

CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR	PROPOSITIONS SYNDICALES	PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR
<p data-bbox="69 139 573 167">Article 1 <i>But de la convention</i></p> <p data-bbox="69 204 195 232">1.1 But</p> <p data-bbox="69 269 722 634">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.</p>		

CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR	PROPOSITIONS SYNDICALES	PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR
<p>Article 2 Définitions</p> <p>2.1 Conjoint</p> <p>On entend par conjoint, deux (2) personnes :</p> <p>a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;</p> <p>b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères et/ou mères d'un même enfant;</p> <p>c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins (1) an;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>2.2 Délais</p> <p>Tous les délais prévus à la présente convention collective se calculent en jours civils, à moins de stipulation contraire.</p> <p>2.3 Échelons</p> <p>Échelon désigne un niveau de salaire à l'intérieur de l'échelle salariale.</p>		

2.4 Emploi

Un emploi désigne l'ensemble des tâches et des responsabilités d'un 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 le genre féminin à moins que ne soit explicitement prévu le contraire.

2.8 Grief

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

2.9 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, pourvu qu'il n'y ait pas eu d'interruption de plus d'un (1) mois de service continu.~~

2.12 Pourboire

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

2.13 Statut

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

2.14 Salarié

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

2.15 Salarié régulier

Salarié régulier désigne un salarié embauché à temps complet ou à temps partiel. ~~Un salarié acquiert ce statut après avoir complété favorablement la période de probation prévue.~~

2.16 Salarié à temps complet

Salarié 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.

2.12 Pourboire

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

2.13 Statut

Le statut d'un salarié, déterminé par l'employeur est soit **régulier**, occasionnel ou **saisonnier**.

2.15 Salarié régulier

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

2.17 Salarié à temps partiel

Salarié 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 temps complet à horaire variable

~~Un salarié qui est inscrit à~~ l'horaire ~~et~~ dont la semaine normale de travail est fixée par un minimum et un maximum d'heures par jour.

2.19 Salarié occasionnel

~~Salarié 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. 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.~~

2.20 Salarié saisonnier

Salarié saisonnier désigne un salarié embauché à durée déterminée pour parer à un surcroît de travail lors de la période estivale (du 1er juin à la fête du Travail) et du temps des Fêtes (du 24 décembre au 2 janvier).

2.17 Salarié à temps partiel

Salarié 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.

2.18 Horaire variable

~~Est un horaire~~ dont la semaine normale de travail est fixée par un minimum et un maximum d'heure par jour.

2.19 Salarié occasionnel

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

<p>2.21 Salarié en période de probation Un salarié en période de probation désigne un salarié n'ayant pas complété sa période de probation. S'il est congédié pendant cette période, il n'a pas droit au grief.</p> <p>2.22 Syndicat Le syndicat désigne le «Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939».</p> <p>2.23 Quart de travail</p> <p>Quart de jour : Lorsque la majorité des heures travaillées se situent entre 7h30 et 19h29.</p> <p>Quart de soir : Lorsque la majorité des heures travaillées se situent entre 19h30 et 7h29.</p> <p>2.24 Quotas Le calcul des quotas de vacances/fériés est effectué en fonction du nombre d'employés 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.</p> <p>2.25 Section Une section est un ensemble de tables sous la responsabilité d'un même chef des opérations.</p>	<p>2.21 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. Le salarié en période de probation n'a pas droit au grief pour cause de congédiement seulement.</p>	
--	---	--

2.26 Groupe

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

2.27 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 25 mars 2013 au 23 mars 2014~~
~~Du 24 mars 2014 au 22 mars 2015~~
~~Du 23 mars 2015 au 20 mars 2016~~
~~Du 21 mars 2016 au 19 mars 2017~~
~~Du 20 mars 2017 au 18 mars 2018~~
~~Du 19 mars 2018 au 17 mars 2019~~
~~Du 18 mars 2019 au 29 mars 2020~~

2.28 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.

Du 30 mars 2020 au 28 mars 2021
Du 29 mars 2021 au 27 mars 2022
Du 28 mars 2022 au 26 mars 2023
Du 27 mars 2023 au 24 mars 2024
Du 25 mars 2024 au 23 mars 2025
Du 24 mars 2025 au 24 mars 2026
Etc.

2.29 Salaire*

Le salaire est le taux horaire prévu à l'annexe A majoré du TMP personnalisé, toutes primes applicables prévu à la convention collective majoré des avantages sociaux.

CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR	PROPOSITIONS SYNDICALES	PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR
<p>Article 3 <i>Non-discrimination ou harcèlement psychologique ou sexuel</i></p> <p>3.1 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, un employé, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, le fait qu'elle soit une personne handicapée ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		

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 de l'employé 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 l'employé.

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.

CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR	PROPOSITIONS SYNDICALES	PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR
<p data-bbox="69 139 558 167">Article 4 <i>Droit de la direction</i></p> <p data-bbox="69 220 722 415">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.</p>		

CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR	PROPOSITIONS SYNDICALES	PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR
<p>Article 5 Reconnaissance du syndicat</p> <p>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.</p> <p>5.2 Toute entente entre l'employeur et le syndicat modifiant une ou plusieurs dispositions de la convention collective n'est valide que si elle est signée par des représentants de l'employeur et du syndicat expressément désignés pour ce faire.</p> <p>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.</p> <p>5.3 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>5.1 a) 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.</p> <p>b) Aucune entente individuelle entre un salarié et l'employeur qui déroge aux dispositions de la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'accord écrit du syndicat.</p> <p>5.4 L'employeur convient de ne pas faire exécuter par les cadres aucun travail normalement accompli par des salariés de l'unité d'accréditation.</p>	

