

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**La Société des casinos
du Québec inc.**



Pour son établissement :
Casino de Montréal

ET

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 3939 (unité croupiers)**



En vigueur du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2032

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	But de la convention	4
Article 2	Définitions.....	5
Article 3	Non-discrimination ou harcèlement psychologique ou sexuel	10
Article 4	Droit de la direction	11
Article 5	Reconnaissance du syndicat.....	12
Article 6	Régime syndical	14
Article 7	Affichage et transmission de documents	15
Article 8	Absence pour activités syndicales.....	16
Article 9	Représentation syndicale.....	19
Article 10	Procédures de règlement de griefs.....	20
Article 11	Arbitrage.....	23
Article 12	Mesures disciplinaires.....	24
Article 13	Comité de relations de travail.....	27
Article 14	Ancienneté	28
Article 15	Emploi vacant.....	32
Article 16	Heures de travail.....	33
Article 17	Congés fériés	41
Article 18	Congés sociaux.....	44
Article 19	Congé de maternité et parental	46
Article 20	Vacances.....	52
Article 21	Absence maladie et assurance-salaire	56
Article 22	Affaires judiciaires.....	60
Article 23	Temps supplémentaire.....	61
Article 24	Versement des gains	64
Article 25	Formation professionnelle.....	68
Article 26	Assurance collective	71
Article 27	Régime de retraite	74
Article 28	Santé et sécurité au travail.....	75
Article 29	Politique de repas	78
Article 30	Mise à pied et rappel au travail.....	79
Article 31	Uniformes.....	80
Article 32	Conditions particulières – Salarié occasionnel.....	81
Article 33	Fonds de solidarité	86
Article 34	Langue officielle.....	87

Article 35	Congé autofinancé et congé sans solde	88
Article 36	Durée de la convention collective	92
Annexe A-1	Échelle de salaire croupiers	93
Annexe A-2	Échelle de salaire croupiers « Poker »	94
Annexe A-3	Échelle de salaire « croupier-surveillant CMTL »	95
Annexe A-4	Méthode de calcul du taux moyen de pourboires.....	96
Annexe B	Grille des horaires de travail.....	97
Annexe C	Grille des quotas.....	100
Annexe D	Régime de pause.....	102
Annexe E	Reconnaissance des pourboires aux fins des avantages sociaux	103
Annexe F	Poker.....	105
Annexe G	Allocation spéciale	115
Annexe H	Compétence « croupier-surveillant CMTL ».....	116
Lettres d'entente		
	Reconduction, intégration et application des lettres d'entente	120
Lettre d'entente #1		
	Avance de salaire reliée à la modification de la période de paie	121
Lettre d'entente #2		
	Identification des périodes pour fins de contrat des salariés occasionnels saisonniers par année financière (article 2.19)	122
Lettre d'entente #3		
	Affectation volontaire sur des mandats hors de l'Unité d'accréditation	124
Lettre d'entente #4		
	Confection des modèles d'horaires et comité annuel d'horaires	127
Lettre d'entente #5		
	Bloc de disponibilités B pour les salariés occasionnels, excluant la période des fêtes	130

Article 1 But de la convention

1.1 But

Le but de la convention collective est de maintenir et promouvoir des relations de travail harmonieuses entre les parties, de définir de bonnes conditions de travail pour les salariés, d'assurer 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.

Article 2 Définitions

2.1 Conjoint

On entend par conjoint, deux (2) personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères et/ou mères ou les parents d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Sous réserve que la dissolution du mariage ou de l'union civile fasse perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement ou en union de fait.

Ce statut de conjoint n'a d'effet uniquement que pour l'application de la présente convention collective et s'acquiert par désignation écrite au Service des ressources humaines; 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 Échelons

Échelon désigne un niveau de salaire à l'intérieur de l'échelle salariale.

2.4 Emploi

Un emploi désigne l'ensemble des tâches et des responsabilités d'un (1) ou plusieurs salariés.

2.5 Employeur

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

2.6 Équipe

Une équipe désigne un ensemble de salariés appelés à travailler sur un même quart de travail et sous un même chef des opérations.

2.7 Genre

Le genre masculin comprend toutes identités de genre 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 Mise à pied

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

2.10 Les parties

Les parties désignent l'Employeur et le Syndicat.

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 est de 1040 heures régulières travaillées. S'il est congédié pendant cette période, il n'a pas droit au grief.

2.12 Pourboire

Le pourboire représente tout argent, TITO ou jetons librement et volontairement versés au croupier à titre de gratuité par les clients aux

tables de jeux ou lors d'événements admissibles aux pourboires aux tables de jeux.

2.13 Statut

Le statut d'un salarié, déterminé par l'Employeur, est soit régulier, soit occasionnel.

2.14 Salarié

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

2.15 Salarié à statut régulier

Salarié à statut régulier désigne un salarié embauché à temps complet ou à temps partiel.

2.16 Salarié à statut régulier à temps complet

Salarié à statut régulier à temps complet désigne un salarié qui est inscrit à l'horaire pour la semaine normale de travail, conformément au cycle de travail qui lui est applicable.

2.17 Salarié à statut régulier à temps partiel

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

2.18 Salarié à statut occasionnel

Salarié à statut occasionnel désigne un salarié embauché à durée indéterminée pour parer, entre autres, soit au remplacement d'un salarié absent du travail, soit à un surcroît de travail ou à un projet spécial ou à un besoin saisonnier.

S'il est congédié, il a droit au grief seulement après qu'il a travaillé 1040 heures régulières depuis sa dernière date d'entrée en service, pourvu qu'il n'y ait pas eu d'interruption de plus d'un (1) mois du service continu.

2.19 Salarié à statut occasionnel saisonnier ou « tournois majeurs de poker »

- a) Salarié à statut occasionnel saisonnier désigne un salarié à statut occasionnel embauché à durée déterminée pour parer à un surcroît de travail lors de la période estivale (du 1^{er} juin à la fête du Travail) et du temps des Fêtes (du 24 décembre au 2 janvier).
- b) Salarié à statut occasionnel « tournois majeurs de poker », désigne un salarié à statut occasionnel embauché à durée déterminée pour parer à un surcroît de travail lors des tournois majeurs de poker. Lors des appels, l'Employeur priorise ceux qui ont une expérience contemporaine à la compétence Poker ou à la compétence « tournois majeurs de poker ».

2.20 Syndicat

Le Syndicat désigne le « Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939 ».

2.21 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.

2.22 Quotas

Le calcul des quotas de vacances/fériés est effectué en fonction du nombre de salariés réguliers travaillant sur le même quart de travail, avec les mêmes congés hebdomadaires, peu importe l'heure de début

ou de fin de l'horaire. Par la suite, une fois que le nombre de vacances/fériés est établi, celui-ci est réparti proportionnellement en fonction des horaires de travail, en tenant compte des heures d'entrée et de sortie du salarié, à moins que les parties ne s'entendent sur une autre répartition.

2.23 Section

Une section est un ensemble de tables sous la responsabilité d'un même chef des opérations.

2.24 Groupe

Un groupe désigne un ensemble de salariés travaillant sous le même horaire de travail avec les mêmes congés hebdomadaires.

2.25 Année financière

Pour fins d'application des banques de vacances, de fériés, de maladie, du calcul du taux moyen de pourboires ainsi que pour les dates de début et de fin des horaires de travail, les périodes de référence sont :

Du 23 mars 2026 au 21 mars 2027
Du 22 mars 2027 au 19 mars 2028
Du 20 mars 2028 au 18 mars 2029
Du 19 mars 2029 au 31 mars 2030
Du 1er avril 2030 au 30 mars 2031
Du 31 mars 2031 au 28 mars 2032

2.26 Horaire de travail

Un horaire de travail désigne un bloc d'heures de travail octroyé à un groupe de salariés ayant une rotation prédéterminée comportant les mêmes congés hebdomadaires ainsi que des heures d'entrée et de sortie identiques.

Article 3 Non-discrimination ou harcèlement psychologique ou sexuel

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

Il y a discrimination lorsque 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 de bonne foi d'une personne pour accomplir l'ensemble de ses tâches est réputée non discriminatoire.

3.2 Harcèlement psychologique ou sexuel

Le harcèlement psychologique ou sexuel 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel, particulièrement en mettant sur pieds des politiques de sensibilisation et d'information.

Dans le cas d'un grief dénonçant du harcèlement, le grief doit être soumis dans un délai de deux (2) ans du dernier événement du harcèlement.

Article 4 Droit de la direction

- 4.1** Le Syndicat reconnaît la responsabilité de l'Employeur d'administrer, de diriger et de gérer son entreprise de façon efficace. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention collective et aux lois d'ordre public applicables.

Article 5 Reconnaissance du Syndicat

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 au moins deux (2) représentants de l'exécutif syndical expressément désignés pour ce faire.

Le Syndicat peut faire appel à un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique chaque fois qu'il traite ou négocie avec l'Employeur.

5.3 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

5.4 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 des heures de travail parmi les salariés réguliers. L'Employeur ne peut s'appuyer sur la présente disposition pour remplacer systématiquement des croupiers par des cadres.

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

5.6 Changement technique ou technologique

Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique dont l'effet serait d'abolir un ou plusieurs emplois de salariés réguliers, l'Employeur avise par écrit le Syndicat deux (2) mois avant un 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. Ce processus s'applique également lorsque survient un changement technique ou technologique qui réduit de façon importante les heures des salariés occasionnels.

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 est une des solutions envisageables par l'Employeur.

- 5.7** L'Employeur convient de ne confier en sous-traitance ou en partenariat 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 à l'exception des dispositions prévues à l'annexe E et à l'article 5.4.

- 5.8** Advenant de nouveaux procédés de travail modifiant 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.

Article 6 **Régime syndical**

- 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 à la résolution adoptée en ce sens est transmise à l'Employeur par le secrétaire-trésorier du 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. L'Employeur remet mensuellement au secrétaire-trésorier du Syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière paie du mois précédent, un chèque ou un dépôt bancaire équivalent au total des retenues syndicales ainsi qu'une liste des noms des salariés, du numéro du salarié (numéro d'employé), du sexe, du courriel personnel, du statut, du salaire et des cotisations syndicales perçues. À la fin de l'année, l'Employeur fournit à chaque salarié, pour fin d'impôts, un relevé des cotisations syndicales payées au cours de l'année.
- 6.4** Tout salarié doit devenir membre du Syndicat comme condition d'emploi. Aucun salarié ne pourra être renvoyé pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.
- 6.5** L'Employeur rend disponible, en format électronique, la convention collective, pour tous les salariés. Il en imprime et en remet cent (100) copies au Syndicat.

Article 7 **Affichage et transmission de documents**

- 7.1** L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat, des espaces pour fins d'affichage sur trois (3) tableaux fermés à clé, et ce, à des endroits convenus entre les parties.
- 7.2** Le Syndicat peut afficher sur les tableaux installés par l'Employeur les avis de convocations, 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 à toutes les périodes de paie, une liste à jour de tous les salariés. Cette liste comprend :
- nom et prénom;
 - date de naissance;
 - salaire régulier;
 - titre de l'emploi;
 - date d'entrée en service;
 - adresse domiciliaire;
 - numéro de téléphone domiciliaire;
 - statut;
 - salaire cotisable.
- 7.4** Chaque salarié a la responsabilité d'informer l'Employeur de tout changement dans son nom, son numéro d'assurance sociale, son état civil, son adresse et son numéro de téléphone, selon la procédure en vigueur.

Article 8 **Absence pour activités syndicales**

- 8.1** Tout 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 qui suivent;
- 8.2** Un salarié, représentant du Syndicat, peut s'absenter de son travail pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire régulier (Taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire) ainsi que les primes prévues à 16.7 a) s'il y a lieu afin de discuter de l'application de la convention collective avec des représentants de l'Employeur. 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.
- 8.3**
- a)** Un maximum de cinq (5) salariés à la fois, représentants autorisés du Syndicat, peuvent s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales. Le Syndicat doit aviser l'Employeur de telles absences au moyen d'un préavis de sept (7) jours, à moins de cas urgents ou imprévisibles.
 - b)** Un maximum de sept (7) salariés à la fois, représentants du Syndicat, peuvent s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales tel un congrès, colloque, session de formation ou conseils syndicaux. 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.
 - c)** Chaque année, à compter du 1^{er} août 2026, le nombre d'heures prévues 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 trois mille trois cent quatre-vingt-quinze (3395) heures.
- 8.4**
- a)** Les absences prévues à l'article 8.3 b) peuvent être sans solde. Les salariés autorisés par le Syndicat reçoivent directement de l'Employeur le salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux

moyen de pourboire) et les avantages sociaux auxquels ils auraient normalement eu droit s'ils avaient été au travail durant ces absences. L'Employeur facture mensuellement au Syndicat les sommes payées, incluant les avantages sociaux qui y sont reliés.

- b)** Le remboursement doit être payé dans les trente (30) jours suivant l'envoi de cette facture au Syndicat. À défaut de paiement par le Syndicat dans le délai précité, les montants dus sont pris par l'Employeur à même les retenues de la cotisation syndicale.

8.5 Le salarié nommé à une fonction, élu ou qui obtient un poste au SCFP ou Fond de solidarité ou FTQ 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 reprend son horaire choisi en début d'année. À son retour, il sera considéré hors quotas.

Si le mandat débute ou est débuté en début d'année financière et couvre une période de plus de six (6) mois sur cette année, alors le choix d'horaire du salarié est considéré hors quota, et ce, pour un maximum de trois (3) salariés à la fois, libérés en fonction de cet article.

8.6 Local du Syndicat

L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat, sur les lieux du travail, un local syndical comprenant une porte fermée à clé et une prise téléphonique. Les frais du téléphone et les appels interurbains sont à la charge du Syndicat.

Dans l'éventualité d'un déménagement ou d'un réaménagement des espaces administratifs, l'Employeur étudiera la possibilité d'une amélioration de la localisation des espaces alloués pour le local syndical.

- 8.7** Quatre (4) salariés sont libérés, avec solde pour participer à toute séance de négociation ou de conciliation.

Lors de la tenue de séances de négociation ou de conciliation, les salariés, représentants du Syndicat, sont libérés sans perte de salaire régulier (salaire régulier majoré de son taux moyen de pourboire) pour l'équivalent de la durée desdites séances. Ces heures de libération ne sont pas comptabilisées à la banque prévue à 8.3 c).

- 8.8** Les salariés représentants du Syndicat sont libérés sans perte de salaire régulier (salaire régulier majoré de son taux moyen de pourboire ainsi que les primes prévues à 16.7 a), s'il y a lieu) pour l'équivalent de la durée d'une des activités ci-dessous, laquelle ne peut être inférieure à quatre (4) heures.

- Comité de relations de travail (art. 13.1) (3 représentants);
- Comité d'assurance (1 représentants) (art. 26.3);
- Comité de retraite (1 représentant) (art. 27);
- Comité Poker (3 représentants) (Annexe F, art. 6);
- Comité de grief (2 représentants) (art.10.2);
- Comité de santé et sécurité au travail (2 représentants) (art.28.2);
- Comité sur les horaires (3 représentants);
- Choix annuel d'horaires (2 représentants)
- Choix annuel de vacances et fériés (2 représentants);
- Ainsi que tout autre comité créé par l'Employeur.

Article 9 **Représentation syndicale**

- 9.1** Le Syndicat désigne les délégués syndicaux.
- 9.2** Un salarié qui désire rencontrer son représentant syndical 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** L'Employeur met une salle fermée, s'il y en a une de disponible, à la disposition du salarié qui désire rencontrer son représentant syndical.
- 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 doit être accompagné d'un représentant syndical de son choix lorsque les circonstances le permettent, à moins que le salarié le refuse.
- Lorsqu'il n'y a aucun représentant syndical présent sur les lieux du travail, un salarié doit être accompagné par un autre salarié de son choix, présent sur les lieux du travail à moins que le salarié le refuse. Le salarié accompagnateur agira à titre de témoin.
- 9.5** Le Syndicat transmet à l'Employeur le nom de tout représentant syndical et l'avise de tout changement.

Article 10 Procédures de règlement de griefs

10.1 Les parties conviennent que les dispositions du présent article 10 portant sur la procédure de règlement de griefs sont celles qu'elles s'engagent à suivre en vue de solutionner toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais. À cette fin, les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les salariés de discuter de leurs problèmes avec leur gestionnaire.

10.2 a) Un grief peut être pour un individu, pour un groupe de salarié ou pour et au nom du Syndicat.

b) Un grief est soumis par écrit au supérieur immédiat concerné dans les trente (30) jours suivant le fait qui en est l'occasion ou la connaissance que le salarié en a eu. La formule de grief doit être signée par le salarié impliqué s'il s'agit d'un grief individuel. Dans le cas d'un grief impliquant un groupe de salariés, le grief peut être signé par un représentant du Syndicat. Dans le cas d'un grief du Syndicat, le grief est soumis à la Direction des ressources humaines. Dans le cas d'un grief patronal, le grief peut être signé par un représentant de l'Employeur (DRH) et soumis au président du Syndicat.

Dans le cas d'un grief dénonçant du harcèlement, le grief doit être soumis dans un délai de deux (2) ans du dernier événement de harcèlement.

c) Suite à l'étape prévue en b), tout grief doit être discuté lors du comité de grief suivant. Dans la mesure du possible, ce comité doit se rencontrer à une fréquence d'une fois par deux (2) mois.

d) Si le grief ne parvient pas à être réglé lors du comité de grief, les parties ont soixante (60) jours de ce dernier pour décider si ledit grief sera porté en arbitrage.

e) Si un arbitre n'a pas été désigné dans les six (6) mois du dépôt du grief, la partie qui l'a déposé doit, dans les dix (10) jours suivant l'expiration de ce délai, demander au ministre de nommer un arbitre, sans quoi elle est présumée s'être désistée de ce grief.

Les parties doivent considérer le recours à la médiation pour tenter de régler le grief avant de recourir à l'arbitrage.

L'audition du grief doit débiter au plus tard un (1) an suivant son dépôt, à moins que l'arbitre n'en décide autrement.

1. Arbitrage express :

- i. Les parties s'entendent sur une date d'audience.
- ii. À partir de la banque d'arbitre constituée après entente entre les parties, la disponibilité de chacun des arbitres est vérifiée à tour de rôle, et ce à partir de l'arbitre assigné lors du dernier arbitrage express.
- iii. Les parties conviennent de remettre une copie de la convention collective ainsi qu'une copie du ou des griefs uniquement en début d'audience.
- iv. Les parties conviennent de permettre les admissions en début d'audience.
- v. Chacune des parties se réserve le droit de faire entendre un (1) témoin.
- vi. Les parties sont représentées par un maximum de deux (2) personnes chacune étant entendu que les parties ne peuvent être représentées par un procureur.
- vii. La durée de l'audience d'un grief peut varier d'une demi-journée à un maximum d'une journée.
- viii. L'arbitre doit entendre le grief sur le fond avant de rendre une recommandation. Une période de clarification durant laquelle il pourra faire état de sa compréhension du litige lui sera octroyée avant la fin de l'audience. Cette compréhension sera entérinée par les parties.
- ix. Aucun document ne peut être remis par les parties après l'audience, à moins d'une autorisation préalable de l'arbitre.

