beaudoin



Sylvain Bastien



Christian Pouliot



André Blondin



Patrice Pronovost



Pierre Bouchard



Amélie Carpentier-Cayen, CRHA



Luc Grégoire



Guy Gosselin - SFCP

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : Confection annuelle des horaires et comité sur la durée de la prestation de travail

1. Les dispositions de la convention collective relatives aux horaires de travail doivent être appliquées. Cela inclut l'application des articles 16, 17 et 20 ainsi que de la présente lettre d'entente.
2. Les rôles de l'employeur et du syndicat dans le processus annuel de confection des horaires sont définis comme suit :
 - a. L'employeur est entièrement responsable du dépôt annuel des effectifs. Il travaille conjointement avec le syndicat afin d'élaborer des horaires qui répondent aux besoins opérationnels et facilitent la gestion des opérations.
 - b. Le syndicat et/ou les employés membres des comités d'horaire travaillent conjointement avec l'employeur afin d'élaborer les horaires de travail tout en représentant les intérêts des employés du corps d'emploi selon les besoins opérationnels.
3. Les parties conviennent de confier à un comité structuré et paritaire formé de deux (2) représentants de chaque partie le mandat d'examiner et de formuler des recommandations relatives à la durée de la prestation de travail et aux horaires de travail.
4. Dans le cadre de son mandat, le comité peut étudier divers éléments, dont notamment :
 - la durée de la semaine de travail;
 - les horaires de travail existants et les pauses;
 - tout autre sujet pertinent.

- 5.** Dans l'exécution de son mandat, le comité doit tenir compte des besoins opérationnels du casino et des principes suivants :
 - temps travaillé, temps payé;
 - absence de chevauchement;
 - stabilité de la supervision dans chaque équipe.
- 6.** La couverture des opérations par les réguliers et réguliers à temps partiel est optimisée. Ceci implique :
 - a.** L'élimination des quarts de travail résiduels.
 - b.** La maximisation des horaires des réguliers temps partiel jusqu'à 31.99 heures par semaine, excluant les temps partiel affectés sur un horaire de travail d'un temps complet.
 - c.** Le début et la fin des quarts de travail ainsi que les pauses sont encadrés afin de faciliter la gestion des opérations et le traitement, par exemple, des départs volontaires.
- 7.** Le comité devra travailler à l'intérieur des paramètres suivants :
 - a.** En octobre, un calendrier de travail est élaboré pour les comités d'horaire. Ceci inclut les libérations des employés impliqués (conformément à la présente lettre d'entente) et les réservations de salle pour les rencontres.
 - b.** Les comités tiennent un maximum de quatre (4) rencontres et doivent avoir terminé au plus tard le 31 janvier.
 - c.** Les membres des comités sont habilités à prendre les décisions usuelles.
 - d.** Le dépôt des effectifs est effectué en même temps pour tous les corps d'emploi.
 - e.** Au plus tard le 15 février, le calendrier des choix de congés fériés et de vacances est annoncé.
- 8.** Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Il peut dans le cadre de ses travaux vérifier la volonté des salariés.
- 9.** L'employeur considère les besoins en intérim dans sa planification des effectifs.
- 10.** L'employeur considère l'opinion syndicale quant au bon nombre d'employés par statut par corps d'emploi.
- 11.** En cas d'un dépôt d'effectifs à la baisse, l'employeur considère l'opinion syndicale sur la couverture des opérations optimale.

12. Si une situation particulière se présente le CDO et le VP peuvent convenir de dispositions alternatives à celles prévues aux présentes.

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

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : Ancienneté d'ouverture

Considérant que les salariés suivants ont été embauchés avant le 24 mars 1996 et qu'ils ont obtenu un nouvel emploi régulier, avant le 12 mai 1999, les parties conviennent que :

- l'ancienneté d'ouverture, tel que prévu au paragraphe 14.4 de la convention collective en vigueur, s'applique dans leur emploi d'origine, et ce tant que les salariés visés seront à l'emploi;
- l'ancienneté d'ouverture, tel que prévu au paragraphe 14.4 de la convention collective en vigueur, s'applique également dans l'emploi occupé à la date de la signature de la présente entente jusqu'à ce que les salariés visés obtiennent un nouvel emploi.

Nom, prénom	Emploi occupé avant le 24 mars 1996 (emploi d'origine)	Emploi occupé à la date de la signature de la présente entente
Chartrand, Martin	Préposé machines à sous	Technicien, entretien d'équipements MAS
Wiaz, Victor Jr.	Préposé au comptage	Caissier – chambre forte
Bélair, Serge	Préposé au comptage	Caissier – chambre forte
Lafrenière, Sophie	Préposée aux vestiaires	Hôte, hautes mises

LETTRE D'ENTENTE #3

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : Rémunération - compensation lors de convocation pour
examen médical

Afin de faciliter l'application du paragraphe 21.4 de la convention collective, l'employeur convient d'appliquer les modalités compensatoires suivantes lorsque l'employé régulier et régulier à temps partiel est convoqué à un examen médical à la demande de l'employeur chez un médecin de son choix.

L'employé visé est celui :

- affecté temporairement à une tâche allégée ou à une autre tâche à la demande de l'employeur en raison d'un état d'invalidité;
- en assignation temporaire conformément aux articles 179 et 180 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- en poste à son travail.

Les modalités compensatoires prévues s'appliquent de la façon suivante :

- Lorsque la convocation coïncide avec une journée de congé hebdomadaire, congé férié ou de vacances de l'employé, l'employeur compensera en temps ou en argent à taux régulier l'équivalent de quatre (4) heures pour un rendez-vous à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres du Casino du Lac-Leamy et de huit (8) heures s'il est à l'extérieur du même rayon.

- Lorsque la convocation coïncide avec une journée où l'employé est au travail, l'employeur libère l'employé sans perte de salaire régulier pour passer son examen. Si le rendez-vous est à l'extérieur du casino, quatre (4) heures seront accordées pour un rendez-vous à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres du Casino du Lac-Leamy et huit (8) heures pour un rendez-vous à l'extérieur du même rayon.
- Si en raison de retard, imputable à l'employeur ou au médecin choisi par celui-ci, le temps requis excède les normes susmentionnées, l'employeur compensera l'employé pour les heures additionnelles selon les mêmes modalités.
- Les dépenses encourues par l'employé sont remboursées selon la politique en vigueur (FIN0080).

Rémunération – compensation lors de convocation pour examen médical

Lorsque l'employé est convoqué à un examen médical entre deux (2) quarts de travail, il peut convenir de débiter son quart de travail quatre (4) heures plus tard ou de terminer son quart de travail plus tôt en autant qu'il avise son supérieur immédiat à l'intérieur d'un délai de 24 heures suivant sa convocation pour passer son examen médical.

Si un employé est en congé férié ou en vacances et que l'absence a été autorisée avant la convocation pour l'examen médical ou lorsque l'employé bénéficie d'un congé social prévu aux alinéas a), b), c), d) et e) du paragraphe 18.1, le rendez-vous sera remis à la demande de l'employé. S'il se présente les modalités prévues à cette entente s'appliquent.