<p>5.6 Dans l'éventualité de changement technologique qui aurait pour effet de modifier l'équipement ou les méthodes de travail, l'employeur avise par écrit le syndicat un (1) mois avant tel changement. Les parties se rencontrent dans le plus bref délai pour discuter des solutions envisageables afin d'atténuer les impacts d'un changement technologique.</p> <p>5.7 L'employeur convient de ne confier en sous-traitance aucune activité de travail présentement couverte par les emplois de la présente convention collective si cela a pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail des salariés réguliers.</p>	<p>5.6 Dans l'éventualité de changement technologique qui aurait pour effet de modifier l'équipement ou les méthodes de travail, l'employeur avise par écrit le syndicat un (1) mois avant tel changement. Les parties se rencontrent dans le plus bref délai pour discuter des solutions envisageables afin d'atténuer les impacts d'un changement technologique ou technique.</p> <p>5.7 L'employeur convient de ne confier en sous-traitance aucune activité de travail présentement couverte par les emplois de la présente convention collective Sauf les dispositions prévues à l'annexe F, article 5.4</p>	
---	---	--

<p>Article 6 Régime syndical</p> <p>6.1 L'employeur déduit de la paie de chaque salarié, dès son entrée en fonction, la cotisation syndicale fixée par le syndicat.</p> <p>6.2 Le montant de la cotisation est établi ou révisé par le syndicat. Une copie certifiée conforme à la résolution adoptée en ce sens est transmise à l'employeur par le secrétaire 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</p> <p>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 équivalent au total des retenues syndicales ainsi qu'une liste des noms des salariés, du numéro du salarié, 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.</p> <p>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.</p> <p>6.5 L'employeur imprime à ses frais une convention collective pour tous les salariés. Il en remet cent (100) au syndicat.</p>	<p>6.1 L'employeur déduit de la paie de chaque salarié, dès son entrée en fonction, toutes cotisations syndicales fixées par le syndicat.</p> <p>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 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</p>	
--	--	--

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, en complétant le formulaire à cet effet disponible à la Direction des ressources humaines.

7.1 L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat, des espaces pour fins d'affichage sur ~~trois (3)~~ **quatre (4)** tableaux fermés à clé et ce, à des endroits convenus entre les parties.

CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR	PROPOSTIONS SYNDICALES	PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR
<p>Article 8 Absence pour activités syndicales</p> <p>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.</p> <p>8.2 Un salarié, représentant du syndicat, peut s'absenter de son travail pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire régulier, afin de discuter de l'application de la convention collective avec des représentants de l'employeur. 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.</p> <p>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.</p>	<p>8.2 Un salarié, représentant du syndicat, peut s'absenter de son travail pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire, 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.</p> <p>8.3 a) Tous 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.</p>	

~~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) Par année de convention collective, débutant le 1^{er} août 2013, l'employeur accorde l'équivalent de 3 395 heures d'absence rémunérées pour l'ensemble des activités syndicales à l'exception de l'article 8.7.~~

~~Le 1^{er} août de chaque année, 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 5 heures par salarié à compter du 1^{er} août 2014.~~

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 et les avantages sociaux~~ auxquels ils auraient normalement eu droit s'ils avaient été au travail durant ces absences incluant le dernier taux moyen de pourboires individuel représentatif. L'employeur facture mensuellement au syndicat les sommes payées, ~~incluant les avantages sociaux qui y sont reliés.~~

b) Le 1^{er} juillet de chaque année, l'employeur accorde l'équivalent de six (6) heures par salarié de libération pour un minimum de 4 200 heures d'absence rémunérées pour l'ensemble des activités syndicales à l'exception de l'article 8.7.

8.4 a) Les absences prévues à l'article 8.3 a) peuvent être sans solde. Les salariés autorisés par le syndicat reçoivent directement de l'employeur le salaire prévu à 2.29 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 sauf les avantages sociaux tel que férié et vacances, maladie pour un maximum de vingt-trois virgule soixante-quatorze pourcent (23.74%).

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 élu ou qui obtient un poste au SCFP (~~maximum d'un (1) à la fois~~) et qui en fait la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, obtient un congé sans solde d'une durée minimale d'un (1) mois et pour la durée de son mandat ou de ses différents mandats successifs. Au terme de son mandat et sur avis écrit préalable d'au moins trente (30) jours, le salarié ~~peut reprendre l'emploi qu'il occupait à son départ en congé ou, si son emploi a été supprimé, un autre emploi auquel ses compétences et son ancienneté lui donnent droit.~~

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.

8.5 Le salarié élu ou qui obtient un poste au SCFP **ou Fond de solidarité** 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.**

8.7 **Cinq (5)** salariés sont libérés, avec solde pour participer à toute séance de négociation ou de conciliation.

<p>8.8 Les salariés, représentants du syndicat, sont libérés sans perte de salaire régulier pour la durée d'une des activités ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de relations de travail (art. 13.1) (3 représentants) • Comité de grief (2 représentants) (art.10.2) • Comité de santé et sécurité au travail (2 représentants) (art.28.2) • Comité sur les horaires (2 représentants) • Choix annuel d'horaires (2 représentants) • Choix annuel de vacances et fériés (2 représentants) <p>Ainsi que tout autre comité créé par l'employeur.</p>	<p>8.8 Les salariés, représentants du syndicat, sont libérés sans perte de salaire pour la durée d'une des activités ci-dessous pour un minimum de 50% de son horaire journalier.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de relations de travail (art. 13.1) (4 représentants) • Comité d'assurance (2 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 (2 représentants) • Choix annuel d'horaires (2 représentants) • Choix annuel de vacances et fériés (2 représentants) <p>Ainsi que tout autre comité créé par l'employeur.</p>	
---	---	--