- x. L'arbitre doit rendre sa recommandation par écrit, de manière succincte, dans les meilleurs délais. Ladite recommandation lie les parties mais ne peut être invoquée ultérieurement devant aucun tribunal.
- xi. Les honoraires et les frais de l'arbitre qui inclut l'arbitrage et la recommandation, sont assumés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat et inclus les frais de rédaction de la recommandation.
- xii. Advenant qu'un arbitre ait été réservé et que, pour toute raison, les parties sont dans l'impossibilité de procéder à l'audition du grief, les frais d'annulation encourus seront assumés conformément à une entente intervenue entre les parties, préalablement à la demande d'annulation.

2. L'arbitrage conventionnel :

Tout grief référé en arbitrage conventionnel sera soumis aux conditions prévues à l'article 11 de la convention collective.

- 10.3** 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.
- 10.4** Les vices de forme dans la formulation d'un grief n'invalident pas ce dernier.

Article 11 Arbitrage

- 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 déféré à l'arbitrage.
- 11.4** La décision de l'arbitre est sans appel. Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat. Le salaire des témoins à l'emploi de l'Employeur demeure toujours à la charge de ce dernier.

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.

La suspension pour fins d'enquête, avec ou sans traitement est une mesure administrative. Lors de l'enquête, l'Employeur doit agir avec diligence et célérité. Afin de déterminer si la suspension administrative est avec ou sans solde, l'Employeur prend entre autres en considération les éléments suivants lors de sa décision :

- Un risque aux intérêts légitimes de l'Employeur;
- Un risque à l'intégrité financière ou des opérations de l'Employeur;
- Un risque pour le climat de travail ou pour la sécurité physique ou psychologique des salariés ou clients;
- Un risque pour l'image ou la réputation de l'Employeur;
- Avoir un motif raisonnable de croire que la faute commise pourrait mener à une suspension longue ou un congédiement.

Avant de prendre la décision de procéder à une suspension pour fins d'enquête, l'Employeur évalue la possibilité de mettre en place des mesures particulières de supervision, en lieu et place de la suspension administrative pour fins d'enquête. Le Syndicat s'engage à collaborer à la mise en œuvre de telles mesures.

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, remis en mains propre dans la mesure du possible, dont la copie est transmise au Syndicat dans les cinq (5) jours. 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 la Société de tous les faits pertinents liés à cet incident. Sous réserve de l'article 12.7, les délais de trente (30) jours prévus à l'alinéa ne s'appliquent 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, en mains propres dans la mesure du possible, dans les cinq (5) jours travaillés suivant son retour régulier au travail.
- 12.4 a)** Tout salarié à qui une mesure disciplinaire est imposée peut, s'il croit qu'il est injustement traité, soumettre son cas à la procédure de règlement de 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** Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur public*, tout salarié peut faire la demande pour obtenir une copie de son dossier personnel.

- 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'autres durant cette période. Cette période de douze (12) mois est interrompue par toute absence du travail de plus de sept (7) jours, excluant les congés fériés et les vacances.

Le délai de péremption de douze (12) mois n'est pas applicable en cas d'inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel.

- 12.8 a)** Tout salarié ayant droit au grief qui fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement 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.

- c)** Aucun salarié agissant à titre de cadre ne peut imposer une mesure disciplinaire ou signer un formulaire d'évaluation du rendement.

Article 13 **Comité de relations de travail**

- 13.1** Le Comité de relations de travail est composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) 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.
- 13.3** Les parties conviennent des dates, de la fréquence et de la durée 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, le Comité de relations de travail se réunit au moins une (1) fois par mois.
- 13.4** Tout cas de situation conflictuelle n'ayant pu être résolu par le supérieur immédiat, entre un salarié et une personne, peut être soumis pour discussion au Comité de relations de travail.

Article 14 Ancienneté

14.1 Acquisition

L'ancienneté d'un salarié régulier correspond au nombre d'années, de mois et de jours depuis sa dernière date d'entrée en service comme salarié régulier. Lorsque survient pour un salarié régulier, une période de temps pendant laquelle son ancienneté cesse de s'accumuler, l'ancienneté est alors modifiée pour tenir compte de cet arrêt.

Un salarié régulier qui exerce une fonction syndicale hors de l'unité d'accréditation continue d'accumuler son ancienneté pour la durée de son mandat. Quant au salarié occasionnel, il maintient son rang de priorité ou de pige.

À la fin de son mandat, le salarié qui désire reprendre son emploi doit en informer l'Employeur par le biais d'un avis écrit envoyé au Service des tables de jeu. Dans les trente (30) jours de l'avis du salarié de son intention de reprendre son emploi, le Service des tables de jeu planifiera un cours d'appoint et informera le salarié de sa date de début d'emploi.

14.2 Conservation

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

- durant l'exercice d'une charge publique;
- durant une période de mise à pied.

14.3 Perte

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

- a) Congédiement pour cause juste et suffisante;
- b) Mise à pied pour une période équivalente à son ancienneté, mais sans excéder 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 suivants l'envoi par l'Employeur d'une lettre sous pli recommandé à sa dernière adresse connue l'avisant de se présenter au travail, mais seulement après que l'Employeur ait tenté de rejoindre tel salarié par voie téléphonique et que ce dernier n'ait pas répondu ou refusé de se présenter au travail. Tel salarié peut toutefois justifier ce défaut par un empêchement grave dont il doit faire la preuve;
- e) Absence sans avoir avisé l'Employeur ou sans motif valable de plus de trois (3) jours de travail consécutifs;
- f) Retraite;
- g) Perte du statut autorisant légalement un salarié titulaire d'un permis de travail ou d'études à travailler, sauf s'il démontre, documents à l'appui, qu'il bénéficie d'un statut conservé.

14.4 Lorsque survient une période où l'ancienneté d'un salarié régulier cesse de s'accumuler, la date d'ancienneté est réduite proportionnellement à la durée de l'absence. Le salarié régulier acquiert un nouveau rang en fonction de la nouvelle date. Dans le cas d'une égalité avec une date existante, le salarié régulier prend le rang le plus élevé avec la même date.

14.5 Listes officielles

a) Liste d'ancienneté

- i) Il existe une seule liste d'ancienneté pour les salariés réguliers.
- ii) La liste d'ancienneté des salariés réguliers est mise à jour au 1^{er} décembre et au 1^{er} juin de chaque année et affichée pendant trente (30) jours, deux (2) fois par année, au mois de décembre et juin. Une copie de la liste est transmise au Syndicat.
- iii) Cette liste d'ancienneté peut être contestée par voie de grief et être corrigée dans les trente (30) jours de la signification de l'erreur confirmée par l'Employeur. Elle demeure en vigueur jusqu'à l'affichage de la prochaine liste.

b) Liste de priorité

- i) Un rang de priorité est attribué au salarié occasionnel lors des situations suivantes :
 - 1) Lorsque le salarié a complété sa période de probation de mille quarante (1040) heures travaillées;
 - 2) Lorsque le salarié se voit reconnaître une équivalence de mille quarante (1040) heures travaillées en conformité avec l'article 14.6 ou l'article 19.
- ii) Lorsque plusieurs salariés occasionnels obtiennent un rang de priorité dans la même période de paie, le rang de pige sera utilisé afin de déterminer le rang de chacun dans la liste de priorité. Le plus petit nombre indique la priorité du salarié sur un autre salarié dans cette liste (1 par exemple exprime une priorité supérieure au chiffre 2).
- iii) Il existe une seule liste de rang de priorité pour les salariés occasionnels.
- iv) La liste officielle de rang de priorité des salariés occasionnels est mise à jour au 1^{er} décembre et au 1^{er} juin de chaque année et affichée pendant trente (30) jours, deux fois par année, au mois de décembre et juin. Une copie de la liste est transmise au Syndicat.

Cette liste de rang de priorité peut être contestée par voie de grief et être corrigée dans les trente (30) jours de la signification de l'erreur confirmée par l'Employeur. La liste de rang de priorité demeure en vigueur jusqu'à l'affichage de la prochaine liste.

c) Liste de rang de pige

Lorsque plusieurs salariés occasionnels sont embauchés à la même date, un tirage au sort est effectué afin de déterminer le rang de pige de chacun.

Lors du tirage, un représentant syndical est présent.

14.6 Le salarié qui obtient un emploi hors de l'unité d'accréditation (Loto-Québec et ses filiales) et qui à sa demande ou à celle de l'Employeur revient dans celle-ci, se voit reconnaître selon son statut, soit toute son ancienneté depuis sa dernière date d'embauche comme salarié régulier, soit son rang de priorité ou son rang de pigne comme salarié occasionnel, en autant qu'il n'ait pas complété cinquante (50) jours travaillés à son nouvel emploi.

Toutefois en cas d'affectation temporaire ou de réaffectation hors de l'unité d'accréditation, un salarié régulier continue d'accumuler son ancienneté et un salarié occasionnel maintient son rang de priorité ou de pigne, selon le cas, pour un maximum de deux ans sauf pour le remplacement d'un congé prévu à l'article 19.

Nonobstant les dispositions de l'article 14.6, l'Employeur percevra des cotisations syndicales sur chacune des paies de tout salarié affecté sur une base contractuelle à un poste cadre (SDO à contrat), administratif ou professionnel, le tout, conformément à l'article 6.3 de la convention collective.

Article 15 **Emploi vacant**

15.1 **Nomination de régulier**

Lors du choix d'horaire annuel, après que tous les salariés réguliers auront fait leur choix, les horaires laissés vacants seront offerts aux salariés occasionnels selon leur rang de priorité et par la suite, selon l'ordre de cumul d'heures travaillées établies selon la dernière mise à jour.

15.2 Les salariés occasionnels ainsi nommés réguliers, seront inscrits à la liste d'ancienneté à la suite du dernier salarié y apparaissant.

15.3 Les salariés occasionnels ainsi nommés réguliers acquerront le statut de régulier avec les avantages sociaux au début de la nouvelle année financière, à l'exception des salariés absents pour maladie (incluant IVAC – SAAQ), CNESST, congé sans solde, maternité, congé parental et mise à pied. Ces derniers acquerront le statut avec avantages sociaux au retour au travail régulier du salarié.

Article 16 Heures de travail

- 16.1** **a)** La semaine normale de travail des salariés à temps complet régie par la présente convention, tout en étant comprise à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier, comporte un certain nombre de jours et d'heures de travail déterminé selon l'annexe B de la convention collective pour un total maximal de deux mille quatre-vingts (2080) heures.
- b)** Les salariés à temps partiel sont exclus de l'annexe B. L'Employeur s'engage à précéder les salariés à temps partiel sur la base d'une rotation 3-2⁺ de la façon suivante :
- Deux fins de semaine de trois (3) jours de travail (vendredi, samedi et dimanche) aux quatre (4) semaines;
 - Deux (2) jours de congé par semaine entre le lundi et le jeudi;
 - Une fin de semaine de congé garantie de trois (3) jours (vendredi, samedi et dimanche) aux quatre (4) semaines;
 - Une fin de semaine discrétionnaire de trois jours (vendredi, samedi et dimanche) aux quatre (4) semaines.

Lors de la fin de semaine discrétionnaire, les salariés à temps partiel peuvent être appelés au travail par ordre inverse d'ancienneté, après le temps complémentaire et les occasionnels.

Le maximum d'heures régulières travaillées pour un salarié à temps partiel est de quatre-vingts (80) heures de travail aux deux (2) semaines correspondant à une période de paie.

- L'horaire des temps partiel ne comporte pas d'heures garanties sous réserve de 16.3 a) et permet les coupures.

16.2 Organisation du travail et régime de pause

- a) La journée de travail comprend des cycles de travail et de repos conformément aux horaires en vigueur.
- b) Pour les salariés affectés aux jeux de tables traditionnels, un régime de pause dit « 60/30 » est applicable. Ce régime prévoit l'alternance de périodes de travail et de pauses.

Chaque quart de travail inclus un trente (30) minutes de pause non rémunérée, et ce, pour tous les salariés affectés aux jeux de tables traditionnelles. Le trente (30) minutes non rémunérées n'est pas considéré comme du temps de travail pour le calcul du deux mille quatre-vingts (2080) heures annuelles du salarié.

L'application de ce régime implique la mise en place d'horaires en escalier, lesquels ne comportent aucune pause rémunérée en début ni en fin de quart de travail, tel que prévu à l'annexe D.

Lorsqu'un salarié est affecté cinq (5) heures et plus à un autre jeu que le jeu de poker où la maison ne joue pas contre le client durant un même quart de travail, il verra sa rémunération réduite de trente (30) minutes, et ce, conformément à l'application du régime de pause 60/30.

Lorsqu'un salarié n'est pas affecté à opérer l'un des deux types de jeux, mais est présent au travail afin d'occuper l'une des activités suivantes pour l'Employeur (Formation - Rencontre rémunérée - Libération syndicale ponctuelle - Réaffectation), l'Employeur ne réduira pas la rémunération de trente (30) minutes (Pause non rémunérée).

- c) Un pré-quart obligatoire de trente (30) minutes aux deux (2) semaines est ajouté avant le début de l'horaire régulier du salarié et, cette période n'est pas assujettie aux fins du régime de pause.
- d) Le salarié convient de prendre son repas à l'intérieur des pauses faisant partie de l'horaire de travail conformément à l'annexe D.

- 16.3 a)** Tout salarié qui se présente au travail selon son horaire sans avoir été avisé du contraire par l'Employeur a droit, pour sa journée normale de travail, à une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de travail payées à son taux de salaire régulier. (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire)

Il est entendu que le paragraphe a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du moment où le salarié n'effectue pas les heures de travail pour lesquelles il est cédulé soit parce qu'il est excusé à sa propre demande, soit à la suite d'une interruption des opérations dues à un cas de force majeure ou à la suite d'un cas fortuit.

- 16.4 a)** Sauf lors de circonstances échappant au contrôle de l'Employeur, l'horaire de travail des salariés réguliers ne peut être modifié qu'avec un préavis de sept (7) jours.

- b)** Selon le besoin, les salariés occasionnels sont appelés à être inscrits sur l'horaire, selon leur rang de priorité ou de pige. Le nombre d'heures régulières étant compris à l'intérieur d'une période de paie ne dépasse pas quatre-vingts (80) heures.

Sous réserve de ce qui précède, l'horaire de travail des salariés occasionnels ou salariés en période de probation peut être modifié en tout temps avant le début de chacun des quarts de travail.

- c)** Les salariés ayant été appelés suite aux besoins identifiés seront gérés selon la politique en vigueur.

- 16.5 a)** L'Employeur peut autoriser deux (2) salariés de même statut à échanger un jour de congé hebdomadaire, peu importe leur quart de travail, en autant que cela n'ait pas pour effet de travailler un double horaire ou plus. De plus, cette demande ne peut faire en sorte que le salarié travaille plus de douze (12) jours consécutifs.

Cette demande doit se faire par le formulaire électronique, acceptée par les deux (2) salariés concernés, et soumise dans un délai maximal de quatre-vingt-quatre (84) jours avant le début de l'échange.

Pour le salarié régulier, le délai maximum pour compléter l'échange est de quatre-vingt-quatre (84) jours. Pour le salarié occasionnel,

l'échange de congé doit se compléter à l'intérieur de la même période de paie.

- b) L'Employeur peut autoriser deux (2) salariés réguliers à échanger un maximum de quatre (4) heures de travail entre eux, pourvu qu'il reste au moins neuf heures et demie (9 h 30) entre les deux (2) horaires.

Le délai maximum pour compléter l'échange est de quatorze (14) jours.

- c) Également, l'Employeur peut autoriser deux (2) salariés travaillant sur le même quart à échanger leur horaire de travail pour une même journée.
- d) Lors d'échanges, les modifications deviennent le nouvel horaire du salarié et les codes d'absences afférents pourront s'appliquer à l'exception des vacances, des fériés et des congés personnels. Par contre, un salarié peut effectuer un échange de congé sur un échange de congé. Aucun congé ne sera dû ou remis sauf lors de la démission du salarié.
- e) Les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

16.6

- a) Une fois l'an, au mois de janvier, les salariés choisissent leur quart de travail et leur horaire de travail par ancienneté générale. L'ancienneté générale, lors du choix d'horaire, sera établie à partir des dernières données disponibles.
- b) Le choix d'horaire est effectif à la date définie à l'article 2.25
- c) Un salarié qui ne se prévaut pas d'un choix d'horaire à son rang perd son privilège. Il le perd à chaque tour jusqu'à ce qu'il donne son choix. En aucune circonstance, il ne peut déplacer un croupier ayant déjà exercé son choix. L'ordre ainsi établi s'applique aussi aux fins d'application de l'article 20.3 a), lors de la première étape du choix de vacances suivant immédiatement le choix d'horaire.
- d) Lors de la formation des groupes, l'Employeur doit respecter l'ancienneté des salariés qui ont choisi le même horaire de travail.
- e) Le salarié ayant la compétence Poker où la maison ne joue pas contre les clients et agissant à titre de croupier miroir peut, lors du choix d'horaire, signifier sa volonté de ne pas être priorisé à ce jeu.

16.7 Primes

- a) À compter de la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée par un salarié entre 23 h et 8 h donne droit à une prime de nuit. Les salariés dont l'horaire se situe majoritairement de jour, même s'il débute avant 8 h, n'ont pas droit à cette prime. Le montant de la prime de nuit est de :
- 1,65 \$ l'heure à partir de la signature de la convention collective;
 - 1,70 \$ l'heure à partir du 1^{er} avril 2027;
 - 1,75 \$ l'heure à partir du 1^{er} avril 2028;
 - 1,80 \$ l'heure à partir du 1^{er} avril 2029;
 - 1,85 \$ l'heure à partir du 1^{er} avril 2030;
 - 1,91 \$ l'heure à partir du 1^{er} avril 2031.
- b) À compter de la signature de la présente convention collective, toutes heures travaillées 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 |
- c) Les primes prévues aux alinéas qui précèdent sont cumulatives, mais ne sont pas intégrées au salaire.
- d) Aux fins d'application de cet article, lorsque l'horaire du salarié débute lors de l'une des journées mentionnées ci-dessus, la prime est appliquée pour toutes les heures travaillées sur ledit horaire.
- e) Afin de bénéficier de la prime prévue pour les journées des 24, 25 et 26 décembre, le salarié doit avoir travaillé, s'il est prévu à l'horaire, toutes les heures prévues à son horaire, et ce, pour les journées des 24, 25 et 26 décembre. Toute absence autre qu'un congé hebdomadaire, congé férié, vacances, congés sociaux, congé sans solde ou autofinancé, un retour à temps complet ou progressif à la suite d'une absence pour invalidité ou d'un accident de travail, ou d'un congé personnel autorisé en vertu de l'article 21.1 e), entraîne la perte de la prime pour toutes les journées des 24, 25 et 26 décembre. Toutefois, un retard injustifié de quinze (15) minutes ou plus entraîne la perte de la prime pour la journée du retard seulement.