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

Et : **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**
 Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : **Coupure de fin de quart**

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

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : Magasiniers - spécifique

ATTENDU QUE les parties reconnaissant la fusion des listes d'ancienneté entre l'Unité générale du Casino du Lac-Leamy du Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.), section locale 3892 et l'ancienne unité magasinier Resto-casino du Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.), section locale 3892;

ATTENDU QUE les magasiniers suivants sont toujours à l'emploi du Casino du Lac-Leamy suite à la réorganisation administrative et au moment de la signature de la convention collective;

Pour la section Casino

1. Claude Marois
2. André Blondin
3. Jean Laurin
4. Pierre Robinson
5. Stéphane Bougie

Pour la section Restauration

1. Benoit Tremblay
2. Denis Villeneuve
3. Marthe Lirette

ATTENDU QUE la présente lettre d'entente s'applique uniquement aux huit (8) magasiniers précités :

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Si l'employeur désire combler un emploi régulier ou régulier à temps partiel de magasinier dans l'une ou l'autre des sections;
- L'employeur choisira parmi les salariés ci haut mentionnés qui ont postulé et qui répondent aux compétences requises de l'emploi à combler, par ancienneté, en

fonction de l'ordre suivant, et ce, nonobstant les dispositions prévues au paragraphe 15.4 de la présente convention collective :

- 1.** Le salarié régulier ou régulier à temps partiel occupant un emploi de magasinier dans la même section, ayant le plus d'ancienneté et figurant à la présente liste.
- 2.** Le salarié régulier ou régulier à temps partiel occupant un emploi de magasinier dans l'autre section, ayant le plus d'ancienneté et figurant à la présente liste.
- 3.** À tout autre salarié selon les dispositions de la convention collective.

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : Classe 63 – Salariés à pourboires

Les parties conviennent qu'un salarié à pourboires reçoit le salaire correspondant à son échelon actuel appliqué à la classe salariale 63 du salarié non admissible aux pourboires en vigueur lorsqu'il est visé par l'une ou l'autre des situations suivantes;

- en formation;
- affecté temporairement à un emploi cadre (auquel s'ajoute la prime de 7 %);
- lors d'événements spéciaux où le salarié ne peut recevoir de pourboires;
- lors d'une mutation;
- tout comité prévu à l'article 8.5 de la convention collective;
- toute libération syndicale;
- Lorsque le salarié agit à titre d'accompagnateur lors de sortie en bateau. À cela s'ajoute les primes de soir et de fin de semaine qui seront calculées à la fin de la saison.

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : Préposés au quai d'accostage

1. Les parties conviennent que les préposés aux vestiaires réguliers à temps partiel et occasionnels auront préséance aux fins d'obtention d'une affectation dans l'emploi de préposé au quai d'accostage, et ce, aux conditions suivantes :
 - a) détenir les compétences requises de l'emploi de préposé au quai d'accostage y compris les aptitudes et les qualifications en relation avec la nature de l'emploi;
 - b) détenir le statut de salarié occasionnel pour la durée du contrat à titre de préposé au quai d'accostage;
 - c) ne sera considéré aux fins de rappel qu'une fois le besoin de travail de préposé au quai d'accostage terminé.
2. Les vacances et congés fériés sont accordés et gérés de la façon suivante :
 - a) Les vacances et congés fériés des préposés au vestiaire affectés au quai sont respectés en fonction de leur choix effectué au vestiaire;
 - b) Pour les nouvelles demandes, le quota est de un (1);
 - c) À la suite de la réaffectation des préposés au vestiaire au quai, si un (1) ou plusieurs quotas deviennent disponibles, un maximum de un (1) quota sera ouvert au vestiaire et accordé selon la règle d'annulation prévue à la convention collective.

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

Et : **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : **Préposés aux vestiaires réguliers à temps partiel**

Considérant les discussions portant sur les horaires de travail des préposés aux vestiaires réguliers à temps partiel;

1. Les préposés aux vestiaires réguliers à temps partiel embauchés avant le 23 mars 2015 peuvent se soustraire de l'application de l'article 16.8 c) en avisant leur gestionnaire par écrit. Cette décision est finale.
2. Les plages horaires pour les préposés aux vestiaires réguliers à temps partiel sont en vigueur selon l'horaire entériné par l'employeur et le syndicat. De même que les vagues de rappel au travail suite aux mis à pied pendant la période estivale.
3. Les parties conviennent que les dates et périodes prévues de rappel au travail suite aux mis à pied pendant la période estivale peuvent être devancés selon les besoins opérationnels.
4. Pendant les deux (2) semaines du temps des fêtes (du lundi au dimanche), les salariés réguliers à temps partiel conservent leur plage horaire à moins d'un avis contraire de l'employeur émis au plus tard le 15 novembre. L'employeur se réserve la possibilité de modifier à la hausse ou à la baisse le nombre d'heures et de quarts de travail tout en respectant l'article 23.1 b) de la convention collective.

Il est entendu que si l'employeur doit annuler les plages horaires, il tentera, dans la mesure du possible, d'octroyer les quarts de travail (jour ou soir) qui s'apparentent à ceux de la plage prévue.

La présente entente est en vigueur à compter du 1er juin 2015, et ce, jusqu'à ce que les parties conviennent et s'entendent pour en modifier les dispositions.

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : Pause repas – Préposés aux vestiaires réguliers à temps partiel, à temps partiel à horaire variable et occasionnels

Nonobstant de l'article 16.2 de la convention collective en vigueur, les parties conviennent qu'il n'y a pas de pause repas pour les préposés aux vestiaires réguliers à temps partiel et occasionnels pour les quarts de travail de sept (7) heures et moins, sauf entente contraire entre le salarié et le superviseur en devoir.

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : Double emploi pour les salariés réguliers à temps partiel, les temps partiel à horaire variable et occasionnels de l'Unité générale

Les parties conviennent que, afin de maximiser les heures travaillées des salariés réguliers à temps partiel, temps partiel à horaire variable et occasionnels et avant d'avoir recours au temps supplémentaire, l'employeur peut effectuer la répartition des quarts de travail disponibles, parmi les salariés réguliers à temps partiel, TPHV et occasionnels de l'Unité générale inscrits au double emploi.

Voir tableau à la page suivante

Important :

- Toute modification aux descriptions de tâches des corps d'emploi nécessite la révision de cette grille.
- L'employé qui éventuellement désirerait se prévaloir d'un 3^e emploi sera soumis aux restrictions de son 2^e emploi. Exemple : le voiturier qui choisirait en double emploi le poste de technicien machine à sous, pourrait choisir comme 3^e emploi parmi les choix du technicien.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	Ambassadeur	Caissier client	Caissier Gestion des valeurs	Commis entrée de données	Hôte, haute mise serveur	PMAS	Hôte exécutif	Magasinier Casino/ Resto	Portier / Voiturier	Préposé à l'accueil	Préposé au comptage	Préposé vestiaire	Technicien MAS	PAJE ZONE	PAJE AJE
1	Ambassadeur		OUI	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	NON	OUI	
2	Caissier client (attention: préoccupation caisse interne /éval SUP à faire)	OUI		OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	C
3	Caissier Gestion des valeurs	NON	OUI		OUI	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON
4	Commis entrée de données	NON	NON	OUI		OUI	NON	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	
5	Hôte haute mise (serveur)	OUI	OUI	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	
6	PMAS	OUI	OUI	NON	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	NON	OUI	NON	OUI	
7	Hôte exécutif	OUI	OUI	NON	NON	OUI	OUI		OUI	OUI	NON	OUI	NON	OUI	
8	Magasinier Casino/Resto	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	
9	Portier / Voiturier	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	
10	Préposé à l'accueil	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI		OUI	OUI	NON	OUI	
11	Préposé au comptage	NON	OUI	OUI	OUI	NON	NON	OUI	OUI	OUI		OUI	NON	NON	NON
12	Préposé vestiaire	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI		OUI	OUI	
13	Tech. MAS	NON	NON	NON	OUI	OUI	NON	NON	OUI	OUI	NON	OUI		NON	NON
14	PAJE ZONE	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	NON		
15	PAJE AJE	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	NON	OUI	