<p>Article 9 Représentation syndicale</p> <p>9.1 Le syndicat désigne des délégués syndicaux dont le champ d'action tient compte des lieux de travail.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>9.4 Pour toute rencontre avec un représentant de l'employeur relativement au respect de la convention collective ou pour imposer une mesure disciplinaire, le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical de son choix lorsque les circonstances le permettent. Lorsqu'il n'y a aucun représentant syndical présent sur les lieux du travail, un salarié peut être accompagné par un autre salarié de son choix, présent sur les lieux du travail. Ce dernier agira à titre de représentant syndical.</p> <p>9.5 Le syndicat transmet à l'employeur le nom de tout représentant syndical et l'avise de tout changement.</p>	<p>9.1 Le syndicat désigne les délégués syndicaux.</p> <p>9.4 Pour toute rencontre avec un représentant de l'employeur relativement au respect de la convention collective pour imposer une mesure disciplinaire, ou évaluation annuelle le salarié doit être accompagné d'un représentant syndical de son choix, sauf si l'employé refuse d'être représenté. 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 sauf si l'employé refuse d'être représenté. Ce dernier agira à titre de représentant syndical.</p>	
--	--	--

<p>Article 10 Procédures de règlement de griefs</p> <p>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 mésentente 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.</p> <p>10.2 a) Tout salarié ou tout groupe de salariés peut formuler un grief selon les dispositions du présent article. Les mêmes droits et recours sont reconnus au syndicat qui peut formuler un grief.</p> <p>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.</p>	<p>10.2 a) Un grief peut être pour un individu, pour un groupe de salarié ou pour et au nom du syndical.</p> <p>Un grief individuel, peut être signé par un représentant du syndicat. Tout grief est formulé par le syndicat et appartient à celui-ci.</p> <p>b) Un grief est soumis par écrit au supérieur immédiat concerné dans les trente (30) jours suivant le fait qui en est à 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 de l'employeur, le grief peut être signé par le Directeur des ressources humaines et soumis au président du syndicat.</p>	
--	---	--

- ~~c) Suite à l'étape prévue en b), le grief non réglé peut être discuté lors du comité de grief suivant.~~
- ~~d) Dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief, suivant l'étape prévue en c), ou à la demande d'une des parties, le syndicat et le directeur des ressources humaines ou son représentant se rencontrent pour tenir une audience. Suite à l'audience, l'employeur a trente (30) jours pour informer le syndicat de sa décision finale.~~
- ~~e) Si la décision du supérieur immédiat ou de la Direction des ressources humaines le cas échéant, ne règle pas le grief ou n'est pas rendue dans le délai ci-dessous stipulé en d), l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief en arbitrage dans les soixante (60) jours de la décision ou du délai prévu pour sa réponse, en avisant par écrit l'autre partie à cet effet.~~
- ~~f) Dans les douze (12) mois suivants le dernier délai ci-dessus stipulé en e), les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, à défaut, demander, à l'intérieur du même délai, sa nomination par le ministre de l'Emploi.~~
- ~~g) Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et emportent déchéance à moins d'ententes écrites à l'effet du contraire.~~

c) Suite à l'étape prévue en b), tout grief doit être discuté lors du comité de grief suivant. Ce comité doit se rencontrer à une fréquence d'une fois par deux 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) Dans les douze (12) mois suivant le dernier délai stipulé en d), pour chaque grief visé, les parties s'entendent sur le modèle d'arbitrage retenu, une voie d'arbitrage doit être identifiée parmi les options suivantes :

Arbitrage express :

i) La 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.

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 témoin.

vi) Aucune des parties ne peut être représentée par un procureur.

vii) La durée de l'audience d'un grief peut varier d'une demi-journée à un maximum d'un jour.

viii) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond avant de rendre une décision. Une période de clarification durant laquelle il pourra faire état de sa compréhension du litige lui sera octroyé 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 décision par écrit, d'un maximum d'une (1) page, dans les dix (10) jours suivants la fin de l'audience. Ladite décision constitue un cas d'espèce, ne lie pas les parties pour le futur et ne peut être invoquée par la suite devant le tribunal.

<p>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.</p> <p>10.4 Les vices de forme dans la formulation d'un grief n'invalident pas ce dernier.</p>	<p>xi) Les honoraires et les frais de l'arbitre qui incluent l'arbitrage et la décision, sont assumés à parts égales entre l'employeur et le syndicat et incluent les frais de rédaction de la décision.</p> <p>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 survenue entre les parties, préalablement à la demande d'annulation.</p> <p>Advenant le rejet, par l'une ou l'autre des parties, de la décision rendue en arbitrage express, le grief sera alors dirigé en arbitrage conventionnel, conformément aux dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective. La partie ayant demandé l'arbitrage conventionnel assumera alors, à part entière, les honoraires et les frais dudit arbitrage.</p> <p>Tout grief référé en arbitrage conventionnel sera soumis aux conditions prévues à l'article 11 de la convention collective.</p> <p>Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et emportent déchéance à moins d'entente écrite entre les parties.</p>	
--	---	--

<p>Article 11 Arbitrage</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>11.3 Un grief à l'encontre d'un congédiement sera traité en priorité avant tout autre grief déféré à l'arbitrage.</p> <p>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.</p>	<p>11.4 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties</p> <p>11.5 Frais d'arbitrage Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chacune des parties. Le salaire des témoins à l'emploi de l'employeur demeure toujours à la charge de ce dernier. Cependant, si l'arbitre accueille le grief, l'employeur assume seul les honoraires et dépenses de l'arbitre.</p> <p>Dans la mesure du possible, les séances d'arbitrage se tiennent dans les locaux de l'employeur. Les coûts de la location des locaux pour la tenue des séances d'arbitrage sont toujours à la charge de l'employeur.</p>	
---	--	--

12.1 Selon la gravité ou la fréquence des infractions et en tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires prennent la forme d'un avertissement écrit, d'une suspension ou d'un congédiement. Malgré ce qui précède, l'employeur peut suspendre, avec ~~ou sans~~ solde, un salarié pour fins d'enquête. Cette mesure est de nature administrative. Au terme de cette suspension pour fin d'enquête, l'employeur transmet, le cas échéant, au salarié la mesure disciplinaire définitive.