- f) Afin de bénéficier de la prime prévue 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 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier. Toute absence autre qu'un congé hebdomadaire, congé férié, vacances, congés sociaux, congé sans solde ou autofinancé, un retour à temps complet ou progressif à la suite d'une absence pour invalidité ou d'un accident de travail, ou d'un congé personnel autorisé en vertu de l'article 21.1 e), entraîne la perte de la prime pour toutes les journées des 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier. Toutefois, un retard injustifié de quinze (15) minutes ou plus entraîne la perte de la prime pour la journée du retard seulement.

16.8 Chaque année, l'Employeur détermine les effectifs requis pour chacun des horaires.

De plus, les horaires devenus vacants à la suite d'un mouvement ou d'un départ, entre la date du choix d'horaires et quatre semaines avant le début de l'année financière, sont tous offerts par ancienneté aux salariés n'ayant pas eu accès auxdits horaires. Lorsqu'un salarié obtient un tel horaire, l'horaire qu'il libère est, à son tour, offert selon le même processus. Aucun horaire initialement libéré ne peut engendrer plus de deux (2) attributions.

Les salariés qui auront choisi un nouvel horaire, après que le choix des vacances ait été effectué, devront effectuer un nouveau choix de vacances et de fériés en fonction des quotas de leur nouveau groupe, sans égard à leur ancienneté pour les choix déjà accordés.

16.9 Chaque année, préalablement au choix d'horaire, l'Employeur ajoute, hors quota de ses effectifs assignés, huit (8) horaires pour les préretraités ainsi qu'un maximum total de deux (2) horaires pour l'ensemble des officiers syndicaux libérés à temps plein pour l'année financière.

Chaque année, préalablement au choix d'horaire, les salariés qui ont une date de départ connue et communiquée à l'Employeur, soit une démission ou une retraite, avant le 30 juin de l'année financière de référence, sont traités hors quota des effectifs assignés.

16.10 a) Le Service des tables de jeu offre, aux salariés réguliers, la possibilité d'augmenter leur nombre d'heures régulières travaillées jusqu'à un maximum de deux mille quatre-vingts (2080) heures par année, et ce, de la façon suivante :

- Avant la production de l'horaire, en précédulé, les salariés réguliers auront la possibilité de s'inscrire, à l'aide du formulaire électronique, pour du temps complémentaire en priorité sur les salariés occasionnels.
 - Sur appel, tout salarié régulier désirant offrir sa disponibilité afin d'augmenter son nombre d'heures régulières de travail s'inscrit, à l'aide du formulaire électronique, jusqu'à sept (7) jours à l'avance.
- b)** Le salarié doit être disponible au moment de l'appel pour le quart de travail où il a inscrit son nom. Toutefois, si un salarié désire annuler sa disponibilité, il peut le faire tant que l'Employeur ne l'a pas appelé.
- c)** Cette liste est utilisée en priorité pour combler les besoins au cours des 7 jours suivants, avant les listes d'occasionnels, de discrétionnaire et de temps supplémentaire. Les heures sont offertes selon les mêmes règles que celles applicables au temps supplémentaire.
- d)** Toutefois, les salariés réguliers auront la possibilité de précéduler du temps complémentaire deux (2) semaines à l'avance, en priorité sur les salariés occasionnels.
- e)** Les salariés ayant été appelés suite aux besoins identifiés seront gérés selon la politique en vigueur.
- f)** Nonobstant l'article 23, les heures effectuées sont rémunérées à taux simple.

Lors de la production des horaires, en cas d'erreur, le salarié qui en fait la demande est réassigné par l'employeur en surplus des effectifs quotidiens. Le présent mécanisme de comblement des heures ne donne pas droit à la procédure de règlement des griefs.

Toutefois, lorsqu'une erreur survient à l'étape du remplacement, la procédure de contestation par voie de grief demeure applicable.

- g)** Les heures de complément d'horaire donnent droit aux crédits de vacances, fériés et maladie en proportion du temps travaillé. Les crédits de vacances sont ajoutés à ceux accumulés en cours d'année et sont utilisés en congé au même titre que les autres vacances.
- h)** L'ajout de temps complémentaire ne peut avoir pour effet qu'un salarié travaille plus de douze (12) jours consécutifs. Aux fins du calcul sont incluses les journées travaillées en temps supplémentaire ainsi que celles résultant d'un échange de quart.

Article 17 Congés fériés

- 17.1** **a)** Sur la base de deux mille quatre-vingts (2080) heures travaillées, les salariés réguliers bénéficient de cent dix point cinq (110.5) heures de congés fériés et chômés. À titre indicatif, les journées sont :
- Jour de l'An
 - Lendemain du jour de l'An
 - Vendredi saint
 - Dimanche 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)** Tout salarié régulier a droit de prévoir à l'horaire jusqu'à treize (13) journées de congés fériés par année de référence.
- c)** Les salariés réguliers à temps complet bénéficient, en début d'année financière, d'une avance d'heure déterminée selon l'horaire choisit pour ladite année financière (2.25) conformément à la lettre d'entente en vigueur en lien à l'annexe B. À la fin de chaque mois, la banque d'heures de fériés est ajustée selon les heures travaillées durant le mois et selon les heures complémentaires effectuées.
- d)** Pour le salarié à temps partiel, l'Employeur permet d'anticiper au début de l'année de référence, un maximum de soixante (60) heures de congés fériés et chômés.
- e)** À la fin de l'année financière, 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, en le déduisant du crédit qu'il accorde au début de la nouvelle année

financière. Dans le cas contraire, le solde des congés fériés non utilisé est remboursé au salarié à son salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire) conformément à la pratique existante, au plus tard à la première paie du mois de juin suivant.

- f) 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.
- g) Un congé férié doit être pris en journée complète de travail. Nonobstant ce qui précède, il est possible pour un salarié régulier lorsqu'il est coupé par son Employeur de compléter son quart de travail par des heures en férié.
- h) Les congés fériés non rémunérés peuvent être pris seulement après l'épuisement complet de la banque. Il est entendu que pour les heures de congés fériés prises en absence sans solde, le salarié ne cumule pas d'avantages sociaux.
- i) Le salarié régulier et régulier à temps partiel 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 le salarié occasionnel, afin de bénéficier du congé de la Fête nationale du Québec, les dispositions prévues à la Loi sur la Fête nationale du Québec s'appliquent.

17.3 Première étape

Lors du choix de vacances prévus à 20.3 les congés fériés sont octroyés aux salariés selon leur rang établi au choix d'horaire par groupe, selon le quota prévu à l'annexe C. Les treize (13) congés fériés peuvent être pris lors du choix de vacances.

Deuxième étape

Pour toute autre demande en cours d'année, le salarié demande, sur le formulaire électronique, les dates correspondant à son ou ses choix de congés fériés. Les demandes doivent être transmises au plus tard sept (7) jours avant la prise dudit congé.

Les demandes, reçues au plus tard le 15^e jour du mois à 23 h 59, sont traitées par ancienneté selon 14.5 a), le 16^e jour, pour le mois suivant.

Toutes demandes ultérieures pour ce même mois seront traitées selon l'ordre premier arrivé, premier servi.

L'Employeur autorise alors les congés selon les quotas disponibles de congés fériés et de vacances jumelés, sauf pour les quatre (4) fins de semaine des congés fériés suivants, où les quotas ne sont pas jumelés pour les journées du vendredi, samedi, dimanche et lundi :

- Fête de Pâques
- Fête des Patriotes
- Fête du Travail
- Action de grâce

L'Employeur peut refuser un congé férié demandé lors de la deuxième étape pour la période du 29 juin au 3 juillet inclusivement, si le nombre de congés sociaux excède le quota jumelé.

17.4 Un congé férié annulé est remis en disponibilité pour les autres salariés en autant que le délai prévu à la deuxième étape soit respecté.

Un congé férié doit être annulé par formulaire électronique au minimum soixante-douze (72) heures avant le début du congé.

Article 18 Congés sociaux

18.1 Le salarié régulier est libéré sans perte de salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire) dans les circonstances personnelles suivantes :

- a)** Sept (7) jours consécutifs lors du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille, incluant le jour des funérailles.
- b)** Cinq (5) jours consécutifs, dont deux (2) 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, dont trois (3) 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.

Le salarié doit avertir l'Employeur de la date du déménagement au moins sept (7) jours avant la prise dudit congé. Une preuve appropriée peut être demandée par l'Employeur.

Le congé de déménagement ne peut être pris les 24, 25, 26, 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier.

j) Les salariés occasionnels ont droit à tous les avantages prévus à l'article 18, et ce, sans rémunération.

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

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

18.4 Tout salarié a droit à un congé sans solde de dix (10) jours en sus des congés prévus à l'article 18.1, s'il doit se rendre outremer à l'occasion du décès de l'une ou l'autre des personnes dont il est fait état aux paragraphes a) à f) de l'article 18.1.

Le salarié a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire) dans les cas visés à l'article 18.1 a) à f), s'il assiste à l'événement mentionné et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du casino.

18.5 Pour les congés prévus à l'article 18.1 a), si l'enterrement n'a pas lieu suite aux funérailles, le salarié peut reporter une des journées compensées, pour la date de l'enterrement, à la condition d'y assister.

Article 19 **Congé de maternité et parental**

Dispositions générales

À moins de stipulation contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une salariée ou à un salarié un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté 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 par la présente section, 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, du congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles la salariée ou le salarié reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

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

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

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

19.1 Congés pour visites médicales

La salariée enceinte a droit, au cours de la grossesse, à deux (2) jours de congé payés entre le lundi et le vendredi afin de visiter son médecin

ou une sage-femme. Ces congés peuvent être pris en demi-journée (maximum de quatre (4) demi-journées), et c'est la salariée qui en fixe les modalités en autant qu'elle avise l'Employeur au moins trois (3) jours à l'avance.

19.2 Congés 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.

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

- b) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un avis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date de départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- c) En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de fournir à l'Employeur un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
- d) Durant le congé de maternité prévu au paragraphe, a) ci-dessus, pour la salariée à temps complet ou à temps partiel 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 100% du salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire) de la salariée correspondant à la moyenne des vingt-six (26) périodes de paie précédant le début de l'absence ou le début du congé.
- e) La salariée régulière non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, mais qui

a accumulé vingt (20) semaines de service, 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, la salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, aux avantages suivants:
- Assurances collectives, à condition qu'elle verse sa quote-part;
 - Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
 - Accumulation de congés de maladie;
 - Régime de retraite, à condition qu'elle verse sa quote-part.
- g) La salariée dont la grossesse est interrompue 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, a également droit à ce congé de maternité.
- h) Le salarié ou la salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

19.3 Congé à l'occasion de la naissance

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé, et ce, avec maintien du salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire), 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 suivants 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.

19.4 Congé de paternité

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 reçoit une indemnité égale à la différence entre 100% de son salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire) 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 Congé pour adoption

La salariée ou le salarié qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi et qui adopte légalement une ou un enfant a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé pour adoption d'une durée maximale de 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 l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour la salariée ou le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissible à l'assurance-emploi, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son

équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

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

La salariée ou le salarié régulier 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 (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire). Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée ou le salarié a droit à un congé de cinq (5) jours dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire) pour l'adoption légale de l'enfant de son conjoint.

19.6 Congé parental

- 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 de l'adoption.
- b) Le congé parental peut être pris après un avis de vingt (20) jours à l'Employeur. Le salarié peut retourner au travail sur un avis de vingt (20) jours. Le salarié en congé parental sans solde peut maintenir ses bénéfices d'assurance collective en autant qu'il en assume sa quote-part.

- 19.7** La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période visée à l'article 19.2 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité, mais comme étant absente pour cause de maladie.
- 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 hors quotas.
- 19.9** Au présent article 19, « service » signifie le « service continu » défini à la Loi sur les normes du travail.
- 19.10** Aux fins d'application du présent article, le salaire régulier du salarié régulier est calculé selon la moyenne des heures régulières travaillées (incluant le temps complémentaire et excluant les coupures volontaires) au cours des cinquante-deux (52) semaines précédentes.
- 19.11** Un salarié en congé parental peut demander de retourner au travail à raison d'une (1) à trois (3) journées par semaine, et ce, pour une période maximale d'un (1) an.
- Si la demande est acceptée, le salarié conserve son horaire de travail auquel peut être retranché une (1) à trois (3) journées par semaine. L'Employeur détermine l'horaire en fonction des besoins opérationnels.
- Tous les avantages sociaux du salarié sont calculés au prorata du temps travaillé.
- 19.12** 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.

Article 20 Vacances

- 20.1** Sur une base de deux mille quatre-vingts (2080) heures travaillées annuellement, le salarié régulier 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)** Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service continu a droit, à compter du début de l'année financière, à treize virgule trente-trois (13,33) heures de vacances par mois complet de service continu.
 - b)** Tout salarié ayant un (1) an de service continu a droit, à compter du début de l'année financière, à cent soixante (160) heures de vacances annuelles.
 - c)** Nonobstant ce qui précède, à partir du 1^{er} avril 2025, tout salarié ayant vingt (20) ans de service continu a droit à 200 heures de vacances annuelles.
 - d)** Tout salarié reçoit pour ses vacances annuelles, une rémunération équivalente à son salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire) alors en vigueur.
 - e)** 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 dû.
 - f)** Le salarié occasionnel qui devient salarié à temps complet ou à temps partiel en cours d'année, a droit à un crédit d'heures de vacances annuelles prévu aux alinéas a) et suivants, pour la période correspondante au nombre de mois complet de service continu travaillé à ce nouveau statut jusqu'au début de l'année financière. Si le premier mois ne correspond pas à un (1) mois complet de service continu, le salarié recevra l'indemnité de vacances du salarié occasionnel pour ce mois.
 - g)** Le nombre d'heures de crédit de vacances (durée et rémunération) auquel le salarié régulier et régulier à temps partiel a droit en fonction de son horaire de travail est déterminé par l'annexe B.

20.2 Modalités d'applications

- a) L'année de référence est déterminée à l'article 2.25.
- b) Les vacances sont choisies par ancienneté, par groupe et sont autorisées par l'Employeur.
- c) Pour les périodes estivales identifiées ci-dessous, un maximum de deux (2) blocs complets de vacances, ou de trois (3) blocs complets pour les salariés de la rotation 3-2-2-3-2-2 (maximum sept (7) jours de vacances) consécutifs ou non par salarié est autorisé. Toutefois, après que tous les salariés de l'équipe ont exercé leur choix, si des semaines demeurent disponibles, le nombre de semaines peut être augmenté.

Année financière	Période estivale
2026-2027	Du 15 juin au 13 septembre 2026
2027-2028	Du 14 juin au 12 septembre 2027
2028-2029	Du 12 juin au 10 septembre 2028
2029-2030	Du 11 juin au 9 septembre 2029
2030-2031	Du 10 juin au 8 septembre 2030
2031-2032	Du 9 juin au 7 septembre 2031

- d) 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.
- e) Les vacances doivent être prises par bloc de vacances complet de façon consécutive ou non. Le salarié peut combler par un jour férié un bloc de vacances. Ce férié est considéré comme un jour de vacances.
- f) Les vacances sont prises dans les douze (12) mois suivant la fin de l'année financière. Elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre et ne sont pas monnayables.

- g) Les journées de vacances restantes qui ne correspondent pas à un bloc de vacances complet peuvent faire l'objet d'une demande à l'Employeur, lequel l'autorise selon les étapes mentionnées à l'article 17.3. Ces journées peuvent être prises séparément uniquement si tous les blocs sont pris ou précédulés.

Dans le cas où le résiduel d'heures de vacances est supérieur ou égal à la moitié des heures prévues à la journée de travail du salarié, celui-ci peut combiner ces heures avec une absence autorisée sans traitement pour faire une journée complète à l'intérieur des quotas prévus de fériés. De plus, nonobstant l'article 20.2 f), tout résiduel de vacances inférieur à une journée complète de travail est monnayable à la fin de l'année financière.

- h) Les vacances ne peuvent être cumulées d'une année à l'autre. Si pour des motifs d'absence maladie, lésion professionnelle ou mise à pied, elles ne peuvent être prises, elles sont monnayables à la fin de la période de référence.
- i) Toute demande de vacances doit être faite via le formulaire électronique « Demande/annulation ».

Les demandes sont transmises par le formulaire électronique. Les demandes doivent être reçues au plus tard sept (7) jours de calendrier avant la prise effective dudit congé.

Un bloc de vacances doit être annulé par formulaire électronique au minimum soixante-douze (72) heures avant le début des dites vacances.

La demande d'annulation doit être accompagnée d'une autre demande valide pour être autorisée.

Lorsqu'une annulation d'un bloc de vacances survient, il y a remise en disponibilité pour les autres salariés, en autant que le délai prévu pour effectuer une demande soit au plus tard sept (7) jours de calendrier avant la prise effective du congé, soit respecté.

20.3 Choix de vacances

L'Employeur doit autoriser la prise de vacances en respectant le nombre minimal apparaissant à l'article 20.1. Après le choix d'horaire à chaque année, les dates pour le tour de choix de vacances seront

affichées. Aux dates prédéterminées, chaque salarié, selon l'ordre établi à 16.6 c), recevra l'information nécessaire pour faire ses choix de vacances et de congés fériés. À défaut de pouvoir être rejoint à cette date, le salarié peut soumettre à l'avance ses choix au moyen d'une procuration écrite soumise au comité de choix de vacances.

- a) Les salariés doivent exercer leurs choix de vacances pour la période annuelle de vacances qui débute avec l'entrée en fonction des nouveaux groupes. L'Employeur confirme les vacances des salariés. Le salarié doit planifier toutes ses vacances sous réserve de l'article 20.4. À défaut, l'Employeur lui attribuera des vacances en fonction des disponibilités restantes.
- b) Les vacances sont autorisées selon l'ordre établie à 16.6 c), par groupe, selon les quotas prévus à l'annexe C.

20.4 Paiement des vacances

Le salarié régulier peut demander, au moment du choix de ses vacances, le paiement d'un maximum de quatre-vingts (80) heures de vacances jusqu'à concurrence de 50 % du solde de sa banque de vacances. Le salaire utilisé sera le salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire) du salarié de l'année en cours. Ce paiement est considéré comme un gain admissible aux fins du régime de retraite et les cotisations d'usage seront perçues à cet égard.

20.5 Congés sociaux pendant les vacances

Sauf pour les cas de décès prévus à 18.1 a), b), c), d) et e), aucun jour de vacances additionnel n'est accordé ou différé au salarié si un (1) ou plusieurs congés sociaux surviennent pendant les vacances annuelles.

20.6 Mariage pendant les vacances

Lors du choix de vacances prévues au paragraphe 20.3 a), le salarié dont l'ancienneté, le rang de priorité ou le rang de pige ne lui permet pas d'obtenir un (1) ou deux (2) blocs de vacances à la date prévue pour son mariage, se voit accorder son choix en sus des quotas. Dans tous les cas, le salarié devra remettre à l'Employeur une preuve jugée satisfaisante au plus tard un mois avant la date de l'événement.