1. Admissibilité au double-emploi

Afin d'accéder au double-emploi, l'employé doit répondre aux compétences requises de l'emploi à combler. Les compétences requises de l'emploi désignent l'ensemble des exigences (y compris les aptitudes et les qualifications) en relation avec la nature de l'emploi incluant notamment la présentation et le sens du service à la clientèle. Celles-ci ne doivent être ni abusives, ni discriminatoires.

Le salarié régulier temps partiel à plage peut accéder au double emploi en temps régulier ou supplémentaire à condition qu'il soit également disponible dans son poste d'attache.

Pour des questions de compétences et selon les exigences du poste, en tout temps, l'employeur peut décider d'interrompre le double emploi d'un salarié. Pour des questions d'intérêt ou de compétences, en tout temps, le salarié peut décider de se retirer de son deuxième emploi.

2. Méthode

Le salarié qui désire effectuer du double-emploi doit postuler selon la méthode d'affichage établie. La période d'affichage est de huit (8) jours consécutifs. Dans le cas où la gestion a un besoin ponctuel urgent et non planifié, un formulaire prévu à cet effet sera complété. Par conséquent, le salarié admissible est inscrit à la liste de double emploi.

Offre des heures

L'offre des heures de travail requises en double emploi s'effectue par rang d'ancienneté au sein de l'Unité générale selon la convention collection et les lettres d'entente en vigueur. Par conséquent, le nombre d'heures est comptabilisé par le cumul des emplois.

3. Salaire

Le salarié reçoit le taux horaire de l'emploi visé, et ce, conformément à la convention collective en vigueur.

- Le salarié qui obtient un emploi de classe salariale supérieure à celui qu'il occupe, en double emploi, voit son salaire régulier porté à l'échelon qui, dans la nouvelle classe, est immédiatement supérieur à son salaire régulier actuel.
- Un salarié qui obtient un emploi de même classe salariale, en double emploi, maintient son salaire régulier.
- Un salarié qui obtient un emploi dont la classe salariale est inférieure à celle qu'il occupe, en double emploi, voit son salaire régulier porté à l'échelon correspondant à son salaire régulier actuel ou à l'échelon immédiatement inférieur dans cette nouvelle classe.

La progression salariale, à l'intérieur de chaque emploi, est annuelle et repose sur le rendement et les heures régulières travaillées. Seules les heures régulières travaillées dans le même emploi sont comptabilisées aux fins d'augmentation d'échelon dans un même emploi. La même règle s'applique lorsqu'il s'agit de considérer les heures travaillées aux fins d'obtention d'emploi.

4. Temps supplémentaire

Les salariés ont droit à la rémunération en temps supplémentaire s'ils sont appelés à effectuer un nombre d'heures supérieur à celui prévu pour la journée normale la plus longue du salarié régulier du poste en double-emploi ou supérieur à quarante (40) heures à l'intérieur d'une semaine (c'est-à-dire du lundi au dimanche). Dans ce cas, le temps supplémentaire est payé au taux du poste où s'effectue effectivement le temps supplémentaire. Le temps supplémentaire sera payé par le secteur qui fait dépasser la journée normale de travail ou la semaine normale de travail.

Les parties s'entendent que nous pourrions mettre fin en tout temps à cette dernière.

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

Et : **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**
 Section locale 3892 (Unité générale)

OBJET : **Comblement des heures**

Considérant la volonté des parties d'uniformiser le fonctionnement du comblement des heures;

Lorsque le salarié régulier et régulier à temps partiel désire augmenter le nombre d'heures régulières rémunérées jusqu'à un maximum de 2080 heures par année, il peut le faire de la façon suivante :

Inscrire son nom sur la liste prévue à cet effet.
Être disponible lors de la confection de l'horaire.

À défaut d'être disponible lors de la confection de l'horaire, les heures offertes au salarié seront déduites de sa banque de comblement des heures. À noter qu'une fois l'horaire affiché, le salarié pourra refuser d'effectuer tout quart de travail en comblement des heures sans que sa banque soit imputée.

1. Le nombre d'heures maximum en comblement que pourra effectuer un salarié **régulier à temps complet** est celui disponible dans sa banque. Celle-ci est déterminée par la différence entre le maximum annuel de 2080 heures considérées travaillées et les heures totales de l'horaire prévu du salarié pour l'année.

Les ajustements des banques seront faits à raison de trois (3) fois par année afin d'y refléter ces changements. Les dates desdits décomptes seront définies en début d'année financière et la banque est remise à zéro (0) à chaque début d'année telle que défini à l'article 16.4 b).

2. Le nombre d'heures maximum en comblement que pourra effectuer un salarié **régulier à temps partiel** est celui disponible dans sa banque. Celle-ci se cumule d'une semaine à l'autre en additionnant la différence entre les heures travaillées et/ou offertes et quarante (40) heures. La banque est remise à zéro (0) à chaque

début d'année telle que défini à l'article 16.4 b). Une avance de douze (12) heures est octroyée à ces employés en début d'année.

3. L'employé pourra récupérer les heures reliées :
 - i. À un échange d'horaire et/ou de quart de travail où le nombre d'heures travaillées est moindre que celui prévu à son horaire;
 - ii. À un départ volontaire;
 - iii. Aux heures non rémunérées lors de la prise d'un jour férié.

Lesdites heures deviennent récupérables lorsque le fait est accompli aux dates où ont lieu les calculs pour les ajustements de banque. Ex. la personne a planifié un férié le 15 juin avec 4h non rémunéré. Ce 4h sera récupérable uniquement à partir de l'ajustement de banque suivant le 15 juin.