12.2 a) La mesure disciplinaire imposée par l'employeur à un salarié doit lui être confirmée par un avis écrit 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 de l'employé.~~

12.1 Selon la gravité ou la fréquence des infractions et en tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires prennent la forme d'un avertissement écrit, d'une suspension ou d'un congédiement. Malgré ce qui précède, l'employeur peut suspendre, avec solde, un salarié pour fins d'enquête. Cette mesure est de nature administrative. Au terme de cette suspension pour fin d'enquête, l'employeur transmet, le cas échéant, au salarié la mesure disciplinaire définitive.

12.2 a) La mesure disciplinaire imposée par l'employeur à un salarié doit lui être confirmée **en main propre avant l'application de la mesure disciplinaire**, par un avis écrit 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.

<p>12.3 Si l'employeur est dans l'impossibilité de remettre la mesure disciplinaire au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit la lui remettre dans les cinq (5) jours travaillés suivant son retour au travail.</p> <p>12.4 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.</p> <p>12.5 Dans tous les cas d'arbitrage portant sur une mesure disciplinaire, l'employeur assume le fardeau de la preuve.</p> <p>12.6 Tout salarié peut, pendant ses périodes de repos, de repas, avant ou après le travail, et après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier personnel.</p> <p>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 douze (12) mois est interrompue par toute absence du travail de plus de sept (7) jours, excluant les congés fériés et les vacances.</p>	<p>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 main propre dans les cinq (5) jours travaillés suivant son retour au travail.</p> <p>12.6 Tout salarié peut, pendant ses périodes de repos, de repas, avant ou après le travail, et après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier personnel et en avoir une copie sur demande dans les 72 heures.</p> <p>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 de même nature durant cette période. Cette période douze (12) mois est interrompue par toute absence du travail de plus de sept (7) jours, excluant les congés fériés et les vacances.</p>	
--	--	--

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.

12.9 Seul un cadre (aucun cadre à contrat) peut imposer une mesure disciplinaire ou signer les documents d'observation et tout autre document d'évaluation pertinent d'un salarié.

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.

13.1 Le Comité de relations de travail est composé de **quatre (4)** représentants du syndicat et de **quatre (4)** 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.

13.5 Toute rencontre entre un membre du syndicat et un membre de l'employeur sont payé en conformité avec l'article 8.2 de la présente convention.

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. ~~Tout cours d'appoint nécessaire sera donné sur le temps du salarié.~~

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.

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.

14.3 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;
- ~~e) Départ volontaire;~~
- 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.

c) Démission libre et volontaire non révoquée par le salarié dans les vingt-quatre (24) heures suivantes ;

<p>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.</p> <p>14.5 Listes officielles</p> <p>a) Liste d'ancienneté</p> <p>i) Il existe une seule liste d'ancienneté pour les salariés réguliers.</p> <p>ii) La liste d'ancienneté des salariés réguliers est mise à jour au 1er janvier de chaque année et affichée pendant 30 jours une fois l'an, au mois de janvier. Une copie de la liste est transmise au syndicat.</p> <p>iii) Cette liste d'ancienneté peut être contestée par voie de grief. Elle demeure en vigueur jusqu'à l'affichage de l'année suivante.</p>	<p>iii) Cette liste d'ancienneté peut être contestée par voie de grief et être corrigé dans les trente (30) jours suivant l'affichage. Elle demeure en vigueur jusqu'à l'affichage de l'année suivante</p>	
--	--	--

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 1040 heures travaillées;
- 2) Lorsque le salarié se voit reconnaître une équivalence de 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 1er janvier et affichée pendant 30 jours une fois l'an, au mois de janvier. Une copie de la liste est transmise au syndicat.

Cette liste de rang de priorité peut être contestée par voie de grief. La liste de rang de priorité demeure en vigueur jusqu'à l'affichage de l'année suivante.

Cette liste de rang de priorité peut être contestée par voie de grief **et être corrigé dans les trente (30) jours suivant l'affichage**. La liste de rang de priorité demeure en vigueur jusqu'à l'affichage de l'année suivante.

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 et qui à sa demande ou à celle de l'employeur revient dans celle-ci, se voit reconnaître ~~pour le salarié régulier toute son ancienneté ou pour le salarié occasionnel, le maintien de son rang de priorité ou de son rang de pige, selon le cas, depuis sa dernière date d'entrée en service,~~ en autant qu'il n'ait pas complété cinquante (50) jours travaillés à son nouvel emploi. Toutefois 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 pige, selon le cas, pour un maximum de deux ans sauf ~~pour le remplacement~~ d'un congé prévu à l'article 19.

14.6 Le salarié qui obtient un emploi hors de l'unité d'accréditation 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 pige 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 pige, selon le cas, pour une ~~période~~ maximale de deux ans sauf ~~si l'affectation découle~~ d'un congé prévu à l'article 19. ~~Après cette période de deux (2) ans (carrière), le salarié doit revenir dans son emploi d'attache ou, dans le cas contraire, il perd son ancienneté.~~

~~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.~~

15.1—Affichage

~~L'employeur affiche sur les tableaux prévus à cet effet, tout emploi à temps complet ou à temps partiel qu'il désire combler. La période d'affichage est de huit (8) jours consécutifs.~~