Article 21 Absence maladie et assurance-salaire

21.1 Sur la base de deux mille quatre-vingts (2080) heures travaillées :

- a) Le nombre d'heures de crédit de maladie auquel le salarié a droit en fonction de son horaire de travail est déterminé à l'annexe B.
- b) À sa date de début d'emploi, le salarié à temps complet se voit octroyer un crédit d'absence maladie au prorata du temps à travailler entre sa date d'entrée en service et la fin de l'année financière.
- c) À la fin de l'année financière, l'Employeur établit la différence entre les heures de congé maladie acquises selon les règles du présent article et celles octroyées au début de l'année financière au salarié.

Si le solde est négatif, l'Employeur procédera à la récupération du montant dû en le déduisant du crédit d'absence maladie à verser au début de la prochaine année financière.

Si le solde est positif, les heures d'absence maladie non utilisées sont remboursées au salarié régulier, à son taux horaire applicable à la date du calcul, majoré de son taux moyen de pourboire conformément à la pratique existante, au plus tard la première paye de juin de chaque année. Ce paiement est considéré comme un gain admissible aux fins du régime de retraite et les cotisations d'usage seront perçues à cet égard.

- d) Le présent article ne peut conférer au salarié plus d'heures d'absence maladie que le nombre d'heures programmées.
- e) Le salarié 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 permette. Lesdits congés devront être pris à l'intérieur des quotas de vacances/fériés prévus dans son groupe et selon la deuxième étape de la procédure prévue à l'article 17.3. Lorsque les besoins opérationnels le permettent, les quotas pourront être augmentés.

21.2 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 travail) et ce, selon l'option d'assurance-salaire de courte durée choisie par le salarié régulier, à soit 70 % (base), 75 % (opt 1) ou 80 % (opt 2) de son salaire régulier pour une période de 25 semaines.

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

Aux fins d'application du présent article, le salaire régulier est calculé selon la moyenne des heures régulières travaillées (incluant le temps complémentaire et excluant les coupures volontaires) au cours des cinquante-deux (52) semaines précédentes.

21.3 Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes dispositions que le salarié à temps complet décrites aux articles 21.1 et 21.2, au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail. Cependant, le délai de carence et la prestation d'assurance-salaire de courte durée du salarié à temps partiel représentent la moyenne des heures travaillées au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant le début de son invalidité.

Le salarié à temps partiel a droit, au début de l'année financière de chaque année, à une avance de vingt-huit (28) heures d'absence maladie pour les douze (12) mois qui suivent. À la fin de l'année financière de chaque année, l'Employeur établit la différence entre les heures d'absence maladie acquises selon les règles du présent article et le crédit utilisé par le salarié. Si le solde est négatif, l'Employeur procédera à la récupération du montant dû en le déduisant du crédit qu'il accorde au début de l'année financière suivante. Si le solde est positif, l'Employeur procédera au remboursement du montant dû, majoré du taux moyen de pourboire conformément à la pratique existante, au plus tard la première paye du mois de juin de chaque année.

- 21.4 a)** Pour toute absence maladie de quatre (4) 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.

Conformément aux dispositions de la Loi, en cas d'abus dont la preuve lui incombe, l'Employeur peut exiger tel certificat pour toute absence, peu importe sa durée. Les frais d'honoraires professionnels qui s'y rattachent sont défrayés par l'Employeur.

- b)** Le certificat médical exigé selon l'alinéa précédent doit être remis à l'Employeur au plus tard le septième (7^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.

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

- 21.6** Si l'avis des médecins du salarié et de l'Employeur diverge quant à l'aptitude au travail du salarié, le Syndicat ou l'Employeur peut demander un arbitrage médical. Le choix du troisième médecin est fait en fonction du premier médecin disponible sur la liste convenue entre les parties offrant la date d'expertise la plus rapprochée. 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. La décision du troisième médecin est exécutoire et lie les parties pour une durée maximale de trois (3) mois. Au terme de ce délai, il devra se prononcer de nouveau pour une autre durée maximale de trois (3) mois.

La décision du troisième médecin tient lieu d'arbitrage et exclut tout autre recours.

Pendant que se déroule le processus d'arbitrage médical, l'Employeur suspend le versement des indemnités d'assurance-salaire. Si la décision du troisième médecin confirme l'inaptitude au travail du salarié, l'Employeur verse rétroactivement les indemnités auxquelles le salarié a droit.

Aux fins du présent article, un comité composé de représentants de l'Employeur et du Syndicat se réunira dès la signature de la présente convention collective pour établir une liste des médecins arbitres.

Lorsque la convocation coïncide avec une journée de congé prévue à la convention collective du salarié, l'Employeur compense en argent au taux de salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire), l'équivalent de quatre (4) heures.

Lorsque la convocation coïncide avec une journée où le salarié est au travail, l'Employeur libère le salarié sans perte de salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire) pour passer son examen.

Lorsqu'un salarié est convoqué à un examen médical entre deux quarts de travail, l'Employeur décide, soit de terminer le quart précédent du salarié quatre (4) heures plus tôt ou de débiter le quart suivant quatre (4) heures plus tard.

L'Employeur assume à 100% les honoraires de l'arbitre médical.

Article 22 Affaires judiciaires

- 22.1**
- a) Tout salarié régulier 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 son salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire) est maintenu, déductions faites des indemnités versées à ce titre par le tribunal ou l'organisme quasi judiciaire. Si le salarié n'est pas requis à titre de juré ou témoin pour une journée complète, il doit se présenter au travail dès qu'il est libéré, à moins d'une entente à l'effet contraire avec son supérieur immédiat.
 - b) Il en est de même pour tout salarié qui comparaît dans une cause où il est l'une des parties mais seulement en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.
 - c) 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 pour le reste de la soirée.
- 22.2** Pour toute élection municipale, scolaire ou partielle le salarié doit aviser l'Employeur sept (7) jours à l'avance s'il y a élection dans sa ville ou circonscription.

Article 23 Temps supplémentaire

- 23.1** **a)** Le travail en temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi (150 %) du salaire régulier (taux de salaire) après que le salarié régulier ait travaillé consécutivement toutes les heures prévues à son horaire quotidien ou après qu'il ait travaillé toutes les heures prévues à son cycle (rotation 3-3, 3-2-2-3-2-2) ou après la 40^e heure travaillée (dans tous les autres cas).

La rémunération à taux et demi (150 %) du salaire régulier (taux de salaire) s'applique au salarié régulier à temps partiel et au salarié occasionnel programmé à l'intérieur d'un groupe, selon la même règle.

Pour le salarié occasionnel, le temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi (150 %) du salaire régulier (taux de salaire) après la quatre-vingtième (80^e) heure travaillée sur une période de quatorze (14) jours correspondant à une période de paie ou après toutes les heures prévues à son horaire quotidien (minimum de huit (8) heures).

- b)** Le travail en temps supplémentaire est offert, par ordre d'ancienneté, en donnant priorité au salarié normalement affecté au quart de travail pour lequel il est requis, selon les exigences du service et les compétences particulières requises auprès des salariés du groupe visé.

Aux fins d'application du présent article, les heures travaillées incluent tous les congés de vacances, congés fériés, les heures régulières effectivement travaillées et les heures en libérations syndicales. Si l'Employeur ne peut obtenir le nombre de salariés suffisant dont il a besoin pour exécuter le travail à accomplir, il peut assigner le ou les salariés dont il a besoin.

- c)** Les salariés qui le désirent expriment à l'Employeur sur le formulaire électronique prévu à cet effet, dans la semaine précédente, leur disponibilité à exécuter du travail en temps supplémentaire, sur une liste à cet effet.
- d)** L'Employeur n'est pas tenu de faire appel à la liste de disponibilité quand le besoin en temps supplémentaire est identifié moins de trois (3) heures avant que le travail en temps supplémentaire ne

soit requis. Toutefois, il utilise une liste de disponibilité quotidienne à titre indicatif.

- e) Aux fins d'administration du temps supplémentaire, pour le salarié temps complet, la semaine de travail débute le lundi à 0 h 01 minute et se termine le dimanche suivant à minuit, et pour le salarié temps partiel et le salarié occasionnel, la semaine de travail débute le lundi à 0 h 01 et se termine le 2^e dimanche suivant à minuit, le tout correspondant à une période de paie.
- f) Un salarié en vacances ou en congé férié ne peut effectuer du temps supplémentaire.
- g) Un salarié suspendu ne peut effectuer du temps supplémentaire ou du temps complémentaire à l'intérieur du même cycle de paie.
- h) Le travail en temps supplémentaire ne peut avoir pour effet qu'un salarié travaille plus de douze (12) jours consécutifs. Aux fins du calcul sont incluses les journées travaillées en temps complémentaire ainsi que celles résultant d'un échange de quart.

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

23.3 Tout salarié appelé au numéro de téléphone remis pour travailler en temps supplémentaire a droit à un minimum de quatre (4) heures payées aux conditions prévues à la clause 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 à l'intérieur de son cycle normal de travail ou immédiatement après son quart de travail.

- 23.4**
- a) Un salarié ne peut travailler, de manière consécutive, plus de deux (2) horaires de travail.
 - b) Tout salarié a droit, sauf entente contraire entre le salarié et l'Employeur, à dix (10) heures de repos entre la fin d'un horaire et le début du prochain horaire.

23.5 À la fin de chaque année financière, l'Employeur rémunère en temps supplémentaire (TS 1.5) toutes les heures travaillées au-delà de deux mille quatre-vingts (2080) heures annuellement. Aux fins d'application du présent article les heures travaillées incluent tous les congés de vacances, congés fériés, les heures régulières effectivement travaillées, le complément d'horaire et les heures de libération syndicales.

Article 24 Versement des gains

24.1 La paie du salarié lui est versée à tous les deux (2) jeudis par dépôt bancaire. 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 est disponible en version électronique et il indique :

- Les noms 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 quarante-huit (48) heures ouvrables (du lundi au vendredi, excluant les journées fériés) suivant la demande du salarié. Dans le cas contraire, l'Employeur avise le salarié. À moins d'entente avec ce dernier, l'Employeur se rembourse à même la paie suivante.

24.4 Échelle salariale

L'échelle salariale s'appliquant à l'emploi de croupier apparaît à l'annexe A de la présente convention collective.

24.5 Pourboire

Tous les pourboires recueillis sont remis au Syndicat qui devient l'unique et le seul responsable du comptage et de la distribution des pourboires aux salariés. En cas d'erreur attribuable exclusivement à l'Employeur et entraînant des frais pour le Syndicat, l'Employeur devra rembourser l'ensemble des coûts ainsi encourus.

24.6 Progression salariale

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

- 24.7** Au 1^{er} octobre de chaque année, le salaire régulier (Taux de salaire) du salarié ayant un rendement satisfaisant est augmenté à l'échelon immédiatement supérieur. Pour être admissible à cette augmentation d'échelon, le salarié doit avoir travaillé l'équivalent de la moitié du nombre d'heures régulières annuelles rattachées à son horaire de travail. Toutefois, le nombre d'heures travaillées ne doit pas être inférieur à neuf cent treize (913) heures dans son emploi au 1^{er} octobre. La période travaillée inclut les vacances, les congés fériés et les heures d'absence maladie, les absences pour accident de travail et les absences pour libérations syndicales payées étant entendu que le rendement est évalué uniquement sur les heures effectivement travaillées.

Dans la mesure où le salarié n'a pas atteint le nombre d'heures minimales pour l'obtention de son échelon, les heures travaillées seront cumulées aux fins d'application de l'article 24.8.

- 24.8** L'augmentation d'échelon est reportée au 1^{er} avril de l'année suivante pour le salarié qui n'est pas admissible à l'augmentation d'échelon du 1^{er} octobre précédent. Pour être admissible à cette augmentation d'échelon, le salarié doit avoir travaillé la moitié du nombre d'heures régulières annuelles rattachées à son horaire de travail, en incluant les heures cumulées au paragraphe 24.7. Toutefois, le nombre d'heures travaillées ne doit pas être inférieur à neuf cent treize (913) heures dans son emploi au 1^{er} avril. L'augmentation d'échelon est considérée par la suite au 1^{er} octobre de chaque année suivante.

Dans la mesure où le salarié n'a pas atteint le nombre d'heures minimales pour l'obtention de son échelon, les heures travaillées seront cumulées aux fins d'application de l'article 24.7.

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

24.9 Progression retardée

La progression salariale d'un salarié dont le rendement n'est pas satisfaisant peut être ralentie. L'augmentation peut être retardée de six (6) mois ou plus, sans rétroactivité, à condition que l'on ait signifié par écrit au salarié les motifs qui justifient le report. Si le salarié est en désaccord, son cas peut être soumis au comité de relations de travail.

24.10 Progression accélérée

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

24.11 Évaluation de rendement

- a) L'évaluation du rendement est un procédé d'évaluation, par ses supérieurs, du résultat du travail d'un salarié en 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, en guise d'accusé de réception, le salarié signe l'original. Le salarié qui refuse de signer l'original de son évaluation est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur le lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.
- d) Le contenu d'une évaluation de rendement ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief, sauf dans le cas du paragraphe e).
- e) Cependant, dans le cas où l'Employeur décide de refuser à un salarié un avancement d'échelon, il doit, au moins vingt (20) jours suivant la date où aurait autrement eu lieu l'avancement d'échelon de ce salarié, faire parvenir au salarié ou au Syndicat une copie de l'évaluation du rendement dûment remplie et signée par les

supérieurs de ce dernier avec mention de la décision de l'Employeur de refuser l'avancement d'échelon au salarié concerné.

Le salarié et le Syndicat sont considérés avoir reçu copie de l'évaluation de rendement à la date de l'envoi du message électronique. Le non-respect par l'Employeur du délai prescrit ci-dessus donnera droit au salarié de bénéficier de son avancement d'échelon.

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

- 24.12** Un salarié qui est transféré d'un casino de la Société des casinos du Québec inc. au casino de Montréal conserve le même échelon de l'échelle salariale en vigueur.

Article 25 Formation professionnelle

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 (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire). Les frais d'inscription, de scolarité, les livres et matériel didactique nécessaires ainsi que les frais de transport et de repas pris en dehors de la région sont entièrement remboursés par l'Employeur conformément aux politiques et budgets établis, le tout, sur présentation de pièces justificatives.

Pour toute formation, l'Employeur doit avertir le salarié et le Syndicat par écrit cinq (5) jours à l'avance, des dates, de l'heure et de l'endroit où le salarié doit suivre une formation si cette dernière nécessite un changement d'horaire ou de lieu de travail.

25.3 a) Pendant la formation, le salarié suivra l'horaire de formation avec les pauses et les repas en fonction de l'activité de formation.

L'Employeur convient de rémunérer les salariés occasionnels pour toute heure passée en formation en fonction du salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire).

Taux moyen de pourboire (TMP) de l'emploi – Nouveaux salariés embauchés

L'Employeur verse aux nouveaux salariés un taux moyen de pourboire (TMP) jusqu'à ce qu'ils obtiennent leur propre taux moyen de pourboire individuel. Le taux moyen de pourboire applicable aux nouveaux salariés correspond au TMP de l'emploi pour l'année en cours. Il s'applique à tout nouveau salarié embauché au cours de cette année. Le TMP de l'emploi, tout comme le taux moyen de pourboire individuel, est calculé au début de l'année financière. Le présent taux moyen de pourboire s'applique uniquement aux périodes de formation, aux rencontres préquart et aux activités de l'Employeur.

- b)** Le salarié en formation lors d'une journée de congé hebdomadaire pour une formation de quatre (4) jours ou moins, reprend cette journée immédiatement avant ou après ladite formation. L'Employeur détermine la date du congé à reprendre.

Pour les formations de plus de quatre (4) jours, le salarié est payé en fonction du temps travaillé et aucun congé hebdomadaire prévu à l'horaire normal de travail du salarié n'est repris. L'horaire de formation est de quatre (4) jours de 9.5 heures.

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 retourner au travail dès que la formation est terminée ou demeurer sur les lieux pour pratiquer afin d'être rémunéré;
- Si le départ est volontaire, les heures restantes ne seront pas rémunérées.

25.4 Au sens des articles 25.2 et 25.3, tous les croupiers libérés de leur horaire pour participer à une formation maintiendront leur salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire). Pour toutes les formations faites à même l'horaire de travail, les croupiers seront rémunérés avec leur taux de salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire).

25.5 a) L'Employeur peut exiger d'un salarié qu'il reçoive une formation à tout jeu, selon les besoins qu'il détermine. En considérant, notamment, les besoins opérationnels, le volontariat, la disponibilité des salariés et le nombre de compétences.

b) Lorsqu'un salarié est en formation, les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

25.6 Autoformation

Un programme d'autoformation est accessible pour tous les jeux, à l'exception des jeux de la roulette, du craps et des jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients.

L'Employeur fournit le matériel didactique et le support technique nécessaires au salarié. Une évaluation des compétences acquises est effectuée à la demande du salarié et est préparatoire à l'évaluation finale.

La rémunération est versée au salarié lorsqu'il a complété avec succès l'évaluation finale. Un représentant du Syndicat peut assister à titre d'observateur à cette évaluation.

Les parties s'entendent pour définir les modalités d'application annuellement.

À défaut de s'entendre sur les modalités d'application, aucune autoformation n'aura lieu pour l'année de référence.

Article 26 Assurance collective

26.1 Assurance collective

- 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 salariés et l'Employeur sera comme suit :

Protection	Base		Option 1		Option 2		Option 3	
	Part salarié	Part employeur	Part salarié	Part employeur	Part salarié	Part employeur	Part salarié	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 salarié	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 cent dix dollars (400 \$) est alloué annuellement aux salariés admissibles, dans la mesure où ils ont adhéré à l'une des protections médicale ou dentaire (autre que l'assurance pour maladie grave).

À compter du 1^{er} janvier 2027, un crédit flexible de six cents dollars (600 \$) est alloué annuellement aux salariés admissibles, dans la mesure où ils ont adhéré à l'une des protections médicale ou dentaire (autre que l'assurance pour maladie grave). À partir du 1^{er} janvier 2027, ce paragraphe remplace le paragraphe précédent.

Le crédit flexible peut être alloué, en totalité ou en partie, selon le choix du salarié, conformément aux modalités et options d'utilisation prévues au programme d'assurance collective.

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 vingt-quatre (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

Le comité conjoint consultatif partagera l'information relative à la santé financière du régime d'assurances entre l'Employeur et les syndicats. Le comité peut formuler des recommandations, lesquelles sont présentées aux parties prenantes (syndicats et Employeur) pour fins

d'approbation. Des rencontres semi-annuelles ou annuelles sont prévues à cette fin.

Les recommandations retenues par les parties prenantes devront, le cas échéant, convenir d'un mécanisme pour refléter leurs coûts dans le cadre du renouvellement de la convention collective. À défaut, ces recommandations ne peuvent entrer en application.

Le comité sera composé de :

- 5 représentants des syndicats affiliés à la CSN;
- 4 représentants des syndicats affiliés au SCFP;
- 1 représentant affilié à la TUAC;
- 4 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.

Article 27 Régime de retraite

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

27.2 Les parties conviennent de mettre sur pied un comité consultatif sur le régime de retraite. Le mandat de ce comité est d'échanger sur les dispositions du régime de retraite et sa politique de financement. Le comité peut formuler des recommandations, lesquelles sont présentées aux parties prenantes (syndicats et Employeur) pour fin d'approbation. Des rencontres semi-annuelles sont prévues à cette fin.