4. Si l'employé est touché par un changement de statut ou de ligne horaire modifiant les heures prévues pour le reste de l'année, l'ajustement de la banque se fait au moment de l'attribution de la ligne. Si ce dernier dépasse 2080 heures au cours de la période (tel que défini à l'article 16.4 b), il est entendu que le gestionnaire et l'employé conviendront d'heures ou de journées de congé non rémunérées afin de rectifier la situation, et ce, en tenant compte des besoins opérationnels.
5. Le salarié inscrit au comblement des heures pourra se rendre disponible pour le quart de travail opposé pour une journée où il est déjà prévu à l'horaire et sur les deux quarts durant ses journées de congé hebdomadaire, de congé férié ou de vacances. De plus, le salarié peut spécifier s'il désire :
 - un quart de jour ou de soir;
 - un quart de 9 heures et moins;
 - le nombre maximum de quarts qu'il désire obtenir en comblement pour la semaine visée, lequel ou lesquels lui seront octroyés du lundi au dimanche, selon ses disponibilités.
6. L'article 16.6 de la convention collective ne s'applique pas lors de l'utilisation de la liste de comblement des heures.
7. La liste de disponibilité de comblement des heures est recueillie dix (10) jours avant le début de la semaine de travail.
8. L'employeur met à la disposition des employés les listes de disponibilité pour fins de comblement un minimum de quatre (4) semaines à l'avance.
9. Si le salarié désire s'inscrire sur la liste de disponibilité de comblement des heures après la cueillette des formulaires, il pourra le faire en s'adressant à son gestionnaire ou en se présentant au groupe horaire. Afin que l'offre des heures à l'employé se

fasse selon son rang d'ancienneté, il devra en aviser le groupe horaire avant le mardi midi pour la semaine suivante. Dans le cas contraire, sa demande deviendra « hors délai » et l'offre des heures sera faite à la suite de celle des occasionnels et temps partiel à horaire variable (voir Lettre d'entente #16).

- 10.** Les heures effectuées, selon ce mécanisme sont payées à taux simple et ne peuvent permettre l'application de l'article 23 de la présente convention collective.

La présente entente est en vigueur jusqu'à ce que les parties conviennent et s'entendent pour en modifier les dispositions.

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet: Statu quo - Horaire des salariés réguliers « technicien en
électromécanique »

Conformément aux recommandations du comité sur la durée de la prestation de travail, prévue à la lettre d'entente #1 de la convention collective en vigueur et les dispositions prévues à l'article #16 de la convention collective en vigueur les parties conviennent de :

En fonction de besoins particuliers de l'horaire GMAO, il est entendu que le temps supplémentaire lui est attribué, dans certains cas, nonobstant l'ancienneté, si cela a un impact sur le suivi et les correctifs de travaux à périodicités éloignées et/ou en fonction de la complexité de la tâche spécifique (ex : tests des génératrices, travaux sur les postes électriques de hautes puissances).

La présente entente est en vigueur jusqu'à ce que les parties conviennent d'en modifier les dispositions.

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)

OBJET : Conditions d'application de l'assurance invalidité longue
durée (ILD) à l'occasion d'une mise à pied (MAP)
temporaire/saisonnaire.

CONSIDÉRANT : que les mises à pied au sein de l'unité générale sont régies selon l'article 30 de la convention collective en vigueur;

CONSIDÉRANT : que la présente vise à confirmer les modalités d'application de l'assurance invalidité de longue durée (ILD) suite à une mise à pied (MAP) temporaire/saisonnaire.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Situation où l'employé maintient sa participation à l'assurance ILD :

Un employé à temps partiel est MAP le 31 mars 2006. Il choisit de maintenir sa participation à l'assurance ILD et paie les primes sur la base de la moyenne des heures travaillées au cours des 52 semaines précédant sa MAP, disons 32 heures/semaine.

- a) Il est rappelé au travail le 1^{er} juin mais ne peut travailler en raison d'une maladie survenue durant sa MAP. Il sera rémunéré en assurance salaire pendant 6 mois, tel que prévu à la convention collective. Le 1^{er} décembre, il sera admissible à l'ILD de l'assureur sur la base du taux horaire en vigueur le 1^{er} décembre (183^e journée d'invalidité) selon la moyenne des 52 semaines précédant le 1^{er} juin où la période de MAP est compilée à raison de 32 heures/semaine.¹

¹ Il est entendu que le même principe de calcul s'applique également pour le calcul de l'invalidité de courte durée., i.e. selon la moyenne des 52 semaines travaillées avant la période de mise à pied.

Ainsi, comme il a maintenu sa protection en ILD et payé les primes sur la base de 32 heures semaine, la période de MAP sera traitée comme si des heures avaient été travaillées à raison de 32 heures/semaine, aux fins d'établir le salaire admissible à l'assurance ILD.

b) L'employé reprend le travail le 1^{er} juin mais devient invalide un mois plus tard, ici le 1^{er} juillet. Comme en a), la période de MAP sera considérée comme équivalente à 32 heures travaillées par semaine aux fins de l'établissement du nombre d'heures des 52 semaines précédant le 1^{er} juillet, date de début de l'invalidité.

2. Situation où l'employé ne maintient pas sa participation à l'assurance ILD :

a) Un employé en MAP qui n'a pas maintenu sa protection d'ILD durant sa MAP et qui en raison d'une maladie ou blessure survenue durant sa MAP ne peut reprendre le travail à la date prévue, ce dernier n'aura pas le moment venu de protection d'ILD couvert par l'assureur.

b) L'employé en MAP qui n'a pas maintenu sa protection d'ILD durant la MAP et qui devient invalide une fois de retour au travail, ce dernier verra la période de MAP compilée à zéro heure aux fins de l'établissement de la moyenne des 52 dernières semaines. Sa moyenne d'heures assurable sera donc inférieure² et reflètera le réel sans assurance, marquant ainsi la différence entre le maintien et le non maintien de la protection durant la MAP

² Par exemple : (39 semaines à 32 heures + 13 semaines à 0) / 52 semaines = moyenne assurable de 24 heures semaine.

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet: Disponibilité des salariés occasionnels et retraités – bloc C

Considérant la rareté de la main d'œuvre et les besoins de rétention du personnel, l'employeur peut, exceptionnellement, accepter un horaire comportant des plages de disponibilité autres que celles des blocs A et B en fonction des besoins opérationnels. Les parties conviennent donc de la création d'un bloc de disponibilité additionnel selon les dispositions suivantes :

1. Tout salarié qui se joint au bloc C perd son rang d'ancienneté et devient le dernier en rang d'ancienneté à la date de son intégration au bloc C. À l'exception de l'employé qui prend sa retraite et qui, à l'intérieur d'un (1) an est réembauché au travail. Celui-ci garde son ancienneté qu'il avait lors de son départ et ce, dans le bloc C.
2. Le salarié occasionnel faisant partie du bloc C doit être disponible pour un minimum de deux (2) quarts de travail, selon la définition prévue à l'article 2.13, dont un le samedi ou le dimanche. À l'exception de l'employé retraité qui n'a pas la contrainte d'être disponible le samedi ou le dimanche.
3. Le salarié occasionnel bloc C doit confirmer sa disponibilité selon la méthode en place, et ce, pour un mois.
4. Le salarié occasionnel bloc C peut se voir offrir plus de deux (2) quarts de travail par semaine, mais seulement après l'offre du temps supplémentaire. Le salarié peut refuser de travailler plus de deux (2) quarts.
5. Les dispositions de l'article 16.10, d) s'appliquent également au bloc C.

6. Afin de s'assurer le maintien des compétences, l'employeur se réserve le droit de retirer de la liste de disponibilité l'employé retraité qui n'a pas travaillé à l'intérieur d'une période de six (6) mois.
7. La présente entente est en vigueur à compter de la date de sa signature et ce, jusqu'à ce que les parties conviennent d'en modifier les dispositions prévues.

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

Et : **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet: **Méthode de distribution des heures de travail**

Les parties conviennent des règles et de la méthode de distribution des heures de travail décrites dans la présente.