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

~~Lorsque l'employeur désire combler un poste régulier, il le fait en l'octroyant aux salariés occasionnels, par ordre de priorité puis par rang de pige. Ces nominations de postes réguliers doivent se faire une (1) fois l'an, et sont effectives au début de l'année financière à l'exception d'un salarié absent pour maladie (incluant IVAC—SAAQ), maladie professionnelle, congé sans solde, maternité, congé parental. Ce dernier est nommé à son poste régulier lorsqu'il est de retour au travail. Les salariés sont inscrits à la liste à la suite des salariés apparaissant à la liste d'ancienneté dans l'ordre de leur nomination.~~

15.1 Nomination de régulier

Une fois l'an, au choix d'horaire lorsque tous les salariés réguliers auront fait leur choix d'horaire les horaires laisser vacants seront offert aux salariés occasionnels selon leur rang de priorité et par la suite rang de pige

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

15.3 Les salariés occasionnels ainsi nommé régulier le seront qu'au début de la nouvelle année financière.

15.4 Malgré l'article 15.3, le salarié nommé permanent commence à accumuler les avantages sociaux à compter du début de l'année financière, mais seront inscrit à leur nouvel horaire seulement qu'à leur retour d'absence pour maladie, CNESST, IVAC, SAAQ, parental

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 2080 heures.

b) Les employés à temps partiel sont exclus de l'annexe B. L'employeur s'engage à pré céduer les employés 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.

b) Les salariés à temps partiel sont exclus de l'annexe B. L'employeur s'engage à pré céduer les salariés à temps partiel sur une rotation 3-2⁺ de la façon suivante :

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 80 heures de travail aux deux 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 Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'horaire de travail 2015-2016,~~ la journée de travail comprend des cycles de travail et de repos conformément à l'horaire quotidien apparaissant à l'annexe D de la présente convention collective. Le salarié convient de prendre son repas à l'intérieur des pauses faisant partie de l'horaire de travail.

~~À compter de l'entrée en vigueur de l'horaire de travail 2015-2016, sera instauré un régime de pauses 4 croupiers pour 3 tables pouvant inclure une séquence de travail/pause de quatre-vingt-dix (90) minutes de travail et de trente (30) minutes de pause. Le salarié convient de prendre son repas à l'intérieur des pauses faisant partie de l'horaire de travail.~~

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, les occasionnels **et le temps supplémentaire.**

16.2 La journée de travail comprend des cycles de travail et de repos conformément à l'horaire quotidien apparaissant à l'annexe D de la présente convention collective. Le salarié convient de prendre son repas à l'intérieur des pauses faisant partie de l'horaire de travail.

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.

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.

~~b) Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'horaire 2015-2016, lorsque l'employeur met fin au quart de travail d'un salarié alors que celui-ci a travaillé plus de quarante-cinq (45) minutes dans la période de travail de soixante (60) minutes, l'employeur rémunère une période de repos de 15 minutes.~~

~~À compter de l'entrée en vigueur de l'horaire de travail 2015-2016, lorsque l'employeur met fin au quart de travail d'un salarié alors que celui-ci a travaillé plus de soixante-quinze pour cent (75%) de sa dernière période de travail, arrondie à la dernière minute supérieure, l'employeur rémunère une période de repos de quinze (15) minutes.~~

16.3 Tout salarié qui se présente au travail selon son horaire ou toute autre convocation 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.

Il est entendu que le paragraphe 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.

Lorsque l'employeur met fin au quart de travail d'un salarié alors que celui-ci a travaillé plus de soixante-quinze pour cent (75%) de sa dernière période de travail, arrondie à la dernière minute supérieure, l'employeur rémunère une période de repos de trente (30) minutes.

~~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 deux (2) jours.~~

b) Selon le besoin, les salariés occasionnels ~~ayant terminé leur période de probation 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.~~

16.4 a) Selon le besoin, les salariés occasionnels **sont** 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.

b) Lorsque l'employeur procède à des fermetures de tables, il réduit les effectifs selon l'horaire de travail comme suit ;

1. Temps supplémentaire (par ordre inverse de rang de pige, rang de priorité, ancienneté)

2. Volontaire (par ancienneté, rang de priorité, rang de pige)

3. Temps récupéré après quatre (4) heures (par ordre inverse de rang de pige, de rang de priorité)

4. Occasionnel après quatre (4) heure (par ordre inverse de rang de pige, rang de priorité)

5. Complémentaire après quatre (4) heures (par ordre inverse d'ancienneté)

6. Temps partiel après quatre (4) heures (par ordre inverse d'ancienneté)

Période variable ;

7. Volontaire (par ancienneté, rang de priorité, rang de pige)

8. Temps récupéré (par ordre inverse de rang de pige, de rang de priorité)

9. Occasionnel (par ordre inverse de rang de pige, rang de priorité)

10. Complémentaire (par ordre inverse d'ancienneté)

11. Salarié régulier (par ordre inverse d'ancienneté)

Pour l'application, « selon l'horaire de travail » signifie « selon l'heure de fin de l'horaire de travail ».

Peu importe l'affectation du salarié
(position, jeu, section etc)

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 (9h30) 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 ~~sur le même quart~~ à échanger leur horaire de travail pour une même journée.

16.5 Les échanges de congé, de temps ou de quart, sont mises en place pour pallier à l'absentéisme et pour favoriser la conciliation travail-famille.

a) L'employeur autorise deux (2) salariés de même statut ~~qui en font la demande~~ 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

L'échange de congé doit être complété à l'intérieur de la même année financière prévu à 2.27

Pour le salarié occasionnel ~~et temps partiel~~, l'échange de congé doit se compléter à l'intérieur de la même période de paie.

b) L'employeur ~~autorise~~ deux (2) salariés ~~de même statut qui en font la demande~~ à échanger un maximum de quatre (4) heures de travail entre eux, pourvu qu'il reste au moins neuf heures et demie (9h30) entre les deux (2) horaires.