Les recommandations retenues par les parties prenantes devront, le cas échéant, contenir un mécanisme pour refléter leurs coûts dans le cadre du renouvellement de la convention collective. À défaut, ces recommandations ne peuvent entrer en application.

Le comité sera composé de :

- 5 représentants des syndicats affiliés à la CSN;
- 4 représentants des syndicats affiliés au SCFP;
- 1 représentant affilié à la TUAC;
- 4 représentants de l'Employeur;

Chaque groupe pourra s'adjoindre un expert aux rencontres du comité.

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

Article 28 **Santé et sécurité au travail**

- 28.1** L'Employeur et le Syndicat collaborent à la prévention des maladies et des 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 et psychique de tous les salariés.
- 28.2** Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'Employeur et le Syndicat forment un comité paritaire de santé-sécurité dont les fonctions, la composition et les modalités de fonctionnement sont définies ci-après :
- a)** Les fonctions du comité paritaire sont de recevoir et discuter de questions relatives à la santé et à la sécurité au travail des salariés ainsi que, 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 représentants les salariés sont désignés par le Syndicat.
 - c)** Si les parties le jugent nécessaire, le comité peut se réunir au besoin après entente à cet effet.

- 28.3** L'Employeur s'engage à fournir les premiers soins au salarié qui se blesse au travail. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'Employeur prendra sans délai les dispositions nécessaires pour référer et transporter, à ses frais, le salarié blessé à un hôpital ou à un établissement de santé, pour recevoir les soins médicaux.
- 28.4** 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 dans les plus brefs délais.
- 28.5** Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur public*, tout salarié peut faire la demande pour obtenir une copie de son dossier médical.
- 28.6** Un salarié peut porter en tout temps un bracelet médical pour condition particulière le nécessitant. Dans la mesure du possible, le bracelet doit être porté au poignet qui nuit le moins à l'exécution du travail.
- 28.7** **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.
- 28.8** **Déclaration de lésion professionnelle**
Pour toute déclaration de lésion professionnelle, une copie est remise au Syndicat.
- 28.9** 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.
- 28.10** L'assignation temporaire d'un salarié souffrant d'une lésion professionnelle ou visé par le retrait préventif est déterminée par l'Employeur.

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

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

Article 29 Politique de repas

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

Article 30 Mise à pied et rappel au travail

- 30.1** Lorsque l'Employeur doit procéder à la réduction d'effectifs en cours d'année financière entraînant la mise à pied de salariés réguliers, il donne un avis écrit de cinq (5) jours aux salariés et au Syndicat, détermine les effectifs requis et procède à un nouveau choix d'horaires, soit pour l'ensemble des salariés réguliers, soit pour les salariés réguliers à compter du salarié concerné ayant le plus d'ancienneté, et ce, selon les modalités prévues à 16.6 c) et d).

L'Employeur détermine si un choix de vacances et fériés est requis suite à la mise en place des nouveaux horaires, et procède à ce choix de vacances et de fériés selon les modalités pertinentes prévues aux articles 17 et 20.

- 30.2** Le salarié régulier en surplus des besoins déterminés par l'Employeur suite à l'application de l'article 30.1, change de statut et devient occasionnel au moment de l'entrée en vigueur du nouvel horaire.

Il est alors inscrit à la liste de rang de priorité où il a préséance sur les salariés occasionnels. Advenant le cas, s'il y a lieu, l'Employeur procède à la réduction des effectifs occasionnels.

- 30.3** Advenant qu'un salarié occasionnel sur la liste de priorité ou rang de pige soit mis à pied, il a un droit de rappel d'une durée égale à son service continu maximum dix-huit (18) mois. Sauf entente entre les parties, le rappel se fait par rang de priorité et rang de pige suite au rappel des salariés réguliers.

30.4 Assurances collectives

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

Article 31 **Uniformes**

- 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. L'Employeur assume l'entretien seulement 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. L'Employeur fournit à la salariée enceinte l'uniforme approprié.
- 31.2** Le salarié qui quitte son emploi a la responsabilité de remettre intégralement et en bon état tous les uniformes et autres biens en sa possession appartenant à l'Employeur. À défaut de s'y conformer, un montant équivalent à la valeur des pièces manquantes est retenu sur la paie finale du salarié.

Article 32 Conditions particulières – Salarié occasionnel

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 (taux de salaire) au salarié occasionnel.

32.2 a) Trois (3) blocs de disponibilités sont offerts aux salariés occasionnels qui doivent choisir en fonction des effectifs requis, tel que déterminés par l'Employeur qui peut les modifier sur préavis d'une période de paie. L'Employeur ne peut modifier que sur préavis d'un cycle de deux semaines.

Les salariés occasionnels peuvent exprimer une préférence pour le quart de soir lors de leur embauche initiale ou à l'occasion de chaque choix d'horaire annuel.

b) Bloc A

- Vendredi, samedi, dimanche plus les fériés.

Bloc B

Note d'application

Pour la durée de la lettre d'entente #5, les modalités applicables aux disponibilités des salariés occasionnels du bloc B sont celles qui y sont prévues. Cette lettre d'entente est reproduite à la page 132 de la présente convention collective.

Sur la base d'une rotation 3-2+, de la façon suivante :

- En alternance, une fin de semaine de trois (3) jours (vendredi, samedi et dimanche) travaillée et une fin de semaine discrétionnaire.
- La fin de semaine de trois (3) jours (vendredi, samedi, dimanche) discrétionnaire aux deux semaines où les occasionnels peuvent être requis de travailler après la prise en compte des temps de comblement des salariés. Advenant le cas, l'Employeur procède par rang de priorité ou de pige pour les volontaires, et si les besoins en effectifs ne sont pas comblés, par ordre inverse pour les autres salariés occasionnels.
- Deux (2) congés par semaine du lundi au jeudi, sauf lorsqu'un férié survient lors d'une ou de ces journées.

Bloc C (Étudiants)

- I. Accessible pendant les sessions scolaires, soit au début des sessions d'automne et d'hiver. L'accès à ce bloc est permis une fois par année civile.
- II. Exigences requises : La fréquentation d'un établissement scolaire reconnu par le ministère de L'Éducation du gouvernement du Québec est requise. Le salarié doit, avant le début de chacune des sessions, fournir, à son gestionnaire, une preuve de fréquentation scolaire attestant qu'il est inscrit à temps plein, en fonction des modalités de son programme d'études. Le gestionnaire peut demander une preuve en tout temps.
- III. **Durant les sessions scolaires :**

Disponibilité à compter du vendredi 18 h 30 jusqu'au dimanche 20 h 30. Le salarié ne peut refuser les trois (3) premiers quarts qui lui sont offerts. S'il le désire, le salarié peut donner des journées de disponibilité additionnelles qui seront comptabilisées en temps récupéré;

Lorsqu'un férié prévu à l'article 17.1 a) de la convention collective survient, le salarié doit être disponible au minimum à partir de 18 h 30 la veille du férié, jusqu'à 20 h 30, le jour du férié;
- IV. Une disponibilité complète est requise pour la période du temps des Fêtes, soit les semaines incluant le 25 décembre et le 1^{er} janvier ainsi que lors de la semaine de relâche scolaire convenue entre l'Employeur et le salarié. Advenant une incapacité d'offrir une disponibilité pour la semaine de relâche, le salarié doit en faire la démonstration en raison de ses études;
- V. Durant la période estivale, si les besoins opérationnels le permettent, ce Bloc pourrait être maintenu pour le salarié qui répond aux exigences minimales requises au point II.
- VI. **Congé sans solde pour fins de stage d'études**

L'Employeur peut accorder un congé sans solde avec maintien du rang de priorité ou de pige, au salarié occasionnel afin de compléter un stage d'études reconnu, dans le cadre d'un programme d'études offert par un établissement

d'enseignement reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec, lorsque le stage est requis ou reconnu aux fins dudit programme.

La demande doit être présentée par écrit au moins trente (30) jours avant le début du stage, en indiquant la date de départ et de retour et en joignant les pièces justificatives. À l'échéance du stage, le salarié réintègre ses fonctions.

VII. L'Employeur se réserve le droit de refuser l'accès au bloc C en raison de ses besoins opérationnels.

- c)** Nonobstant les dispositions de l'alinéa a) de la présente clause, tout salarié occasionnel ayant travaillé plus de 1012 heures au 6 septembre 1996, ou tout salarié ayant un statut à temps partiel à cette date, doit être disponible pour tous quarts de travail, au minimum trois (3) jours par semaine, selon la pratique de détermination des horaires de travail en vigueur. Le salarié informe l'Employeur quatre (4) semaines à l'avance de ses disponibilités.
- d)** Cette disposition ne s'applique pas aux salariés occasionnels ou à tous autres salariés réguliers à temps partiel qui ont accumulé 1040 heures après le 6 septembre 1996.

- 32.3**
- a)** Le salarié occasionnel à droit, sauf entente contraire entre le salarié et l'Employeur, à dix (10) heures de repos entre la fin d'un quart et le début d'un autre.
 - b)** Le maximum d'heures régulières travaillées pour un salarié occasionnel est de quatre-vingts (80) heures de travail sur deux (2) semaines correspondant à une période de paie.
 - c)** Nonobstant les articles 16.4 b), 23 et 32.3 b), l'Employeur offre aux salariés occasionnels et saisonniers, la possibilité d'augmenter leur nombre d'heures régulières travaillées jusqu'à un maximum de deux mille quatre-vingts (2080) heures par année, et ce, de la façon suivante :
 - i.** Les salariés occasionnels et saisonniers accumulent des crédits d'heures à l'intérieur d'une banque de récupération. Le cumul des crédits de la banque de récupération est équivalent à la différence entre quatre-vingts (80) heures et la somme totale des heures travaillées, de refus, de non-disponibilité ainsi que tous les types d'absences au cours de la période de paie.

Les crédits deviennent disponibles dans la banque de récupération quarante-huit (48) heures après la fin de la période de paie.

- ii. Tout salarié occasionnel et saisonnier, désirant offrir sa disponibilité afin d'augmenter son nombre d'heures régulières de travail, inscrit son nom sur l'outil de l'Employeur, et ce, sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire.
- iii. Ces heures sont attribuées après les heures régulières des salariés occasionnels et saisonniers, selon les besoins opérationnels, par ancienneté, aux salariés ayant fourni leurs disponibilités. Le salarié peut être prévu à l'horaire seulement si le nombre de crédits en banque est égal ou supérieur au nombre d'heures correspondant à l'horaire à combler. Les heures assignées aux salariés via la banque de récupération modifient et deviennent le nouvel horaire de travail du salarié.
- iv. Le salarié doit être disponible pour le quart de travail (jour ou soir) où il a inscrit son nom. Toutefois, un salarié peut annuler une disponibilité après l'affichage de l'horaire, au plus tard soixante-douze (72) heures avant la date effective de sa disponibilité inscrite sur la liste et s'il n'a pas été assigné à l'horaire pour ladite disponibilité.
- v. Les dispositions du présent article sont utilisées avant l'application du temps supplémentaire.
- vi. Les banques de crédit d'heures de la banque de récupération sont remises à zéro au terme de chaque année financière.
- vii. Lors de la production des horaires, en cas d'erreur, le salarié qui en fait la demande est réassigné par l'employeur en surplus des effectifs quotidiens. Le présent mécanisme de banque de récupération des heures ne donne pas droit à la procédure de règlement des griefs.

Toutefois, lorsqu'une erreur survient à l'étape du remplacement, la procédure de contestation par voie de grief demeure applicable.

- viii. Le salarié occasionnel ne peut travailler plus de douze (12) jours consécutifs.

- d)** Au début de chaque année financière, tout salarié occasionnel ayant un an (1) de service continu a le droit de demander trois (3) semaines de vacances non payées. Pour le salarié ayant moins d'un (1) an de service continu, celui-ci a droit, à compter du début de l'année financière, à un (1) jour de vacances par mois complet de service continu.

L'indemnité de vacances sera équivalente à huit pourcent (8 %) des gains réguliers reçus durant l'année de référence (excluant le temps supplémentaire et les primes prévues à l'article 16.7) et sera versée à la deuxième paie du mois de mai.

L'indemnité hebdomadaire de vacances sera donc équivalente à deux pourcent (2 %) des gains réguliers reçus l'année de référence (excluant le temps supplémentaire et les primes). Par conséquent, le salarié occasionnel qui prend une (1) semaine de vacances recevra deux pourcent (2 %) comme prime de vacances.

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

Tous les salariés occasionnels peuvent demander cinq (5) jours de non-disponibilité par année financière, à l'intérieur des quotas de vacances et de non-disponibilité déterminés par l'Employeur.

Toute demande de non-disponibilité doit être reçue au plus tard sept (7) jours de calendrier avant la date de non-disponibilité.

- e)** L'Employeur détermine les quotas de vacances et de non-disponibilité pour les salariés occasionnels. Le choix sera fait selon le rang de pige et de priorité.
- f)** Lorsque l'Employeur procède à des fermetures de tables, il réduit les effectifs selon l'horaire de travail par ordre inverse d'ancienneté, en autant que cela puisse se faire par au maximum un (1) mouvement de main-d'œuvre.
- g)** Pour l'application de cet article, « selon l'horaire de travail » signifie « selon l'heure de fin de l'horaire de travail ».

Article 33 **Fonds de solidarité**

- 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 (FTQ).
- 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 Fonds et à l'Employeur.
- 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 (FTQ) par retrait sur le salaire (RSS).
- 33.5** L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, 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.

Article 34 **Langue officielle**

- 34.1** L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le français comme langue de communication interne entre la Direction et ses salariés.

Article 35 Congé autofinancé et congé sans solde

35.1 **Congé autofinancé**

- a) Tout salarié régulier ayant deux (2) ans de service 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 du 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.

Aux fins d'application du présent article, le calcul de la contribution au congé autofinancé est effectué sur les gains réguliers, l'assurance-salaire, les vacances, les fériés, les absences payées, les absences maladies, les libérations syndicales et le temps complémentaire.

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

La rémunération pendant le congé autofinancé correspond aux sommes accumulées pendant la période de financement, sans intérêt, réparties également sur le nombre de périodes de paie du 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 d'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 son emploi suite à un décès, départ volontaire ou un congédiement pour cause juste et suffisante, le régime du traitement autofinancé cesse et l'Employeur remet au salarié toutes les sommes retenues. Ces sommes d'argent peuvent, au choix du salarié, lui être transférées dans un REER dans la mesure de son admissibilité ou lui être remboursées.

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

g) Au maximum dix (10) croupiers peuvent bénéficier d'un tel congé par année de calendrier.

35.2 Congé sans solde

Tout salarié régulier ayant au moins un (1) an d'ancienneté devient éligible à un congé sans solde, y compris une demande de prolongation, et ce, aux conditions suivantes :

a) Jusqu'à un maximum de quatorze (14) salariés à la fois peuvent bénéficier d'un tel avantage. À l'intérieur de ce nombre, l'Employeur ne peut refuser les demandes.

- b)** Le salarié devra soumettre sa demande par écrit au moins soixante (60) jours avant le début projeté de son congé en exposant les motifs de sa demande, sa date de départ et celle de son retour.
- c)** Le motif invoqué ne doit pas être en lien avec le fait de travailler dans une maison de jeux.
- d)** La durée du congé doit être d'au moins trois (3) mois sans excéder un (1) an. Par contre, celui-ci doit être six (6) mois ou plus, sans toutefois excéder un (1) an si ce congé inclut une ou plusieurs journées entre le 1^{er} mai et le 15 septembre. À son retour au travail, le salarié reprend son emploi sur le même horaire de travail qu'il occupait à son départ s'il n'y a pas eu de choix d'un nouvel horaire ou s'il y a eu le choix d'horaire prévu à 16.6 a), il prend l'horaire qu'il aura choisi.
- e)** Le salarié peut bénéficier d'un tel congé sans solde une (1) fois par période de trois (3) ans. Cette période débute au retour du congé du salarié.
- f)** Un salarié peut soumettre, au minimum trente (30) jours avant la date de retour visée, par écrit, une demande de revenir au travail avant l'expiration prévue de son congé sans solde. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

Cependant, aux fins de l'attribution des heures de travail, un salarié régulier sera considéré comme dernier salarié à temps partiel, et ce, jusqu'à la date de son retour initialement prévu ou jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau choix d'horaire.

- g)** Le salarié peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives en assumant sa part et celle de l'Employeur.
- h)** Il cumule son ancienneté pendant la durée de son congé.
- i)** Le salarié ne cumule aucun crédit de vacances, de maladie et de fériés pendant la durée complète du congé sans solde.
- j)** Malgré les articles 17.4, 20.2 h) et 21.1, les soldes de vacances sont monnayés à la fin de l'année financière, tandis que les soldes de jours fériés et de congés de maladie le sont au plus tard lors de la première paie de juin suivant la fin de l'année financière.

35.3 Mini sans solde

L'Employeur peut, selon les besoins opérationnels et les effectifs disponibles, accorder à un salarié régulier, comptant au moins un (1) an d'ancienneté, un congé mini sans solde d'une durée de quatre (4) semaines consécutives.

- a)** Le salarié doit soumettre sa demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date projetée de son départ en congé, en indiquant les motifs de sa demande ainsi que la date de début du congé.
- b)** La période de congé demandée doit se situer majoritairement dans le mois visé.
- c)** Les demandes, reçues au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois, à 23 h 59, sont traitées par ancienneté selon l'article 14.5 a), le 16^e jour, pour le mois suivant.
- d)** Au terme du congé, le salarié réintègre l'horaire qu'il détenait avant son départ.
- e)** Le salarié ne peut bénéficier d'un tel congé qu'une (1) fois par période de deux (2) ans, cette période débute au retour du congé.
- f)** Le motif invoqué ne doit pas être en lien avec le fait de travailler dans une maison de jeux.
- g)** Le salarié peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives en assumant sa part de cotisation ainsi que celle de l'Employeur.
- h)** Le salarié cumule son ancienneté pendant la durée du congé.
- i)** Pendant toute la durée du congé, le salarié ne cumule aucun crédit de vacances, de maladie et de fériés.

Article 36 **Durée de la convention collective**

- 36.1** La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature et se termine le 31 mars 2032.
- 36.2** Nonobstant ce qui précède, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 27^e jour du mois de juillet 2026.

Pour la Société des casinos du Québec inc.