- 1.** Les heures de travail sont attribuées par poste, par statut d'emploi et par ancienneté selon la méthode suivante :

À la confection de l'horaire :

- a)** Salariés réguliers à temps complet selon l'horaire établi;
- b)** Salariés réguliers à temps partiel affiliés à une plage horaire (minimum de 2 quarts/semaine) selon l'horaire établi;

Heures résiduelles :

- c)** Comblement des heures des salariés réguliers à temps complet par ancienneté selon les disponibilités soumises;
- d)** Salariés réguliers à temps partiel flottants pour un minimum de 31.99 heures;
- e)** Maximiser les heures des salariés à temps partiel par ancienneté jusqu'à concurrence de 40 heures;
- f)** Comblement des heures des salariés réguliers à temps partiel par ancienneté selon les disponibilités soumises;
- g)** Heures de base des salariés à temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels selon la distribution prévue à l'article 16.10 c);

- h)** Maximiser les heures des salariés à temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels par ancienneté;
- i)** Offre des heures au bloc C selon la lettre d'entente #14;
- j)** Comblement hors délai selon les dispositions prévues à la lettre d'entente #11;
- k)** Double-emploi :
 - i. aux salariés à temps partiel et aux salariés occasionnels du bloc A et B;
 - ii. aux salariés du bloc C n'ayant pas atteint deux quarts dans son secteur et selon la lettre d'entente #14.
- l)** Temps supplémentaire;
- m)** Offre des heures additionnelles au bloc C du secteur selon les dispositions prévues à la lettre d'entente #14;
- n)** Offre des heures additionnelles au bloc C d'un autre secteur selon les dispositions prévues à la lettre d'entente #14;

Après la confection de l'horaire:

Recommencer les étapes c à n.

2. L'horaire des salariés réguliers à temps partiel est construit du lundi au dimanche.
3. L'horaire des salariés temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels ayant trois (3) années et plus d'ancienneté au sein de l'Unité générale est construit du lundi au dimanche.
4. L'horaire des salariés temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels ayant moins de trois (3) années d'ancienneté au sein de l'unité générale est construit du vendredi au jeudi.

- 5.** Une fois l'horaire affiché et lorsque que des heures de travail additionnelles sont requises durant la présence au travail ou la présence au travail prévue du salarié à temps partiel, l'employeur doit lui offrir de modifier à la hausse son quart de travail si celui-ci n'a pas atteint le minimum de 31.99 heures.
- 6.** L'horaire est construit par jour et le plus long quart de travail est attribué en premier. Lorsque deux quarts sont équivalents en heure le quart de jour est attribué en premier.
- 7.** Les heures de superviseur intérim (acting) et de formation (excluant l'entraînement à la tâche) ne seront pas considérées dans les heures de base des employés temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels aux fins de l'application de l'article 16.10 c)
- 8.** Certains salariés occasionnels bloc A, temps partiel et temps partiel à horaire variable (TPHV) ont la possibilité, si les besoins opérationnels le permettent, d'exprimer leur préférence à travailler prioritairement de soir, et ce, même si cela peut occasionner une réduction du nombre d'heures de travail pour ce salarié. Celui-ci ne peut déposer un grief à cet effet.
- 9.** La présente entente est en vigueur à compter du 11 juin 2015 et ce, jusqu'à ce que les parties conviennent d'en modifier les dispositions prévues.

LETTRE D'ENTENTE # 1

- Entre :** LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
(Pour le Casino du Lac-Leamy)
- Et :** LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)
- Objet:** Création du poste de caissier gestion des valeurs
-

ATTENDU la scission des caisses clients et internes, tel que convenu dans la lettre d'entente # 26 signée le 30 mars 2009;

ATTENDU les besoins opérationnels de la section de la gestion des valeurs;

ATTENDU que les caissiers internes sont payés à la classe 67.

1. Les parties conviennent de fusionner les postes de caissier interne et caissier chambre forte afin de créer le poste de caissier, gestion des valeurs, classe 67.
2. Les parties conviennent de respecter l'ancienneté des personnes en poste au moment de la fusion, ainsi que les quotas de vacances et de congés fériés de façon séparée.

Liste des salariés réguliers en poste au moment de la fusion	
Chambre forte	Caisse interne
1) Serge Bélair	1) Manon Monette
2) Victor Jr Wiaz	2) Mariette Duguay
	3) Louise Brunelle
	4) Mélanie Grenier

3. Suite au dépôt des effectifs prévus à l'article 16.4, les horaires de travail sont fabriqués pour chaque section (Caisse interne et Chambre forte) en tenant compte des besoins opérationnels. Il est entendu que les horaires peuvent contenir des quarts de travail dans les deux (2) sections.

- 4.** Les choix annuels d'horaire, de vacances et de congés fériés se font par statut par ancienneté dans chaque section. Pour les salariés ne figurant pas à la liste de cette lettre d'entente, les choix se font par statut et par ancienneté sous la section caisse interne et selon les dispositions de la convention collective.
- 5.** Le comblement des heures sera offert par ancienneté aux salariés de la section. Si des quarts de travail sont toujours disponibles, ils seront offerts en comblement des heures aux salariés de l'autre section.
- 6.** Le temps supplémentaire sera offert par ancienneté aux salariés de la section. Si des quarts de travail sont toujours disponibles, ils seront offerts en temps supplémentaire aux salariés de l'autre section.
- 7.** Lorsque l'employeur désire combler un emploi régulier temporairement vacant tel que prévu à l'article 15.5, il offre d'abord l'horaire de travail aux salariés de la section et ensuite à ceux de l'autre section, et ce, conformément aux dispositions de la convention collective.
- 8.** Il est entendu que le corps d'emploi de caissier chambre forte est aboli. Toute heure libérée suite au départ (démission, mutation, etc.) d'un salarié de la section de la Chambre forte sera intégrée à la section de la Caisse interne.
- 9.** Lorsque l'employeur désire combler un emploi vacant, l'horaire est d'abord offert aux salariés par section, par statut et par ancienneté. La dernière ligne horaire libre est ensuite offerte conformément aux dispositions de la convention collective.
- 10.** La présente entre en vigueur à compter du 30 mars 2009, et ce, jusqu'à ce que les parties conviennent d'en modifier les dispositions prévues.

LETTRE D'ENTENTE

- Entre :** LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
(Pour le Casino du Lac-Leamy)
- Et :** LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)
- Objet :** Horaire et affectation des salariés régulier temps complet
« Magasinier Casino »

Conformément aux recommandations du comité sur la durée de la prestation de travail, prévue à la lettre d'entente #1 de la convention collective en vigueur et les dispositions prévues à l'article #16 de la convention collective en vigueur.