L'échange d'heure doit être complété à l'intérieur de la même année financière prévu à 2.27

c) Également, l'employeur ~~autorise~~ deux (2) salariés ~~qui en font la demande~~, à échanger leur horaire de travail pour une même journée ~~en autant que cela n'ait pas pour effet de travailler un double horaire ou plus.~~

<p>d) Lors d'échanges, les modifications deviennent le nouvel horaire de l'employé et les codes d'absences afférents pourront s'appliquer à l'exception des vacances, des fériés et des congés personnels. Par contre un employé 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.</p> <p>e) Les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas.</p> <p>16.6 a) Une fois l'an, au mois de janvier, le salarié régulier choisit son quart de travail et son horaire de travail par ancienneté générale.</p> <p>b) Le choix d'horaire est effectif à la date déterminée par l'employeur telle que définie à l'article 2.27</p> <p>e) 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.</p> <p>d) Lors de la formation des groupes, l'employeur doit respecter l'ancienneté des salariés qui ont choisi le même horaire de travail.</p>	<p>f) Ces demandes doivent se faire par formulaire électronique accepter par les deux (2) salariés concernés soumis quatre (4) heures avant l'échange demandée.</p> <p>16.6 a) Une fois l'an, au mois de janvier, le salarié nonobstant qu'il soit assigné au poker ou la maison ne joue pas contre les clients ou aux tables de jeu traditionnelles, choisit son quart de travail et son horaire de travail par ancienneté générale.</p> <p>b) Le choix d'horaire est effectif à la date telle que définie à l'article 2.27</p> <p>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. S'il est déjà affecté à un horaire poker ou la maison ne joue pas contre les clients, il se verra attribué le dernier horaire disponible. S'il ne désire pas l'horaire qui lui est attribué, il devra alors choisir l'un des horaires aux tables de jeu traditionnelles disponible lors de son appel. En aucune circonstance, il ne peut déplacer un salarié ayant déjà exercé son choix.</p> <p>d) Lors de la formation des groupes, l'employeur doit respecter l'ordre dans lequel les salariés ont effectué leurs choix d'horaire.</p>	
--	---	--

16.7 Primes de nuit

~~a) À compter de la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée par un salarié entre 23h et 8h donne droit à une prime de nuit. Les salariés dont l'horaire se situe majoritairement de jour, même s'il débute avant 8h, n'ont pas droit à cette prime. Le montant de la prime de nuit est de :~~

- ~~• 1,16 \$ l'heure à partir de la signature de la convention collective~~
- ~~• 1,18 \$ l'heure à partir du 1^{er} avril 2015~~
- ~~• 1,20 \$ l'heure à partir du 1^{er} avril 2016~~
- ~~• 1,22 \$ l'heure à partir du 1^{er} avril 2017~~
- ~~• 1,24 \$ l'heure à partir du 1^{er} avril 2018~~
- ~~• 1,26 \$ l'heure à partir du 1^{er} avril 2019~~

~~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~~
- ~~• Veille de Noël~~
- ~~• Lendemain de Noël~~
- ~~• Lendemain du Jour de l'An~~
- ~~• Fête 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.

16.7 Primes

a) Un salarié appelé à agir comme S.D.O. bénéficie d'une prime de sept pourcent (7 %) de son salaire pour l'entièreté de son quart de travail.

(prime de soir)

b) À compter de la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée entre 18 h et 23 h donne droit à une prime (clause remorque sur UG Gatineau)

(prime de nuit)

c) À compter de la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée par un salarié entre 23 h et 8 h donne droit à une prime (clause remorque sur UG Gatineau)

(prime de fin de semaine)

d) À compter de la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée entre 23h59 le vendredi et 5h59 le lundi donne droit à une prime (clause remorque sur UG Gatineau)

e) À compter de la signature de la présente convention collective, toutes heures travaillées par un salarié lors d'un congé férié prévu à 17.1 donnent droit à une prime de 50% du taux régulier ;

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, 26, 27 et 28 décembre. Toute absence autre qu'un congé hebdomadaire, congé férié, vacances, congés sociaux, congé sans solde ou autofinancé entraîne la perte de la prime pour toutes les journées des 24, 25 et 26 décembre.~~

~~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 29, 30, 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier. Toute absence autre qu'un congé hebdomadaire, congé férié, vacances, congés sociaux, congé sans solde ou autofinancé entraîne la perte de la prime pour toutes les journées des 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier.~~

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

g) Aux fins d'application de cet article, lorsque l'horaire du salarié débute ou ce termine lors des journées fériées, la prime est appliquée pour toutes les heures travaillées sur ledit horaire.

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

De plus, les horaires devenus vacants entre la date du choix d'horaires et ~~quatre semaines~~ avant le début de l'année financière seront offerts par ancienneté aux salariés n'ayant pas eu accès audits horaires, maximum deux (2) remplacements.

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, au choix d'horaire, l'employeur s'engage à exclure les salariés préretraités et les officiers syndicaux libérés à temps complet, maximum de ~~dix (10)~~ salariés par année financière, de ses effectifs assignés pour combler chacun de ses horaires.

16.10 Double affectation

Annuellement, le comité horaire double affectation devra examiner les possibilités de favoriser l'affectation des salariés à deux (2) affectations différentes au cours d'un même quart de travail, en prenant en considération les besoins opérationnels. ~~Les salons privés, la section platine, le craps, le poker et les relèves sont exclus de ce mandat.~~

16.8 Chaque année, l'employeur détermine les effectifs requis pour chacun des horaires **pour que chaque équipe soient auto-suffisantes. C'est-à-dire prévoir les croupiers nécessaires afin de parer au remplacement des absences de vacances et fériés.**

De plus, les horaires devenus vacants entre la date du choix d'horaires avant le début de l'année financière **prévu à 2.17** seront offerts par ancienneté aux salariés n'ayant pas eu accès audits horaires, maximum deux (2) remplacements.