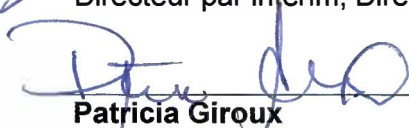
Kenza Ellaouzi, CRHA

Directrice des relations de travail et santé globale, Porte-parole, Vice-présidence, Talent et Culture



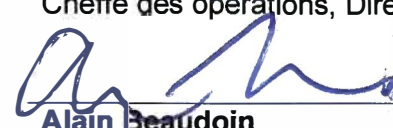
Jean-Phillippe Perrott

Directeur par intérim, Direction des jeux



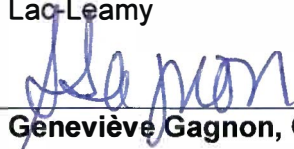
Patricia Giroux

Cheffe des opérations, Direction des jeux



Alain Beaudoin

Directeur, Direction des jeux, Casino du Lac-Leamy



Geneviève Gagnon, CRHA

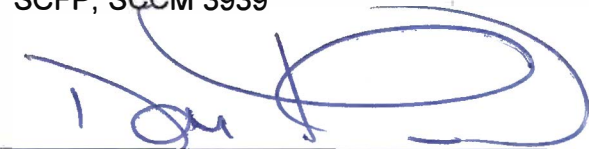
Partenaire d'affaires, ressources humaines, Vice-présidence, Talent et Culture

Pour le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939



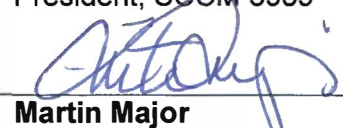
Loïc Blanchard

Conseiller syndical et Porte-Parole SCFP, SCCM 3939



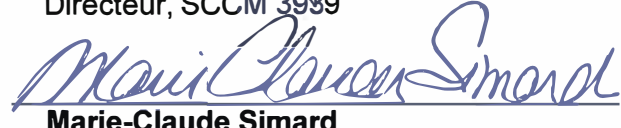
Daniel Ménard

Président, SCCM 3939



Martin Major

Directeur, SCCM 3939



Marie-Claude Simard

Sécrétaire-archiviste, SCCM 3939



Jocelyn Boursier

Trésorier, SCCM 3939

ANNEXE A-1

Échelle de salaire croupiers

Corps d'emploi	Échelon	01-04-2026	01-04-2027	01-04-2028	01-04-2029	01-04-2030	01-04-2031
		3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	2,50 %	3,00 %
Croupier	A	19.47 \$	20.05 \$	20.65 \$	21.27 \$	21.80 \$	22.45 \$
	B	20.58 \$	21.20 \$	21.84 \$	22.50 \$	23.06 \$	23.75 \$
	1	21.66 \$	22.31 \$	22.98 \$	23.67 \$	24.26 \$	24.99 \$
	2	22.96 \$	23.65 \$	24.36 \$	25.09 \$	25.72 \$	26.49 \$
	3	24.30 \$	25.03 \$	25.78 \$	26.55 \$	27.21 \$	28.03 \$
	4	25.73 \$	26.50 \$	27.30 \$	28.12 \$	28.82 \$	29.68 \$
	5	27.25 \$	28.07 \$	28.91 \$	29.78 \$	30.52 \$	31.44 \$
	6	28.82 \$	29.68 \$	30.57 \$	31.49 \$	32.28 \$	33.25 \$
	7	30.42 \$	31.33 \$	32.27 \$	33.24 \$	34.07 \$	35.09 \$

ANNEXE A-2

Échelle de salaire croupiers « Poker »

Corps d'emploi	Échelon	01-04-2026	01-04-2027	01-04-2028	01-04-2029	01-04-2030	01-04-2031
		3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	2,50 %	3,00 %
Croupier poker	A	19.41 \$	19.99 \$	20.59 \$	21.21 \$	21.74 \$	22.39 \$
	B	20.48 \$	21.09 \$	21.72 \$	22.37 \$	22.93 \$	23.62 \$
	1	21.56 \$	22.21 \$	22.88 \$	23.57 \$	24.16 \$	24.88 \$

ANNEXE A-3

Échelle de salaire « croupier-surveillant CMTL »

Corps d'emploi	Échelon	27-07-2026	01-04-2027	01-04-2028	01-04-2029	01-04-2030	01-04-2031
			3,00 %	3,00 %	3,00 %	2,5 %	3,00 %
Croupier-surveillant CMTL	A	20.48 \$	21.09 \$	21.72 \$	22.37 \$	22.93 \$	23.62 \$
	B	21.64 \$	22.29 \$	22.96 \$	23.65 \$	24.24 \$	24.97 \$
	1	22.78 \$	23.46 \$	24.16 \$	24.88 \$	25.50 \$	26.27 \$
	2	24.15 \$	24.87 \$	25.62 \$	26.39 \$	27.05 \$	27.86 \$
	3	25.56 \$	26.33 \$	27.12 \$	27.93 \$	28.63 \$	29.49 \$
	4	27.06 \$	27.87 \$	28.71 \$	29.57 \$	30.31 \$	31.22 \$
	5	28.66 \$	29.52 \$	30.41 \$	31.32 \$	32.10 \$	33.06 \$
	6	30.31 \$	31.22 \$	32.16 \$	33.12 \$	33.95 \$	34.97 \$
	7	31.99 \$	32.95 \$	33.94 \$	34.96 \$	35.83 \$	36.90 \$

ANNEXE A-4

Méthode de calcul du taux moyen de pourboires

La gestion des pourboires est confiée au Syndicat qui devient l'unique et le seul responsable du comptage et de la distribution des pourboires aux croupiers.

Tous les croupiers sont responsables individuellement de déclarer les pourboires reçus à l'Employeur dès leur réception.

Le TMP individuel est calculé en fonction du taux de salaire et de pourboire déclaré dans l'affectation de croupier et du taux de salaire et de pourboire déclaré dans l'affectation de croupier poker pour l'année de référence en tenant compte des situations prévues à l'Annexe « E » de la convention collective.

Exemple :

- Heures travaillées au TDJ : 1000 hrs
 - Taux de salaire TDJ : 25,32 \$
 - Salaire gagné TDJ : $1000 \times 25,32 = 25\,320$ \$
 - Pourboire fait au TDJ : 5000 \$
 - Salaire total TDJ : $25\,320 + 5000 = 30\,320$ \$
 - Heures travaillées au poker : 800 hrs
 - Taux de salaire poker : 17,96 \$
 - Salaire gagné au poker : $800 \times 17,96 = 14\,368$ \$
 - Pourboire fait au poker : 12 000 \$
 - Salaire total poker : $14\,368 + 12\,000 = 26\,368$ \$
 - Salaire total TDJ et poker : $30\,320 + 26\,368 = 56\,688$ \$
 - Nombre d'heures travaillées total TDJ et poker : $1000 + 800 = 1800$ hrs
 - Salaire total divisé par le nombre d'heures travaillé total soustrait du salaire horaire TDJ : $56\,688 / 1800 = 31,49$ \$ - 25,32 = 6,17 \$
- Donc le TMP pondéré serait de 6,17 \$ / hr

ANNEXE B

Grille des horaires de travail

Les parties conviennent de mettre en place le comité annuel des horaires conformément aux discussions tenues dans la négociation du volet normatif. Dans le cadre de ce comité, les parties conviennent de favoriser la maximisation des modèles d'horaires de 80 % des salariés à statut régulier à temps complet à un minimum de soixante (60) heures par période de paie.

Pour la période du 23 mars 2026 au 21 mars 2027, les modèles d'horaires disponibles sont les suivant :

<i>Quart</i>	<i>Hor. Type</i>	<i>Horaire</i>	<i>Min payé aux 2 semaines</i>	<i>Max payé aux 2 semaines</i>
Jour	32+ FIX	8h30 à 18h30	66:30	66:30
<i>Jour</i>	<i>32+ FIX</i>	<i>9h00 à 19h00</i>	<i>66:30</i>	<i>66:30</i>
<i>Jour</i>	<i>32+ FIX</i>	<i>9h30 à 19h00</i>	<i>63:00</i>	<i>63:00</i>
Jour	32+ FIX	10h00 à 18h30	56:00	56:00
<i>Jour</i>	<i>32+ FIX</i>	<i>10h30 à 19h00</i>	<i>56:00</i>	<i>56:00</i>
<i>Jour</i>	<i>32+ FIX</i>	<i>10h00 à 19h00</i>	<i>59:30</i>	<i>59:30</i>
Jour	4/3 FIX	8h30 à 18h30	76:00	76:00
<i>Jour</i>	<i>4/3 FIX</i>	<i>9h00 à 19h00</i>	<i>76:00</i>	<i>76:00</i>
<i>Jour</i>	<i>4/3 FIX</i>	<i>9h30 à 19h00</i>	<i>72:00</i>	<i>72:00</i>
Jour24	3/4 FIX	8h30 à 18h30 / 20h00	63:00	63:00
<i>Jour24</i>	<i>3/4 FIX</i>	<i>9h00 à 19h00 / 20h30</i>	<i>63:00</i>	<i>63:00</i>
<i>Jour24</i>	<i>3/4 FIX</i>	<i>8h30 à 19h00 / 20h30</i>	<i>66:00</i>	<i>66:00</i>
Mid_J	4/3 FIX	12h00 à 20h00	60:00	60:00
<i>Mid_J</i>	<i>4/3 FIX</i>	<i>12h00 à 20h30</i>	<i>64:00</i>	<i>64:00</i>
<i>Mid_J</i>	<i>4/3 FIX</i>	<i>12h30 à 20h30</i>	<i>60:00</i>	<i>60:00</i>
Mid_J	3/4 FIX	12h00 à 20h00	45:00	45:00
<i>Mid_J</i>	<i>3/4 FIX</i>	<i>12h00 à 20h30</i>	<i>48:00</i>	<i>48:00</i>
<i>Mid_J</i>	<i>3/4 FIX</i>	<i>12h30 à 20h30</i>	<i>45:00</i>	<i>45:00</i>
Mid_J+	3/4 FIX	12h00 à 20h00	45:00	45:00
<i>Mid_J+</i>	<i>3/4 FIX</i>	<i>12h00 à 20h30</i>	<i>48:00</i>	<i>48:00</i>
<i>Mid_J+</i>	<i>3/4 FIX</i>	<i>12h30 à 20h30</i>	<i>45:00</i>	<i>45:00</i>
Mid_S	4/3 FIX	16h00 à 2h00	76:00	76:00
<i>Mid_S</i>	<i>4/3 FIX</i>	<i>16h30 à 2h00</i>	<i>72:00</i>	<i>72:00</i>
<i>Mid_S</i>	<i>4/3 FIX</i>	<i>16h00 à 1h30</i>	<i>72:00</i>	<i>72:00</i>

<i>Quart</i>	<i>Hor. Type</i>	<i>Horaire</i>	<i>Min payé aux 2 semaines</i>	<i>Max payé aux 2 semaines</i>
Mid_S	4/3 VAR	16h00 à 0h00 / 2h00	60:00	76:00
Mid_S	4/3 VAR	16h30 à 0h00 / 2h00	56:00	72:00
Mid_S	4/3 VAR	16h00 à 0h00 / 1h30	60:00	72:00
Mid_S	4/3 FIX	20h30 à 5h00	64:00	64:00
Mid_S	4/3 FIX	21h00 à 5h30	64:00	64:00
Mid_S	4/3 FIX	20h30 à 5h30	68:00	68:00
Mid_S	4/3 VAR	20h30 à 3h00 / 5h00	48:00	64:00
Mid_S	4/3 VAR	21h00 à 3h00 / 5h30	44:00	64:00
Mid_S	4/3 VAR	20h30 à 3h00 / 5h30	48:00	68:00
Mid_S	3/4 FIX	16h00 à 3h30	66:00	66:00
Mid_S	3/4 FIX	16h30 à 3h30 / 4h00	65:00	65:00
Mid_S	3/4 FIX	16h00 à 3h00 / 4h00	67:00	67:00
Mid_S	3/4 VAR	16h00 à 2h00 / 3h30	57:00	66:00
Mid_S	3/4 VAR	16h30 à 2h00 / 4h00	54:00	65:00
Mid_S	3/4 VAR	16h00 à 2h00 / 4h00	57:00	67:00
Soir	32+ FIX	19h00 à 5h00	66:30	66:30
Soir	32+ FIX	19h30 à 5h30	66:30	66:30
Soir	32+ FIX	19h00 à 5h30	70:00	70:00
Soir	32+ VAR	19h00 à 3h00 / 5h00	52:30	66:30
Soir	32+ VAR	19h30 à 3h00 / 5h30	49:00	66:30
Soir	32+ VAR	19h00 à 3h00 / 5h30	52:30	70:00
Soir	3/3 FIX	19h00 à 5h00	66:30	66:30
Soir	3/3 FIX	19h30 à 5h30	66:30	66:30
Soir	3/3 FIX	19h00 à 5h30	70:00	70:00
Soir	3/3 VAR	19h00 à 3h00 / 5h00	52:30	66:30
Soir	3/3 VAR	19h30 à 3h00 / 5h30	49:00	66:30
Soir	3/3 VAR	19h00 à 3h00 / 5h30	52:30	70:00
Mid_S	32+ FIX	20h30 à 5h00	56:00	56:00
Mid_S	32+ FIX	21h00 à 5h30	56:00	56:00
Mid_S	32+ FIX	20h30 à 5h30	59:30	59:30
Soir	4/3 VAR	19h00 à 2h00 / 5h00	52:00	64:00
Soir	4/3 VAR	19h30 à 2h00 / 5h30	48:00	60:00
Soir	4/3 VAR	19h00 à 2h00 / 5h30	52:00	60:00
Soir24	3/4 VAR	19h00 / 20h30 à 5h00 / 8h00	51:00	63:00
Soir24	3/4 VAR	19h30 / 21h00 à 5h00 / 8h30	48:00	63:00
Soir24	3/4 VAR	19h00 / 20h30 à 5h00 / 8h30	51:00	66:00
Soir24	3/4 FIX	19h00 / 20h30 à 5h00 / 8h00	63:00	63:00

Quart	Hor. Type	Horaire	Min payé aux 2 semaines	Max payé aux 2 semaines
Soir24	3/4 FIX	19h30 / 21h00 à 5h30 / 8h30	63:00	63:00
Soir24	3/4 FIX	19h00 / 20h30 à 5h30 / 8h30	66:00	66:00
Soir	3/4 FIX	19h00 à 5h00 / 6h00	61:00	61:00
Soir	3/4 FIX	19h30 à 5h30	57:00	57:00
Soir	3/4 FIX	19h00 à 5h30 / 6h00	62:00	62:00
Soir	3/4 VAR	19h00 à 3h00 / 6h00	45:00	61:00
Soir	3/4 VAR	19h30 à 3h00 / 5h30	42:00	57:00
Soir	3/4 VAR	19h00 à 3h00 / 6h00	45:00	62:00

Les crédits de congés sont calculés en fonction des heures annuelles. À titre indicatif, les crédits de congés calculés sur une base de deux mille quatre-vingts (2080) heures sont de :

- Vacances : 160 - 200 heures selon le cas échéant
- Fériés : 110.5 heures
- Maladie : 69 heures

Pour les horaires comportant une heure de fin variable, les crédits de vacances, de jours fériés, et de congé de maladie sont calculés sur la médiane de la journée variable (ex. : une journée variable de minimum sept (7) heures et maximum 9 heures de travail, le calcul est basé sur huit (8) heures).

Pour les salariés affectés aux jeux de tables traditionnels, les trente (30) minutes non rémunérées prévues au régime de pauses 60/30 sont déduites du calcul.

Pour un salarié à temps partiel, une journée de vacances ou en férié correspond à huit heures trente minutes (8 h 30), soit neuf (9) heures moins les trente (30) minutes non rémunérées.

Enfin, pour l'ensemble des salariés, la durée du préquart doit également être prise en compte lors de l'utilisation d'un congé.

Le comité annuel des horaires devra tenir des discussions afin d'établir, pour la prochaine année financière, les horaires qui seront mis en place. À défaut d'entente, les horaires ci-dessus seront maintenus.

ANNEXE C

Grille des quotas

Nombre de croupiers par groupe (voir définition 2.26)	Période prévue*			Toutes les autres semaines		
	Total en congé (note 2)	Répartition (Vac / Fér)		Total en congé (note 2)	Répartition (Vac / Fér)	
De 1 à 5 (note 1)	1	1	0	2	1	1
De 6 à 11	2	1	1	3	2	1
De 12 à 16	3	2	1	4	3	1
De 17 à 22	4	3	1	5	3	2
De 23 à 27	5	3	2	6	4	2
De 28 à 33	6	4	2	7	5	2
De 34 à 38	7	5	2	8	5	3
De 39 à 44	8	5	3	9	6	3
De 45 à 50	9	6	3	10	7	3
De 51 à 55	10	7	3	11	8	3
De 56 à 61	11	8	3	12	8	4
De 62 à 66	12	8	4	13	9	4
De 67 à 72	13	9	4	14	9	5
De 73 à 77	14	9	5	15	10	5
De 78 à 83	15	10	5	16	11	5
De 84 à 88	16	11	5	17	12	5
De 89 à 94	17	12	5	18	12	6
De 95 à 100	18	12	6	19	13	6

Période prévue* : Pour chaque semaine complète de la période estivale définie à l'article 20.2 c), les semaines complètes incluant le 25 décembre et le 1^{er} janvier, les deux (2) semaines de la relâche scolaire et les 2 semaines couvrant la période de pâques.

Note 1 : Une vacance ou un férié (1,0 ou 0,1)

Note 2 : Le calcul des quotas est effectué en fonction du nombre de salariés réguliers travaillant sur le même quart de travail, avec les mêmes congés hebdomadaires, peu importe l'heure de début et de fin d'horaire. Par la suite, celui-ci est réparti proportionnellement en fonction des groupes, à moins que les parties ne s'entendent sur une autre répartition.

Note 3 : Aucun jumelage des quotas fériés et vacances ne sera autorisés à l'occasion des fins de semaines (vendredi, samedi, dimanche et lundi) suivantes : fête de Pâques, fêtes des Patriotes, fête du Travail, Action de grâce.

Annexe D

Régimes de pause

Conformément à l'article 16.2 a) et b) de la convention collective, les régimes de pause de l'emploi de croupier et de l'affectation poker où la maison ne joue pas contre les clients sont définis de la façon suivante :

Rotation de pauses pour l'emploi de croupier					Rotation de pauses dans l'affectation Poker				
	Pos.1	Pos.2	Pos.3			Pos.1	Pos.2	Pos.3	Pos.4
00:00				12:00		00:00			12:00
00:30				12:30		00:30			12:30
01:00				13:00		01:00			13:00
01:30				13:30		01:30			13:30
02:00				14:00		02:00			14:00
02:30				14:30		02:30			14:30
03:00				15:00		03:00			15:00
03:30				15:30		03:30			15:30
04:00				16:00		04:00			16:00
04:30				16:30		04:30			16:30
05:00				17:00		05:00			17:00
05:30				17:30		05:30			17:30
06:00				18:00		06:00			18:00
06:30				18:30		06:30			18:30
07:00				19:00		07:00			19:00
07:30				19:30		07:30			19:30
08:00				20:00		08:00			20:00
08:30				20:30		08:30			20:30
09:00				21:00		09:00			21:00
09:30				21:30		09:30			21:30
10:00				22:00		10:00			22:00
10:30				22:30		10:30			22:30
11:00				23:00		11:00			23:00
11:30				23:30		11:30			23:30

* Les heures et les positions des tableaux ci-dessus sont à titre indicatif seulement afin de refléter le régime de pause

ANNEXE E

Reconnaissance des pourboires aux fins des avantages sociaux

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
- Libérations syndicales
- Affaires judiciaires
- Formation

Aux fins du calcul du taux moyen de pourboire de chacun des salariés, l'Employeur fait la moyenne des pourboires déclarés à celui-ci durant l'année financière précédente au sens de 2.25.