1. Attendu que les services de magasinier section casino et section restauration font tous deux partie des services généraux, les parties conviennent de ce qui suit :
 - a) Les magasiniers casino réguliers à temps complet à l'emploi demeurent attachés à la section administration et à leurs tâches.
2. Les magasiniers choisissent une affectation déterminée suite au processus annuel des horaires tous les six (6) mois, et ce, par ancienneté. Avant l'échéance, le syndicat et l'employeur valideront si un ou des employés désire(nt) modifier leur affectation. Ce choix doit être communiqué à l'employeur au minimum trente (30) jours avant la période visée.
3. Une période d'entraînement, déterminée par l'employeur, sera appliquée lors d'un changement d'affectation des magasiniers section administration afin d'assurer la bonne marche des opérations.
4. Il est entendu entre les parties que ces affectations ne sont pas exclusives et qu'une certaine flexibilité est nécessaire en ce qui concerne les affectations des magasiniers section administration les journées où deux (2) salariés ou plus sont absents ou en congé.

- 5. Les salariés réguliers (temps complet et partiel – flotant et à plage) du même emploi qui bénéficient d'un horaire avec journée(s) de présence de week-end ou de congé hebdomadaire non-consécutives peuvent se prévaloir, par statut par ancienneté, de la ligne horaire d'un salarié en vacances. Le salarié doit faire cette demande avant le mardi midi de la semaine précédente.**
- 6. La distribution des heures aux magasiniers casino section administration nonobstant la lettre d'entente #15 se fait comme suit;**

À la confection de l'horaire :

- a) Magasiniers casino section administration réguliers à temps complet selon l'horaire établi;**
- b) Magasiniers section administration réguliers à temps partiel affiliés à une plage horaire selon l'horaire établi.**

Heures résiduelles :

- a) Comblement des heures des magasiniers casino section administration réguliers à temps complet par ancienneté selon les disponibilités soumises;**
- b) Magasiniers casino section administration réguliers à temps partiel flottants pour un minimum de 31.99 heures;**
- c) Maximiser les heures des magasiniers casino section administration à temps partiel par ancienneté jusqu'à concurrence de 40 heures;**
- d) Comblement des heures des magasiniers casino section administration et restauration réguliers à temps partiel par ancienneté selon les disponibilités soumises;**
- e) Heures de base des magasiniers casino section administration à temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels selon la distribution prévue à l'article 16.10 c);**
- f) Maximiser les heures des magasiniers casino section administration à temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels par ancienneté;**

- g)** Offre des heures aux magasiniers section administration bloc C, selon la lettre d'entente #14;
- h)** Comblement hors délai selon les dispositions prévues à la lettre d'entente #11;
- i)** Distribution des heures aux magasiniers section restauration à temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels selon la distribution prévue à la lettre d'entente #18;
- j)** Double emploi;
- k)** Temps supplémentaire magasiniers section administration régulier à temps complet – selon les disponibilités soumises et selon les dispositions de la lettre d'entente #18 alinéa L (heures résiduelles);
- l)** Temps supplémentaire magasiniers section administration et restauration à temps partiel selon les disponibilités soumises;
- m)** Temps supplémentaire magasiniers section restauration temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels par ancienneté selon la distribution prévue à la lettre d'entente #18;
- n)** Offre des heures additionnelles aux magasiniers section administration bloc C, selon les dispositions prévues à la lettre d'entente #14.

Après la confection de l'horaire: Recommencer de; 2. heures résiduelles étapes (a) à (n).

- 7.** L'horaire est construit du lundi au dimanche, par jour et le plus long quart de travail est attribué en premier. Lorsque deux quarts sont équivalents en heures, le quart de jour est attribué en premier.
- 8.** L'obtention de postes réguliers pour les magasiniers casino section administration se fait comme suit :
 - a)** Lettre d'entente #6, magasiniers – spécifique;
 - b)** À tout autre salarié selon les dispositions de la convention collective.

La présente entente est en vigueur à compter du 30 mars 2020, et ce, jusqu'à ce que les parties conviennent et s'entendent pour en modifier les dispositions.

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : Horaire et affectation des salariés régulier temps complet
« Magasinier Restauration »

Conformément aux recommandations du comité sur la durée de la prestation de travail, prévue à la lettre d'entente #1 de la convention collective en vigueur et les dispositions prévues à l'article #16 de la convention collective.

1. Attendu que les services de magasiniers section restauration et section casino font tous deux partie des services généraux, les parties conviennent de ce qui suit :
 - a) Les magasiniers restauration réguliers à temps complet à l'emploi demeurent attachés à la section restauration et à leurs tâches.
2. Les salariés réguliers (temps complet et partiel – flotant et à plage) du même emploi qui bénéficient d'un horaire avec journée(s) de présence de week-end ou de congé hebdomadaire non-consécutives peuvent se prévaloir, par statut par ancienneté, de la ligne horaire d'un salarié en vacances. Le salarié doit faire cette demande avant le mardi midi de la semaine précédente.
3. La distribution des heures aux magasiniers section restauration, se fait comme suit :

À la confection de l'horaire :

 - a) Magasiniers section restauration réguliers à temps complet selon l'horaire établi;
 - b) Magasiniers section restauration réguliers à temps partiel affiliés à une plage horaire selon l'horaire établi.

Heures résiduelles :

- a)** Comblement des heures des magasiniers section restauration réguliers à temps complet, par ancienneté, selon les disponibilités soumises;
- b)** Magasinier restauration réguliers à temps partiel flottants pour un minimum de 31.99 heures;
- c)** Maximiser les heures de magasinier section restauration et casino à temps partiel, par ancienneté, jusqu'à concurrence de 40 heures;
- d)** Comblement des heures des magasiniers section restauration et casino réguliers à temps partiel, par ancienneté, selon les disponibilités soumises;
- e)** Heures de base des magasiniers section restauration et casino à temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels selon la distribution prévue à l'article 16.10 c);
- f)** Maximiser les heures des magasiniers section restauration et casino à temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels par ancienneté;
- g)** Offre des heures aux magasiniers section restauration bloc C, selon la lettre d'entente #14;
- h)** Comblement hors délai selon les dispositions prévues à la lettre d'entente #11;
- i)** Double emploi;
- j)** Temps supplémentaire magasiniers section restauration régulier à temps complet selon les disponibilités soumises;
- k)** Temps supplémentaire magasinier section administration et casino à temps partiel, par ancienneté selon les disponibilités soumises;
- l)** Temps supplémentaire magasiniers section administration et casino à temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels par ancienneté selon les disponibilités soumises;
- m)** Offre des heures additionnelles aux magasiniers section restauration bloc C, selon les dispositions prévues à la lettre d'entente 14.

Après la confection de l'horaire: Recommencer de; 2. heures résiduelles étapes a) à m).

L'horaire est construit du lundi au dimanche, par jour et le plus long quart de travail est attribué en premier. Lorsque deux quarts sont équivalents en heures, le quart de jour est attribué en premier. Également lorsque deux quarts sont équivalents, l'attribution pour les magasiniers restauration, temps partiel à horaire variable (TPHV) ou occasionnels se fait dans l'ordre suivant :

- 1** - à la section restauration;
- 2** - à la section administration
- 3** - à la section Hilton.

- 4.** Le temps supplémentaire pour un magasinier temps partiel, temps partiel à horaire variable (TPHV) ou occasionnel pour qui le quart de travail d'origine se voit augmenté à plus de 9.50 sera rémunéré pour l'excédent à taux et demi, soit 150% du salaire régulier.
- 5.** L'obtention de postes réguliers pour les magasiniers section restauration se fait comme suit :
 - a)** Lettre d'entente #6, magasiniers – spécifique;
 - b)** À tout autre salarié selon les dispositions de la convention collective.