16.9 Chaque année, au choix d'horaire, l'employeur s'engage à exclure les salariés préretraités et les officiers syndicaux libérés à temps complet, maximum de **vingt (20)** salariés par année financière, de ses effectifs assignés pour combler chacun de ses horaires.

16.10 Double affectation

Annuellement, le comité horaire double affectation devra examiner les possibilités de favoriser l'affectation des salariés à deux (2) affectations différentes au cours d'un même quart de travail, en prenant en considération les besoins opérationnels.

16.11 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-vingt (2 080) heures par année, et ce, de la façon suivante :

- Avant la production de l'horaire, en pré-cédulé, 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 7 jours à l'avance.

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.

La liste est utilisée en priorité (i.e. avant la liste des occasionnels et le temps supplémentaire) pour la période du 7^e jour suivant afin de combler le manque. Les heures sont offertes selon les mêmes règles que l'attribution du temps supplémentaire.

La liste est utilisée en priorité (i.e. avant la liste des occasionnels, **discrétionnaire (prévu aux horaires des temps partiel et occasionnel)** et le temps supplémentaire) pour la période du 7^e jour suivant afin de combler le manque. Les heures sont offertes selon les mêmes règles que l'attribution du temps supplémentaire.

Toutefois, les salariés réguliers auront la possibilité de précéder du temps complémentaire deux (2) semaines à l'avance, en priorité sur les salariés occasionnels.

Les salariés ayant été appelés suite aux besoins identifiés seront gérés selon ~~les règles applicables aux occasionnels.~~

Nonobstant l'article 23, les heures effectuées sont rémunérées à taux simple ~~et le mécanisme de comblement des heures ne donne pas droit à la procédure de règlement des griefs.~~

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. Par contre, les crédits de fériés et de maladie ne peuvent pas être utilisés en congé, s'il y a lieu, ils sont remboursés lors du paiement des banques.

Les salariés ayant été appelés suite aux besoins identifiés seront gérés **selon l'ordre de coupe à 16.4 b)**

Nonobstant l'article 23, les heures effectuées sont rémunérées à taux simple.

Article 17

Congés fériés

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

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- 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) Le salarié à temps partiel bénéficie des heures mentionnées à l'alinéa a) du présent paragraphe, et ce, au prorata des heures travaillées par rapport à 2080 heures travaillées par année de référence.

17.1 a) Sur la base de 2080 heure travaillée : par année de référence, le salarié à temps complet bénéficie, conformément à l'annexe « B », de 110.5 heures de congés fériés et chômés et ce pour un total de treize (13), Il est entendu que tout salarié a droit à treize (13) jours de férié avec ou sans-solde. À titre indicatif, les journées sont :

b) Le salarié à temps partiel bénéficie des jours mentionnés à l'alinéa a) du présent paragraphe, et ce, au prorata des heures travaillées par rapport à 2080 heures travaillées par année de référence.

<p>c) 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 3 mois. Cela ne peut pas avoir pour effet de payer au salarié annuellement plus d'heures de fériés auxquels il a droit.</p> <p>d) Les congés fériés non rémunérés peuvent être pris seulement après l'épuisement complet de la banque.</p> <p>17.2 Pour bénéficier du congé de la Fête nationale du Québec, les dispositions prévues à la Loi sur la Fête nationale du Québec s'appliquent.</p> <p>17.3 a) Afin de faciliter la prise des congés, l'employeur permet au salarié à temps complet d'anticiper au début de l'année de référence, un maximum de cent-dix heures et demie (110.5) de congés fériés et chômés.</p> <p>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.</p>	<p>c) Le salarié régulier 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 3 mois. Cela ne peut pas avoir pour effet de payer au salarié annuellement plus d'heures de fériés auxquels il a droit.</p> <p>Pour le salarié à temps partiel, l'employeur permet d'anticiper au début de l'année de référence, un maximum de quatre-vingt-dix-huit (98) heures de congés fériés et chômés.</p>	
--	--	--

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 utilisés est remboursé au salarié à son ~~taux de~~ salaire ~~régulier majoré de son taux moyen de pourboire~~ conformément à la pratique existante, au plus tard à la première paie du mois de juin suivant.

b) 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.

c) 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

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 utilisés est remboursé au salarié à son salaire conformément à la pratique existante, au plus tard à la première paie du mois de juin suivant.

par son employeur de compléter son quart de travail par des heures en férié.

17.4 a) Les congés fériés sont octroyés aux salariés selon leur rang **d'ancienneté** par groupe, selon le quota prévu à l'annexe C.

~~b) L'employeur peut refuser un congé férié demandé lors de la deuxième et troisième étape pour la période du 29 juin au 3 juillet inclusivement, si le nombre de congés sociaux excède le quota de fériés.~~

~~17.5 Les salariés expriment leurs préférences de dates de prise des congés fériés selon ce qui suit. Les choix autorisés par l'employeur à la première étape ont préséance sur la deuxième étape, laquelle a préséance sur la troisième étape.~~

~~Première étape~~

~~a) Du 15 février au 1er mars, le salarié peut demander de prendre un (1) ou plusieurs congés fériés dans la prochaine année financière. Avant le 15 mars, l'employeur autorise en respectant le quota tel que prévu à l'article 17.6, les demandes reçues.~~

~~b) Du 1er septembre au 15 septembre, le salarié peut demander de prendre un (1) ou plusieurs congés fériés pour la période du 1er octobre jusqu'à la fin de l'année financière. Avant le 25 septembre, l'employeur autorise les demandes reçues en respectant le quota, tel que prévu à l'article 17.6.~~

17.4 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.