Le taux moyen de pourboire calculé pour l'année financière demeure en vigueur jusqu'à ce que le nouveau taux soit connu pour l'année suivante et ce, rétroactivement au début de l'année financière telle que définie à l'article 2.25.

Dans l'éventualité où un salarié a travaillé moins de deux cent quarante (240) heures au cours de l'année financière précédente pour l'une des raisons suivantes :

- d'assurance longue durée;
- en congés parentaux;
- de CNESST/IVAC;
- de SAAQ;
- en libération syndicale.
- Congé sans solde et congé auto financé;
- Fermeture du casino due à un cas de force majeure ou à la suite d'un cas fortuit occasionnant des mises à pied;

- Les salariés affectés temporairement hors de l'unité d'accréditation conformément au deuxième paragraphe de l'article 14.6, y compris les salariés affectés temporairement au poste de superviseur des opérations aux tables de jeu.

Il est convenu que l'Employeur n'est pas en mesure de calculer un taux moyen de pourboire. Ainsi, le dernier taux moyen de pourboires individuel calculé s'appliquera aux fins des avantages sociaux.

ANNEXE F

Poker

1. Objet

- 1.1. La présente annexe a pour objet les jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients.
- 1.2. Dans le cas de la présente annexe, le mot « poker » signifie le jeu de poker où la maison ne joue pas contre les clients.

2. Statut

- 2.1 La convention collective s'applique aux jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients sauf quant aux termes de la présente annexe qui doit trouver pleine et complète application.
- 2.2 Un croupier dédié, désigne un salarié qui travaille exclusivement aux jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients.
- 2.3 Un croupier miroir, désigne un salarié formé au jeu de poker où la maison ne joue pas contre les clients, assigné principalement aux tables de jeux traditionnels et qui peut être appelé à travailler au salon de poker.
- 2.4 Un croupier avec la compétence « tournois majeurs de poker », désigne un salarié qui travaille exclusivement pendant les tournois majeurs ou les événements, au jeu de poker où la maison ne joue pas contre les clients.

3. Procédure de sélection

- 3.1 Lors du choix d'horaire pour l'année financière 2027-2028 uniquement.

a) **Croupier dédié:** Un croupier qui détient, qui a détenu ou qui a réussi le prétest poker peut, lors du choix d'horaire pour l'année financière 2027-2028 uniquement, manifester sa volonté d'être croupier dédié selon son rang d'ancienneté. En cas d'échec à la formation, le salarié ne bénéficie que d'un seul droit de reprise de la formation, lequel s'exerce lors d'un choix d'horaire subséquent.

À la suite d'un échec, le salarié bénéficie également d'un droit de reprise du test de table dans le mois suivant.

- b) **Croupier miroir:** Un croupier qui a déjà eu la compétence poker, peut, lors du choix d'horaire pour l'année financière 2027-2028 uniquement, manifester sa volonté d'être croupier miroir selon son rang d'ancienneté. Une mise à niveau est requise et doit être réussie.
- c) À la suite de l'obtention de la compétence du jeu de poker, l'Employeur procédera à une appréciation du travail du salarié après trois (3) mois. Une première évaluation de rendement est ensuite effectuée après six (6) mois, suivie d'une deuxième évaluation de rendement au terme de douze (12) mois. Si la performance ne correspond pas aux attentes, il perd sa compétence au jeu de poker et maintient sa compétence « tournois majeurs de poker ».

3.2 Lors du choix d'horaire des années subséquentes

a) Procédure de sélection pour le croupier dédié

- I. Le croupier dédié qui possède les compétences requises aux jeux traditionnels et qui désire retourner aux tables de jeu traditionnelles doit en informer l'Employeur lors du choix d'horaire annuel du poker. Lorsqu'il exerce ce choix, à son rang d'ancienneté, il renonce à choisir un horaire de poker pour l'année visée, et son nom est alors ajouté à la liste d'ancienneté applicable au choix d'horaire des tables de jeu traditionnelles.
- II. À l'issue du choix d'horaire annuel des croupiers dédiés, si des postes deviennent vacants et que l'Employeur souhaite les combler, ils sont offerts par ordre d'ancienneté aux croupiers qui ont réussi un prétest poker.
- III. À défaut de volontaires, l'Employeur peut ensuite procéder à l'embauche externe.
- IV. Le croupier dédié dont la seule compétence est le poker et qui désire accéder aux tables de jeu traditionnelles doit soumettre sa candidature lors d'un affichage de poste menant à une formation aux jeux traditionnels. Son admissibilité est déterminée conformément

aux dispositions applicables de la convention collective. Toutefois, aux fins de l'attribution des heures de travail, il est considéré comme le dernier salarié régulier à temps partiel, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau choix d'horaire.

b) Procédure de sélection pour le croupier miroir

- I. Un salarié qui désire devenir croupier miroir et qui a réussi un prétest poker, doit manifester son intérêt au choix d'horaire annuel.
 - I. La sélection des salariés invités à la formation aux jeux de poker est effectuée par ancienneté et selon les besoins opérationnels. En cas d'échec à la formation, le salarié ne bénéficie que d'un seul droit de reprise de la formation, lequel s'exerce lors d'un choix d'horaire subséquent.
À la suite d'un échec, le salarié bénéficie également d'un droit de reprise du test de table dans le mois suivant.
 - II. L'Employeur peut former d'autres salariés qui ont réussi un prétest poker, par volontariat et ancienneté, au jeu de poker à tout moment en fonction de ses besoins opérationnels.
- c) À la suite de l'obtention de la compétence de jeu poker, l'Employeur procédera à une appréciation du travail du salarié après trois (3) mois. Une première évaluation de rendement est ensuite effectuée après six (6) mois, suivie d'une deuxième évaluation de rendement au terme de douze (12) mois. Si la performance ne correspond pas aux attentes, il perd sa compétence au jeu de poker et maintient sa compétence « tournois majeurs de poker ».

4. Régime de travail, taux de salaire et avantages sociaux

- 4.1 a)** Le prochain croupier miroir est affecté par ordre de rang d'ancienneté, rang de priorité et ensuite rang de pige pour les jeux de poker, le tout selon les besoins opérationnels. Un substitut est affecté si le prochain croupier miroir disponible débute en pause.

- b) Par la suite, l'Employeur affecte les croupiers miroirs qui n'ont pas complété leur période d'évaluation du rendement de douze (12) mois, en rotation équitable. Si nécessaire, par ordre inverse parmi les salariés ayant exprimé la volonté de ne pas être priorisé au jeu de poker. Un suivi sur l'application de cette disposition sera présenté par l'Employeur au Syndicat au comité Poker.
- 4.2** Le taux de salaire applicable pour les heures travaillées pour le service dispensé aux fins du jeu de poker est prévu à l'annexe A-2 de la convention collective.
- 4.3** Les pourboires versés au salarié par les clients qui s'adonnent au jeu de poker appartiennent au salarié (pourboires individuels).
- 4.4** Les avantages sociaux sont calculés sur le pourboire déclaré au même titre que pour les autres salariés.
- 4.5** Aux fins d'application de l'annexe E, le salaire est calculé au prorata des heures travaillées selon les différents taux de salaires applicables prévus aux annexes A de la présente convention collective.
- 4.6** La séquence de travail / pause est de quatre-vingt-dix (90) minutes de travail et de trente (30) minutes de pause.
- 4.7** Lorsqu'un croupier miroir est affecté cinq (5) heures et plus à un autre jeu que le jeu de poker durant un même quart de travail, il verra sa rémunération réduite de 30 minutes et ce conformément à l'application du régime de pause 60/30 (Article 16.2 b))
- 4.8** Lorsqu'un salarié est affecté à une période de remplacement pour une période de moins de trente (30) minutes, il maintient son taux de salaire de croupier (annexe A-1) de la convention collective). Les pourboires reçus pendant cette période sont versés dans la cagnotte de pourboires des croupiers et distribués selon la politique en vigueur.
- 4.9** Une rotation des tables est instaurée si le nombre de tables en opération le permet. Cette rotation s'effectue au trente (30) minutes.

5. Tournois

5.1 Définitions :

- a) Tournoi régulier (incluant tournoi Sit-N-Go) : Tournoi classique, fréquent et généralement stable.
- b) Tournoi promotionnel : À l'extérieur des tournois réguliers, est une activité marketing où l'intérêt principal n'est pas le prestige, mais plutôt la promotion du produit ou du casino ou d'un partenariat.
- c) Tournoi majeur : Tournoi de grande envergure à l'extérieur des tournois réguliers qui peut se tenir à l'extérieur du salon de poker afin de créer du prestige et d'augmenter l'affluence.
- d) Événement : Tournoi à l'extérieur des tournois réguliers organisé dans le cadre d'une occasion particulière ou thématique qui peut se tenir à l'extérieur du salon de poker.

5.2 Dans le cadre de tournois, Sit-N-Go et événements, la méthode de remplacement de pourboires devant être remis aux salariés y étant affectés est telle qu'apparaissent aux points a) à e) ainsi qu'aux Chartes de remplacement de pourboires du présent articles :

- a) Les pourcentages de la cagnotte totale sont calculés en excluant les frais de la maison;
- b) Le « Add on » est une façon de permettre aux joueurs d'acheter une quantité avantageuse de jetons supplémentaires pour débiter le tournoi. Ce rachat, qui est remis aux salariés affectés au tournoi sous forme de pourboire, est optionnel pour le joueur;
- c) Un timbre garanti est le montant minimum que l'Employeur versera aux salariés à titre de pourboire pour chaque demi-heure travaillée aux tournois promotionnels ou événements;
- d) Tous les pourboires directs donnés par la clientèle lors d'un tournoi, un événement ou un Sit-N-Go sont inclus dans les méthodes de remplacement de pourboires;

- e) Nonobstant la Charte de remplacement de pourboires tournoi ainsi que la Remarque 1, l'Employeur peut en tout temps et pour tout type de tournoi prendre la décision de prélever un pourcentage de trois pourcent (3 %) à cinq pourcent (5 %) de la cagnotte totale (excluant les frais de la maison) afin de le remettre sous forme de pourboire aux salariés affectés au tournoi. Toutefois, ceci ne s'applique pas pour les tournois promotionnels ou un timbre garanti de 15,00 \$ ou + demeure en vigueur.

CHARTE DE REMPLACEMENT DE POURBOIRES TOURNOIS

TABLEAU #1	
Type de tournoi	Méthode de remplacement de pourboires
Tournoi promotionnel	Timbre garanti de 15,00 \$ ou +
Tournoi majeur	Timbre garanti de 10,00 \$ ou +
Événement	Timbre garanti de 10,00 \$ ou +
Coût d'entrée / joueur	Méthode de remplacement de pourboires
1 \$ à 299 \$	Add on de 8,00 \$ ou +
300 \$ à 499 \$	5,4 % ou + de la cagnotte
500 \$ à 599 \$	5.1 % ou + de la cagnotte
600 \$ à 999 \$	4,8 % ou + de la cagnotte
1 000 \$ à 1 499\$	3,6 % ou + de la cagnotte
1 500 \$ à 2 499\$	2,7 % ou + de la cagnotte
2 500 \$ à 4 999 \$	2,4% ou + de la cagnotte
5 000 \$ à 9 999 \$	1,80% ou + de la cagnotte
10 000 \$ à 24 999 \$	2,1 %ou + de la cagnotte
25 000 \$ et +	1,20% ou + de la cagnotte

TABLEAU #2	
Coût d'entrée / joueur	Méthode de remplacement de pourboires
Événement	Appliquer la Charte de remplacement de pourboires tournoi (tableau #1) de façon individuelle pour chacun des tournois de l'événement.
	Pour les fins de calcul des timbres, additionner le montant total des pourboires prévus par la charte avec les pourboires directs reçus. Ensuite, diviser le tout par le nombre total des timbres travaillés pendant toute la durée de l'événement.
	Le résultat nous donne la valeur individuelle de chacun des timbres pour l'événement.
	La valeur individuelle d'un timbre lors d'un événement ne peut pas être inférieure au timbre minimum garanti de 10,00 \$.

* Un événement peut consister en une série de tournois. Afin que le tableau 2 de la présente lettre s'applique, les parties syndicale et patronale doivent convenir de la durée et de la fréquence des tournois qui constituent l'événement. À défaut d'entente, le tableau 1 s'applique.

TABLEAU 3	
Coût d'entrée / joueur	Méthode de remplacement de pourboires
0 \$ à 329 \$	Add-on de 8,00 \$ ou +
330 \$ à 2 499 \$	3,00 % ou + de la cagnotte
2 500 \$ à 7 499 \$	Timbre garanti de 25,00 \$ ou +
7 500 \$ et +	Timbre garanti de 50,00 \$ ou +

Remarque 1: La présente Charte de remplacement de pourboires tournois est conditionnée par la charte du tournoi applicable. Advenant un partenariat avec une firme d'envergure qui pourrait modifier à la hausse la charte en tout ou en partie, les concordances appropriées sont apportées à la présente charte.

Remarque 2: Lorsque requis, un timbre est défini comme suit :

Lorsqu'un salarié est affecté à un tournoi au jeu de poker ou la maison ne joue pas contre les clients, le temps total ou il est affecté au tournoi est divisé en timbre de trente (30) minutes. Les pauses et les périodes de travail de moins de trente (30) minutes sont reconnues lors du calcul du nombre de timbres auquel le salarié a droit.

Remarque 3: L'Employeur convient d'effectuer les paiements aux joueurs en terme de jetons, chèques ou argent comptant, et ce, selon le montant des bourses offertes.

5.3 Les salariés peuvent avoir une boîte de pourboires accrochée à côté d'eux au cas où les gagnants désirent leur donner du pourboire.

5.4 L'Employeur s'engage à prioriser les croupiers du Casino de Montréal en cas de tournoi majeur ou d'événement.

5.5 Comblement des besoins lors des tournois majeurs et des événements poker :

Afin de combler les besoins en effectifs liés aux tournois majeurs et événements poker, l'Employeur identifie les salariés selon l'ordre de priorité suivant:

Principe préalable

Les croupiers dédiés assignés à leur horaire régulier ne sont pas visés lorsqu'ils sont requis au maintien des opérations courantes du salon de poker.

5.5.1 Ordre de priorité

- a) Croupiers dédiés poker non requis à l'horaire régulier;
- b) Croupiers miroir;
- c) Croupiers détenant la compétence « tournois majeurs de poker »;
- d) Croupier miroirs ayant indiqué ne pas souhaiter être priorisé (« miroir non »);
- e) Croupiers occasionnels « tournois majeurs de poker »;
- f) Firme externe.

5.5.2 Affectation

Lors des tournois majeurs et des événements poker, l'affectation des salariés au jeu de poker ou la maison ne joue pas contre les clients s'effectue par ancienneté dans l'ordre suivant :

Principe préalable

Les croupiers dédiés sont prioritairement assignés aux opérations courantes du salon de poker. Leur affectation aux tournois majeurs ou événements poker s'effectue sous réserve du maintien de ces opérations.

- a) Croupiers dédiés non requis à l'horaire du salon de poker (horaire régulier, puis en complément d'heures);
- b) Croupiers miroirs (horaire régulier ou en complément d'heures);
- c) Croupiers détenant la compétence « tournois majeurs de poker » (horaire régulier ou en complément d'heures);
- d) Croupiers miroirs qui ont indiqué ne pas souhaiter être priorisés (« miroir non ») par ordre inverse d'ancienneté;

Temps supplémentaire

- e) Croupiers détenant la compétence Poker ou la compétence « tournois majeurs de poker »;

Effectifs complémentaires

- f) Croupiers occasionnels avec la compétence « tournois majeurs de poker »;
- g) Salarié provenant d'une firme externe.

5.5.3 Réduction des effectifs – tournois majeurs et événements poker

Lorsque les besoins en effectifs diminuent, la réduction s'effectue en fonction des besoins opérationnels, du maintien des activités du salon de poker et des possibilités de redéploiement.

Ordre de réduction

- a) Firme externe;
- b) Croupiers occasionnels avec la compétence « tournois majeurs de poker »;
- c) Temps supplémentaire (par ordre inverse d'ancienneté);

Réaffectation interne

- d) Les croupiers miroirs et les croupiers qui ont la compétence « tournois majeurs de poker » sont retirés du tournoi et redéployés aux tables traditionnelles, où ils sont assujettis selon les pratiques en vigueur;
- e) Les croupiers dédiés et les croupiers miroirs déjà au salon de poker sont assujettis selon les pratiques en vigueur applicables au salon.

6. Comité Poker

- 6.1. Le comité poker est consultatif et est composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) 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.
- 6.2. Ce comité a pour objectif de discuter de toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.
- 6.3. Le comité se réunit minimalement trois (3) fois par année. Des rencontres additionnelles peuvent avoir lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties. Au besoin, le comité de relations de travail peut aussi être saisi.
- 6.4. Les salariés, représentants du Syndicat, sont libérés sans perte de salaire régulier (taux de salaire majoré de son taux moyen de pourboire) pour la tenue de ce comité.

ANNEXE G

Allocation spéciale

Pour considérations diverses, entre autres pour tenir compte du site et de l'aménagement des espaces au Casino de Montréal, l'Employeur verse à tout salarié qui complète son horaire régulier de travail (minimum 5 heures) une allocation équivalant à 50 % de son taux horaire régulier payé à la cinquième (5^e) heure travaillée.

ANNEXE H

Compétence « croupier-surveillant CMTL »

En fonction de l'entente de principe, une compétence « croupier-surveillant CMTL » est créée pour l'emploi de croupier, et ce, en considérant :

- que l'Employeur désire partager certaines tâches de superviseur des opérations tables de jeux avec l'emploi de croupier;
- que plusieurs superviseurs des opérations tables de jeux deviennent admissibles à la retraite, ce qui rend le contexte favorable à implanter ce changement;
- qu'à l'implantation de ce changement, les croupiers surveillants et les superviseurs des opérations, se partagent la responsabilité de surveiller les tables de jeux;
- que les modalités de cette entente entre les parties ne restreint pas le droit de gestion de l'Employeur en matière d'établissement des rôles et responsabilités des emplois.

1. Exigences de sélection

Pour obtenir cette compétence, le salarié doit :

- Manifester son intérêt lorsque l'Employeur sollicite des candidatures;
- Avoir terminé sa période de probation;
- Avoir les compétences de jeux nécessaires pour surveiller au minimum trois (3) îlots de tables comprenant un seul îlot de roulettes;
- Réussir la formation de croupier-surveillant;
- Avoir un rendement global satisfaisant;
- Avoir un rendement satisfaisant en service à la clientèle.

2. Régime de travail et salaire

2.1 Le salarié qui possède la compétence « croupier-surveillant CMTL », est rémunéré, lorsqu'il est affecté à la fonction, selon l'échelle salariale prévue à l'Annexe « A-3 » de la convention collective. L'Employeur verse également l'équivalent du taux moyen de pourboire individuel du salarié affecté à cette fonction.