La présente entente est en vigueur du 30 mars 2020, et ce, jusqu'à ce que les parties conviennent et s'entendent pour en modifier les dispositions.

LETTRE D'ENTENTE # 19

- Entre :** LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
(Pour le Casino du Lac-Leamy)
- Et :** LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)
- Objet:** Calcul des heures travaillées par semaine pour les salariés réguliers lors d'absence maladie

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

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

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

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

- Pour les salariés réguliers, la semaine normale de travail de l'employé au moment du début de l'absence sera appliquée et les heures effectuées en récupération par l'employé au cours des 52 dernières semaines seront ajoutées à sa semaine normale.

Il est aussi entendu que, dans les cas où la réouverture d'un dossier engendrerait une dette ou un manque à gagner pour un employé, l'employeur procédera à toute récupération ou tout paiement. De plus, pour chacun des dossiers révisés, les avantages sociaux seront ajustés en conséquence.

Individu	Gain	Date référence	Nombre de périodes de paie	De	À	Heures
Employé #1	Assurance-salaire	2011-01-25	26	2010-01-31	2011-01-16	1877,5
						Moyenne : 72,21
Pour l'année 2010-2011, l'employé #1 avait une ligne horaire de 72 heures donc pas de correction à faire						
Employé #2	Assurance-salaire	2011-01-25	26	2010-01-31	2011-01-16	2074,49
						Moyenne : 79,80
Pour l'année 2010-2011, l'employé #1 avait une ligne horaire de 80 heures donc une correction positive de 0,20 heures à faire						

Dans les 2 exemples suivants, l'horaire actif lors de la situation d'absence est l'horaire de comparaison.

LETTRE D'ENTENTE # 20

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet: Poste de caissier clients-keno

Attendu que ;

- les services des caisses ont subi une scission;
- la caisse-client (externe) et les préposés Keno ont été fusionnés au mois de mars 2010 avec les dispositions de la lettre d'entente #32;
- le jeu Keno a été incorporé à la caisse Poker;
- les employés avec l'ancienneté d'ouverture préposés Keno fabriquent leurs horaires de façon séparée avec les caissiers-clients (externes);
- le quota de vacances entre les caissiers-clients (externes) et les préposés Keno est séparé au premier tour;
- les coupures d'effectifs annoncées de 14,000 heures en 2012-2013 ont un impact sur le statut de 5 travailleurs à temps complet selon l'horaire choisi et l'annonce de 10,000 heures de coupures supplémentaires en 2013-2014;
- la clause de déplacement (art # 30) est prévue à la convention collective;
- le départ à la retraite de 2 travailleurs, afin de pallier à l'impact des coupures d'effectifs et minimiser l'impact de déplacement pour les travailleurs touchés;
- la position syndicale sur la fabrication des horaires.

Les parties conviennent de ce qui suit en:

- Fusionnant complètement le poste de caissier Keno;
- Maintenant un quota séparé de vacances au premier tour pour les caissiers et les préposés Keno d'origine;
- Les taux minimum de vacances et de fériés sont calculés selon la méthode établie à l'annexe D.
- Les choix de vacances prévus à l'article 20.5 1^e étape 1^e tour se fera de façon séparée par groupe. Pour ce faire le taux minimum prévu à l'annexe D est divisé au prorata des salariés réguliers préposés Keno qui figurent au tableau 1 toujours en poste sur la totalité des salariés réguliers caissiers client-keno. À la suite de l'application de cette étape un seul taux est disponible pour l'ensemble des caissiers client-keno.

Tableau 1	
Salariés réguliers – Caissiers clients	Salariés réguliers - Préposés Keno
Temps complet	
1. Sophie Guerette 2. Lucie Tardif 3. Karine Blanchard 4. Lise Denis 5. France Desjardins 6. Isabelle Périard 7. Karen Gibeault 8. Eric Dompierre	1. Charles Daigneault 2. Christine Benoit En fonction de l'ancienneté d'ouverture prévue à l'article 14.4 et la lettre d'entente #2.

Pour les fins de l'application des articles 32.4 et 32.5, le nombre de salariés pouvant s'absenter est calculé pour l'ensemble des caissiers clients-keno. Il est entendu qu'un quota (1) est réservé pour les salariés précédemment préposés keno figurant au tableau 1.

Considérant les besoins opérationnels et la mobilité de la main d'œuvre, la présente lettre est en vigueur jusqu'à ce que les parties conviennent d'en modifier les dispositions prévues.

LETTRE D'ENTENTE #2

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

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : Allocation spéciale

Les parties conviennent d'apporter les précisions suivantes aux dispositions concernant l'allocation spéciale prévues à l'annexe G.

L'employeur n'a pas l'intention d'intégrer dans l'horaire de travail des salariés une période de trente (30) minutes rémunérées mais non travaillées, à moins d'entente entre les parties. L'employeur verse l'allocation à tout salarié qui complète un minimum de cinq (5) heures effectivement travaillées.

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

**Et: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)**

Objet : Retraite progressive

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

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

CONSIDÉRANT que le programme de retraite progressive de l'Employeur a pour objectif entre autres, de permettre aux salariés de diminuer leur temps de travail en préparation d'une retraite complète;

LES PARTIES CONVIENNENT DES MODALITÉS SUIVANTES:

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les salariés qui sont autorisés par L'Employeur à se prévaloir du programme de retraite progressive de ce dernier sont exclus, à moins d'une autorisation expresse de l'Employeur, de l'application des articles de la convention collective relatifs au temps supplémentaire.
3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 2 ci-dessus, le salarié autorisé à se prévaloir du programme de retraite progressive de l'Employeur, pourra effectuer soit des heures additionnelles, du comblement des heures ou du temps complémentaire, le cas échéant, selon les dispositions prévues à « l'ANNEXE – A » de la présente entente.
4. Les parties déclarent que la présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 du Code Civil du Québec et qu'elle est faite sans admission quelconque de responsabilité.

ANNEXE - A

L'accumulation annuelle des heures en vertu des «heures additionnelles», du «comblement des heures» ou du «temps complémentaire» durant la durée de l'entente de retraite progressive sera réduite du ratio que représente le nombre de journées en retraite progressive prévues annuellement sur 260 (au prorata de la période si l'octroi des «heures additionnelles», du «comblement des heures» ou du «temps complémentaire», selon le cas, se fait sur une base autre qu'annuelle). Voici quelques exemples de calcul :

Nombre de jours en retraite progressive	Ratio	Comblement/complément d'horaire permis jusqu'à
Une journée par période de paie (26 jours/an)	$26 / 260 = 10\%$	$2080h \times 90\% = 1872h$
Une journée par semaine (52 jours/an)	$52 / 260 = 20\%$	$2080h \times 80\% = 1664h$ (ou 416h/trimestre, si octroyé par trimestre)
Trois journées par mois (36 jours/an)	$36 / 260 = 14\%$	$2080h \times 86\% = 1789h$
Une journée par semaine pour 6 des semaines d'un cycle de 7 semaines (45 jours/an)	$45 / 260 = 17\%$	$2080h \times 83\% = 1726h$

Pour les employés à temps partiel admissibles aux «heures additionnelles», le nombre de 2080 heures du tableau ci-dessus est remplacé par le nombre d'heures d'un employé à temps complet du même corps d'emploi.

Les heures travaillées au titre des «heures additionnelles», du «comblement des heures» ou du «temps complémentaire» ne devront pas être faites à l'intérieur des journées de retraite progressive prévues en vertu de l'entente ;

- À titre d'exemple, un employé qui aurait un horaire régulier sur 4 jours par semaine (du mardi au vendredi) et admissible à des «heures additionnelles», du «comblement des heures» ou du «temps complémentaire jusqu'à 2080 heures par année, pourrait convenir d'un horaire sur 3 jours par semaine en vertu d'une entente de retraite progressive (disons du mardi au jeudi, le vendredi étant sa journée en retraite progressive). Il aurait alors droit à des «heures additionnelles», du «comblement des heures» ou du «temps complémentaire» jusqu'à 1664 heures par année. Ses heures travaillées au titre

des «heures additionnelles», du «comblement des heures» ou du «temps complémentaire» ne pourront pas se faire le vendredi, la journée qu'il est en retraite progressive;

- Un autre exemple : un employé qui aurait un horaire régulier de 252 heures sur 28 jours par cycle de 7 semaines (le nombre d'heures travaillées peut être variable selon les journées ou les semaines) et admissible à des «heures additionnelles», du «comblement des heures» ou du «temps complémentaire» jusqu'à 2080 heures par année, pourrait convenir d'un horaire de 198 heures sur 22 jours par cycle de 7 semaines en vertu d'une entente de retraite progressive (en retraite progressive, disons, le lundi de chaque semaine pour chacune des 6 premières semaines du cycle). Il aurait alors droit à des «heures additionnelles», du «comblement des heures» ou du «temps complémentaire» jusqu'à 1726 heures par année. Ses heures travaillées au titre des «heures additionnelles», du «comblement des heures» ou du «temps complémentaire» ne pourront pas être les lundis de chaque semaine pour chacune des 6 premières semaines du cycle.

LETTRE D'ENTENTE #2

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

Et: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : Horaire préposé au comptage

Conformément aux recommandations du comité sur la durée de la prestation de travail, prévue à la lettre d'entente #1 de la convention collective en vigueur et les dispositions prévues à l'article 16 de la convention collective en vigueur, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Nonobstant l'article 16.2 de la convention collective en vigueur, les parties conviennent qu'il n'y a pas de pause repas pour les préposés comptages pour les quarts de travail de six (6) heures, sauf entente contraire entre le salarié et le superviseur en devoir.
2. Les salariés réguliers (temps complet et partiel – flotant et à plage) du même emploi qui bénéficient d'un horaire avec journée(s) de présence la fin de semaine ou des journées de congé hebdomadaire non-consécutives peuvent se prévaloir, par statut par ancienneté, de la ligne horaire d'un salarié en vacances. Le salarié doit faire cette demande avant le mardi midi de la semaine précédente.

La présente entente est en vigueur à compter du 30 mars 2020, et ce, jusqu'à ce que les parties conviennent et s'entendent pour en modifier les dispositions.

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

Et: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)

Objet : Horaire et remplacement pauses repos et pauses repas des portiers

CONSIDÉRANT les recommandations du comité sur la durée de la prestation de travail, prévue à la lettre d'entente #1 de la convention collective en vigueur et les dispositions prévues à l'article 16 de la convention collective en vigueur;

CONSIDÉRANT que les effectifs déposés par l'employeur ne permettent pas aux portiers de se remplacer à tout moment de la journée en conformité avec l'article 16.2;

CONSIDÉRANT la volonté des parties, afin de s'entendre sur un processus de remplacement du portier pendant ses pauses repos et repas nonobstant la lettre d'entente #10. Les parties conviennent de ce qui suit ;

1. Le remplacement des pauses repos et pauses repas du portier lorsque celui-ci est seul en poste, sera effectué par le voiturier présent au travail nonobstant son statut et par ordre inverse d'ancienneté et ce payé au taux horaire du portier pour la période du remplacement.
2. Nonobstant l'article 16.2 de la convention collective en vigueur, les parties conviennent qu'il n'y a pas de pause repas pour les portiers lors des quarts de travail de sept (7) heures et moins, sauf entente contraire entre le salarié et le superviseur en devoir.
3. Les parties conviennent que la présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra en aucun temps être interprétée comme un précédent établissant une

pratique ultérieurement applicable. De plus, la présente entente ne pourra être invoquée pour quelque motif que ce soit par l'une ou l'autre des parties.

La présente entente est en vigueur à compter du 23 mars 2015, et ce, jusqu'à ce que les parties conviennent et s'entendent pour en modifier les dispositions.

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

**Et: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)**

**Objet : Congé sans solde du salarié à temps partiel à horaire
variable et salarié occasionnel**

Considérant la rareté de la main d'œuvre et les besoins de rétention du personnel, l'employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié à temps partiel à horaire variable ou à un salarié occasionnel ayant au moins un (1) an de service continu, et ce, notamment pour les raisons suivantes :

- raison humanitaire
- afin de lui permettre de compléter un stage d'études

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

1. Le salarié devra soumettre sa demande par écrit au moins trente (30) jours avant le début projeté de son congé en y exposant les motifs de sa demande, sa date de départ et celle de son retour. L'employeur y répond le plus tôt possible;
2. Le salarié peut se prévaloir d'un tel congé une (1) fois par an;
3. Tel salarié bénéficiant du congé pour raison humanitaire pourrait, sur demande, avoir à fournir une attestation médicale expliquant pourquoi sa présence est requise ainsi que la durée;
4. Tel salarié bénéficiant du congé pour compléter un stage d'études devra soumettre un preuve;
5. Un salarié peut demander de revenir au travail avant l'expiration prévue de ce congé sans solde et l'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable;

- 6.** La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature et ce, jusqu'à ce que les parties conviennent d'en modifier les dispositions prévues.

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

**Et: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
Section locale 3892 (Unité générale)**

Objet : 27^e période de paie

Attendu Que l'année civile 2019 comportera une 27^e période de paie au lieu de 26 périodes de paie et elle se déroulera du 9 au 22 décembre 2019;

Attendu Que les dates de référence qui serviront à définir les périodes des années financières 2018-2019-2020 seront celle-ci :

19 mars 2018 (paie 8) au 31 mars 2019 (paie 8) = 27 périodes
1^{er} avril 2019 (paie 9) au 29 mars 2020 (paie 7) = 26 périodes;

Attendu Que les divers traitements de banques (vacances, fériés et maladies) seront arrimés en fonction des nouvelles périodes de référence ci-haut.

En conséquence, les parties conviennent ce qui suit, à savoir :

1. Les attendus font partie intégrale des présentes;
2. Tous les employés réguliers et TPHV qui auront travaillé plus de 2080 heures auront le droit, au prorata des heures effectivement travaillées, à une indemnité monétaire pour les crédits supplémentaires accumulés pour les vacances, les fériés et les maladies, et ce, pour l'année financière 2018-2019 (le 19 mars 2018 au 31 mars 2019);
3. Les montants seront versés à la paie 12 soit sur la paie du 6 juin 2019.