- 2.2** Les pourboires des salariés sont répartis conformément à l'article 24.5 de la convention collective. Toutefois, lorsque le croupier est affecté à la fonction de « croupier-surveillant CMTL », les heures effectuées à ce titre ne sont pas comptabilisées dans le calcul du taux de pourboire du quart de travail. Tous les salariés qui sont affectés à cette fonction ne sont pas autorisés à accepter le pourboire.
- 2.3** Le salarié qui agit comme « croupier-surveillant CMTL » est assujéti au régime de pause des superviseurs des opérations des tables de jeux.

3. Processus pour l'obtention de la compétence et affectation des salariés

- 3.1** Une fois par année avant la confection des modèles d'horaires par le comité horaire, le salarié manifeste son intérêt d'obtenir la compétence de « croupier-surveillant CMTL ». L'Employeur priorise les salariés qui répondent aux exigences énumérées au point #1 ci-dessus et selon ses besoins opérationnels.
- 3.2** L'Employeur peut former d'autres salariés à tout moment en fonction des besoins opérationnels.
- 3.3.** Les salariés détenant la compétence de « croupier-surveillant CMTL » sont affectés en fonction des besoins opérationnels.
- 3.4** Une fois par année, avant la confection des modèles d'horaires par le comité annuel d'horaires, le salarié qui a la compétence « croupier-surveillant CMTL » peut se désister de cette compétence. L'Employeur peut libérer le salarié « croupier-surveillant CMTL » de cette compétence si sa performance ne correspond pas aux attentes.
- 3.5** Il est convenu que le « croupier-surveillant CMTL » ne peut agir à ce titre au Salon de Poker et dans les salons privés.
- 3.6** Advenant qu'il n'y ait pas suffisamment de volontaires, les parties s'engagent à trouver des solutions pour répondre aux besoins opérationnels.
- 3.7** Advenant un manque de volontaires, l'Employeur peut, lors du comité annuel d'horaires, créer des lignes d'horaire qui ne peuvent être

choisies que par un salarié détenant la compétence de « croupier-surveillant CMTL ».

4. Descriptions des tâches liées à la compétence « croupier-surveillant CMTL »

- Ouvrir et fermer les tables de jeux et équipements connexes;
- Supporter le croupier tout au long du jeu;
- Informer le croupier lorsqu'il ne respecte pas une procédure et relayer l'information à un superviseur des opérations;
- Assurer la vigie des principes de jeux responsable et prendre les actions nécessaires;
- Assurer l'intégrité des jeux et leur bon déroulement;
- Assurer l'application des règles CANAFE et compléter la documentation requise;
- Gérer des situations clients, notamment :
 - Reconstituer une main;
 - Corriger une anomalie;
 - Assurer le suivi avec la surveillance.
- Assurer le suivi du jeu des clients;
- Accueillir les clients et assurer le service à la clientèle tout au long du jeu;
- Donner toute explication requise par la clientèle;
- Modifier les limites de table selon l'achalandage;
- Toutes autres tâches en lien avec les activités ci-dessus.

Toute autre mise à jour de tâches sera discutée et convenue entre les parties dans le cadre du comité annuel d'horaires ou du comité de relations de travail.

5. Processus d'implantation graduelle concernant les heures disponibles pour la compétence « croupier-surveillant CMTL »

5.1 L'implantation de la compétence « croupier-surveillant CMTL » dans l'horaire quotidien se fait au plus tard 120 jours après la signature de la convention collective.

5.2 Par la suite, annuellement, dans le cadre du comité annuel d'horaires et au fur et à mesure des départs des superviseurs des opérations des tables de jeux. L'Employeur injecte une portion des heures laissées vacantes par les superviseurs des opérations des tables de jeux dans les effectifs des grilles d'horaires des croupiers et établit ses besoins en effectifs pour la compétence, annuellement, avant le choix d'horaire.

5.3 Advenant qu'il n'y ait pas suffisamment de volontaires, les parties s'engagent à trouver des solutions pour répondre aux besoins opérationnels. À défaut, l'Employeur peut, lors du comité annuel d'horaire, créer des lignes d'horaire qui ne peuvent être choisies que par un salarié détenant la compétence de « croupier-surveillant CMTL ».

6. Suivi de l'intégration de la compétence « croupier-surveillant CMTL »

Les parties conviennent d'assurer le suivi de l'intégration de la nouvelle compétence dans le cadre du comité de relations de travail ou du comité annuel d'horaires, et d'y apporter, au besoin, les ajustements nécessaires. Des rencontres additionnelles peuvent avoir lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties.

LETTRES D'ENTENTE

Lettres d'entente reconduites ou intégrées à la convention collective

1. Avance de salaire reliée à la modification de la période de paie (Reconduction);
2. Identification des périodes pour fins de contrat des salariés occasionnels saisonniers par année financière (article 2.19);
3. Affectation volontaire sur des mandats hors de l'Unité d'accréditation;
4. Confection des modèles d'horaires et comité annuel d'horaires.

Lettre d'entente temporaire reproduite à la convention collective

5. Bloc de disponibilités B pour les salariés occasionnels, excluant la période des fêtes.

LETTRE D'ENTENTE # 1

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3939
Ci-après appelé « **le Syndicat** »

ET : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
Ci-après appelé « **l'Employeur** »

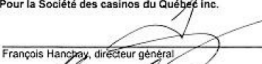
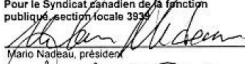
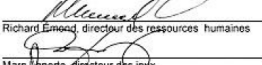
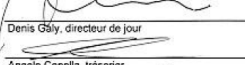
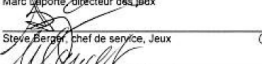
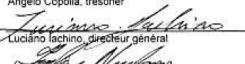
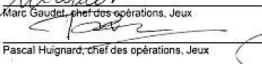
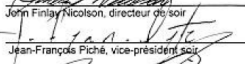
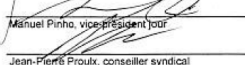
OBJET : **Avance de salaire reliée à la modification de la période de paie**

ATTENDU que L'Employeur doit modifier sa période de paie, et ce, à compter du 29 janvier 1998.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Cette entente ne s'adresse qu'aux salariés à temps complet à l'emploi de L'Employeur le 29 janvier 1998. Cependant, le salarié embauché à temps complet ou celui qui obtient par promotion un emploi à temps complet à compter du 15 janvier 1998, n'est pas visé par l'avance de salaire décrite à la présente. Il recevra sa première paie avec un décalage de dix (10) jours.
2. Tout salarié à temps complet reçoit une avance de salaire équivalente à 8/10 de la paie habituelle visant à combler l'absence de rémunération occasionnée par le décalage qu'engendre la modification à la période de paie. Cette avance couvre la période du 19 au 28 janvier 1998.
3. Le montant de l'avance de salaire équivaut à 65 % du salaire brut et il sera remis le 29 janvier 1998, sans aucune déduction.
4. Le salarié à temps complet devra remettre cette avance de salaire au moment de son départ ou au moment de sa retraite, chez L'Employeur.
5. Le salarié à temps complet visé par la présente consent à ce que L'Employeur, lors de la cessation de son emploi, déduise le montant de l'avance reçue de tout montant qui lui sera dû, notamment les montants dus à titre de salaire, vacances, congés fériés et congés de maladie.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 4^e jour du mois de décembre 2014.

Pour la Société des casinos du Québec Inc.	Pour le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939
	
François Hancroix, directeur général	Mario Nadeau, président
	
Richard Emond, directeur des ressources humaines	Denis Gsly, directeur de jour
	
Marc Laporte, directeur des jeux	Angelo Copolla, trésorier
	
Steve Bergeron, chef de service, Jeux	Luciano Iachino, directeur général
	
Marc Gaudet, chef des opérations, Jeux	John Finlay-Nicolson, directeur de soir
	
Pascal Huignard, chef des opérations, Jeux	Jean-François Piché, vice-président soir
	
	Manuel Pinho, vice-président jour
	
	Jean-Pierre Proulx, conseiller syndical

LETTRE D'ENTENTE # 2

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3939
Ci-après appelé « **le Syndicat** »

ET : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
Ci-après appelé « **l'Employeur** »

(ci-après appelées « les Parties »)

OBJET : Identification des périodes pour fins de contrat des salariés occasionnels saisonniers par année financière (article 2.19)

CONSIDÉRANT la convention collective en vigueur;

CONSIDÉRANT les dispositions de l'article 2.19 de la convention collective;

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les considérants font partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Les parties s'entendent qu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, les dispositions suivantes sont ajoutées à l'article 2.19 :

Pour fins de la période de réembauche et de fin de contrat seulement, et ce, en fonction des disponibilités des salariés occasionnels saisonniers, les dates des contrats peuvent être établies à l'extérieur de la période de disponibilité obligatoire prévue à l'article 2.19.

Période estivale

10 mai au 6 septembre 2027
15 mai au 4 septembre 2028
14 mai au 3 septembre 2029
13 mai au 2 septembre 2030
12 mai au 1 septembre 2031
10 mai au 6 septembre 2032

Période des fêtes

14 décembre 2026 au 24 janvier 2027
13 décembre 2027 au 23 janvier 2028
11 décembre 2028 au 21 janvier 2029
10 décembre 2029 au 20 janvier 2030
16 décembre 2030 au 19 janvier 2031
15 décembre 2031 au 18 janvier 2032

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

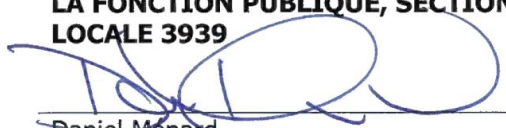
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente à Montréal, ce 25^e jour du mois de juin 2026.

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


Jean-Phillippe Perrott
Directeur par intérim, Direction des jeux


Kenza Ellaouzi CRHA
Directrice des relations de travail et
prévention santé et sécurité

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3939**


Daniel Ménard
Président


Marie-Claude Simard
Secrétaire-archiviste

LETTRE D'ENTENTE # 3

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3939
Ci-après appelé « **le Syndicat** »

ET : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
Ci-après appelé « **l'Employeur** »
(ci-après appelées « les Parties »)

OBJET : **Affectation volontaire sur des mandats hors de l'Unité d'accréditation**

CONSIDÉRANT la convention collective en vigueur;

CONSIDÉRANT les dispositions de l'article 14.6 de la convention collective;

CONSIDÉRANT que l'Employeur peut être appelé à confier certains mandats temporaires qui ne sont pas couverts par une unité d'accréditation;

CONSIDÉRANT que l'Employeur souhaite, afin de répondre à ses besoins opérationnels, offrir à des salariés volontaires la possibilité d'effectuer des heures dans le cadre desdits mandats;

CONSIDÉRANT que l'Employeur priorise le maintien des opérations aux tables de jeux;

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective et leur désir d'encadrer les modalités applicables.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les considérants font partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Les parties conviennent que l'Employeur peut offrir à des salariés volontaires de l'unité d'accréditation la possibilité d'effectuer, sur une base temporaire, des heures de travail dans le cadre de mandats hors de l'unité d'accréditation,

lorsque ces mandats ne sont pas couverts par une unité d'accréditation, et ce, afin de contribuer aux besoins de l'organisation.

3. Conditions d'application :

- a) Ces affectations sont offertes sur une base strictement volontaire;
 - b) Lorsque l'Employeur décide d'offrir une affectation visée par la présente lettre d'entente, il procède parmi les salariés volontaires possédant les qualifications requises, selon les modalités qu'il détermine en fonction des besoins opérationnels;
 - c) Le salarié régulier qui accepte une telle affectation continue d'accumuler son ancienneté et le salarié occasionnel maintient son rang de priorité ou de pigne pendant la durée de l'affectation;
 - d) Le salarié qui accepte une telle affectation est soumis aux conditions applicables au mandat, notamment quant à l'horaire de travail, à la durée de l'affectation et aux modalités d'exécution du travail;
 - e) Le salarié sera rémunéré selon son salaire régulier de l'Annexe A-1 ou A-2 de la convention collective, soit son taux de salaire et son taux moyen de pourboire individuel;
 - f) Les cotisations syndicales applicables sont perçues conformément à l'article 6.3 de la convention collective;
 - g) Le salarié qui accepte une telle affectation demeure un salarié visé par l'unité d'accréditation pour l'application de la convention collective, sous réserve des adaptations nécessaires découlant de la nature du mandat.
 - h) Au terme du mandat, le salarié réintègre son horaire, selon le cas, conformément aux dispositions applicables de la convention collective;
4. L'une ou l'autre des parties peut demander la révision des modalités qui y sont prévues. Toute modification ou tout ajustement à la présente lettre d'entente doit toutefois faire l'objet d'une entente entre les parties.
5. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec, qu'elle est faite sans admission

quelconque, et ne pourra être invoquée par l'une ou l'autre des parties à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente à Montréal, ce 25^e jour du mois de juin 2026.

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



Jean-Philippe Perrott
Directeur par intérim, Direction des jeux



Kenza Ellaouzi CRHA
Directrice des relations de travail et prévention
santé et sécurité
Vice-présidence, Talents et culture

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3939**



Daniel Ménard
Président



Marie-Claude Simard
Secrétaire-archiviste

LETTRE D'ENTENTE # 4

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3939
Ci-après appelé « **le Syndicat** »

ET : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
Ci-après appelé « **l'Employeur** »
(ci-après appelées « les Parties »)

OBJET : **Confection des modèles d'horaires et comité annuel d'horaires**

CONSIDÉRANT la convention collective en vigueur;

CONSIDÉRANT les dispositions des articles 16 (heures de travail), 17 (congé fériés) et 20 (vacances) de la convention collective;

CONSIDÉRANT l'Annexe B (grille des horaires de travail);

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties dans le cadre des sessions de négociation du renouvellement de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les considérants font partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Les parties conviennent de confier à un comité structuré et paritaire formé tel que décrit à l'article 8.8 de la présente convention collective, le mandat d'examiner et de formuler des recommandations relatives à la durée de la prestation de travail et aux horaires de travail;
3. Les rôles de l'Employeur et du Syndicat dans le processus de confection des horaires sont définis comme suit :
 - a. Le comité d'horaire travaille conjointement avec l'Employeur afin d'élaborer les horaires de travail tout en représentant les intérêts des salariés selon les besoins opérationnels;

- b. L'Employeur travaille conjointement avec le Syndicat afin d'élaborer des horaires qui répondent aux besoins opérationnels et facilitent la gestion des opérations.
- c. L'Employeur détermine les effectifs requis. Il soumet au Syndicat une proposition des effectifs prévus pour chacun des horaires afin de permettre la discussion et la révision, s'il y a lieu. Le Syndicat peut formuler des propositions et explications, lesquelles devront être considérées par l'Employeur avant sa décision finale.
4. Dans le cadre de son mandat, le comité peut étudier ou réviser divers éléments, dont notamment :
- Les heures de travail par horaire type;
 - Les horaires de travail existants;
 - Tout autre sujet pertinent.
5. Le calendrier des rencontres est établi afin de débiter les discussions en septembre;
6. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties;
7. L'Employeur considère l'opinion syndicale quant au bon nombre de salariés par statut;
8. En cas d'un dépôt d'effectifs à la baisse, l'Employeur considère l'opinion syndicale sur la couverture des opérations optimales;
9. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec, qu'elle est faite sans admission quelconque, et ne pourra être invoquée par l'une ou l'autre des parties à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente à Montréal, ce 25^e jour du mois de juin 2026.

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


Jean-Philippe Perrott
Directeur par intérim, Direction des jeux


Kenza Ellaouzi CRHA
Directrice des relations de travail et prévention
santé et sécurité
Vice-présidence, Talents et culture

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3939**


Daniel Ménard
Président


Marie-Claude Simard
Secrétaire-archiviste

LETTRE D'ENTENTE # 5

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

**Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3939**
(ci-après appelé « le Syndicat »)

(ci-après appelées « les Parties »)

**OBJET : Bloc de disponibilités B pour les salariés occasionnels, excluant la
période des fêtes**

CONSIDÉRANT la convention collective en vigueur;

CONSIDÉRANT les dispositions de l'article 32.2 b) de la convention collective;

CONSIDÉRANT la lettre d'entente LE_23 signée le 15 janvier 2026;

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties dans le cadre du
renouvellement de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les considérants font partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. À la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, les parties détermineront la date de mise en vigueur des modalités du point 3. À ce moment, la présente annule et remplace :
 - LE_23_Reconduction projet-pilote_Occasionnel Bloc B : Modalités de non-disponibilités lors d'une fin de semaine discrétionnaire, signée le 15 janvier 2026;
3. Nonobstant les dispositions de l'article 32.2 b), les parties s'entendent sur les modalités suivantes concernant le Bloc B seulement:

Bloc B

Sur la base d'une rotation 3-2+, de la façon suivante :

- L'alternance des fins de semaine est établie sur un cycle de six (6) fins de semaine (vendredi-samedi-dimanche), répartie sur trois (3) périodes de paie, selon la séquence suivante :

- i. première période de paie : une (1) fin de semaine travaillée et une (1) fin de semaine en discrétionnaire;
- ii. deuxième période de paie : une (1) fin de semaine travaillée et une (1) fin de semaine en discrétionnaire;
- iii. troisième période de paie : une (1) fin de semaine travaillée et une (1) fin de semaine en congé.

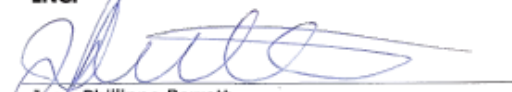
Lors de la période du temps des fêtes, la fin de semaine de congé devient une fin de semaine discrétionnaire, et ce, pour les semaines complètes incluant le 24 décembre et le 2 janvier.

Les dispositions ci-dessus, au présent point, ne sont pas applicables pour les salariés occasionnels saisonniers qui ont, sur la base d'une rotation 3-2+, en alternance, une fin de semaine de trois (3) jours (vendredi, samedi, dimanche) travaillée et une fin de semaine discrétionnaire. Les points ci-dessous s'appliquent.

- Les fins de semaine en discrétionnaire de trois jours (vendredi, samedi, dimanche), les occasionnels peuvent être requis de travailler après la prise en compte du temps complémentaire des salariés réguliers et du temps récupéré des salariés occasionnels. Advenant le cas, l'employeur procède par rang de priorité ou de pigue pour les volontaires, et si les besoins en effectifs ne sont pas comblés, par ordre inverse pour les autres salariés occasionnels.
 - 2 congés par semaine du lundi au jeudi, sauf lorsqu'un férié survient lors d'une ou de ces journées.
4. La présente lettre d'entente est applicable jusqu'à la fin de l'année financière 2027-2028. Les parties au comité horaire conviennent d'en évaluer l'application à cette échéance et de discuter, le cas échéant, des ajustements requis pour l'année financière 2028-2029.
 5. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*, qu'elle est faite sans admission quelconque, et ne pourra être invoquée par l'une ou l'autre des parties à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente à Montréal, ce 25^e jour du mois de juin 2026.

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


Jean-Phillippe Perrott
Directeur par intérim, Direction des jeux


Kenza Elliaoui CRHA
Directrice des relations de travail et prévention
santé et sécurité
Vice-présidence, Talents et culture

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3939**


Daniel Ménard
Président


Marie-Claude Simard
Secrétaire-archiviste