Deuxième étape

~~Toute autre demande, en cours d'année, de prise de congés fériés est formulée par le salarié à l'employeur avant le 15^e jour du mois. Le 20^e jour de chaque mois, l'employeur autorise les demandes reçues pour le mois suivant, en respectant le quota tel que prévu à l'article 17.6.~~

Troisième étape

Le salarié demande, sur le formulaire électronique, les dates correspondant à son ou ses choix de congés fériés. Les demandes sont traitées premier arrivé, premier servi. L'employeur autorise 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~~

Toute demande de férié doit se faire par le formulaire électronique reçu au plus tard ~~sept (7) jours~~ avant la prise dudit congé.

17.6 La disponibilité des congés est affichée le **24** de chaque mois pour le mois suivant.

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

Un congé férié doit être annulé par formulaire électronique au minimum ~~72~~ heures avant le début du congé.

Deuxième étape

Pour toute autres demandes en cours d'année, le salarié demande, sur le formulaire électronique, les dates correspondant à son ou ses choix de congés fériés. Les demandes sont traitées premier arrivé, premier servi. L'employeur autorise les congés selon les quotas disponibles de congés fériés et de vacances jumelés (**le jumelage des quotas s'effectuera le 15^e jours de chaque mois pour le mois suivant.**). Les demandes en attentes de jumelage, seront traitées le 15^e jours par ancienneté.

Toute demande de férié doit se faire par le formulaire électronique reçu au plus tard **douze (12) heures** avant la prise dudit congé.

17.6 La disponibilité des congés est affichée le **16 de** chaque mois pour le mois suivant.

Un congé férié annulé est remis en disponibilité pour les autres salariés.

Un congé férié doit être annulé par formulaire électronique au minimum **12** heures avant le début du congé.

Article 18 **Congés sociaux**

18.1 Le salarié **régulier** est libéré sans perte de salaire **régulier** dans les circonstances personnelles suivantes :

- a) Sept (7) jours consécutifs lors du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille, incluant le jour des funérailles.
- b) Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son père, mère, frère ou 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) ~~Un (1) jour~~ lors du décès ou des funérailles de son petit enfant ou de l'enfant de son conjoint, le salarié, ~~dans ce dernier cas, pouvant bénéficier d'un congé supplémentaire, sans perte de salaire de trois (3) jours consécutifs, lorsque l'enfant est âgé de moins de 18 ans et réside au domicile du salarié.~~
- e) 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.
- f) Le jour de son mariage.

18.1 Le salarié est libéré sans perte de salaire dans les circonstances personnelles suivantes :

- d) Quatre (4) jours lors du décès ou des funérailles de son petit enfant ou de l'enfant de son conjoint, le salarié.

g) Le jour du mariage de son père, mère, fils, fille, frère, sœur, ou enfant de son conjoint, à la condition d'y assister.

h) Un jour, avant, après ou le jour du déménagement effectif du salarié qui change le lieu de son domicile, au plus une (1) fois par année financière.

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, 1er et 2 janvier.

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

i) Dix (10) jours de congé pour raison familiale dont les deux (2) premières rémunérées non prise dans la banque d'absence maladie.

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 e) de l'article 18.1.~~

Le salarié a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de salaire régulier dans les cas visés à l'article 18.1a), b), c), d) et e), s'il assiste à l'événement mentionné et si les funérailles ont lieu à plus de 250 kilomètres du casino.

18.5 Pour les congés prévus à l'article 18.1a), 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.

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.

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 la salariée ou le salarié partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues 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.

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. **Il en est de même dans les cas d'assignation à la suite d'un retrait préventif.**

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

b) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins trois (3) semaines avant la date de départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

c) En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de fournir à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

d) Durant le congé de maternité prévu au paragraphe, a) ci-dessus, pour la salariée ~~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 cent pour cent (100%) du salaire ~~régulier~~ de la salariée.

d) Durant le congé de maternité prévu au paragraphe, a) ci-dessus, pour la salariée **régulière** qui a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'accouchement, l'employeur comble la différence entre les prestations perçues du Régime québécois d'assurance parentale ou du régime d'assurance emploi et cent pour cent (100%) du salaire de la salariée.

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.

e) La salariée 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.

19.3 Congé à l'occasion de la naissance

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé, et ce, avec maintien du salaire **régulier**, d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé peut être discontinu et doit être pris avant l'expiration des quinze (15) jours 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 si sa conjointe accouche d'un enfant mort-né à compter du début de la vingtième (20e) 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 cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est 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** 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.

19.3 Congé à l'occasion de la naissance

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé, et ce, avec maintien du salaire 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 si sa conjointe accouche d'un enfant mort-né à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Pendant le congé de paternité prévu ci-dessus, le salarié régulier reçoit une indemnité égale à la différence entre 100% de son salaire 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 a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'adoption et qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui doivent être consécutives, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^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 simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

Pendant le congé pour adoption prévu au présent article la salariée ou le salarié régulier 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 et qui ne bénéficie pas du congé prévu ci-dessus, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours avec maintien du salaire régulier. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée ou le salarié régulier qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint et qui ne bénéficie pas du congé prévu ci-dessus, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours avec maintien du salaire. 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~~ pour l'adoption légale de l'enfant de son conjoint.

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 pour l'adoption légale de l'enfant de son conjoint.

19.6 Congé parental

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

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 **et son régime de retraite** en autant qu'il en assume sa quote-part.

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>19.9 Au présent article 19, « service » signifie le « service continu » défini à la Loi sur les normes du travail.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>19.10 Aux fins d'application du présent article, le salaire du salarié régulier est calculé selon la moyenne des heures régulières travaillées (incluant le temps complémentaire) au cours des cinquante-deux (52) semaines précédentes.</p>	
--	--	--

Si la demande est acceptée, le salarié conserve son horaire de travail auquel peut être retranché 1 à 3 journées par semaine. L'employeur détermine l'horaire en fonction des besoins opérationnels.

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

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.

<p>Article 20 Vacances</p> <p>20.1 Sur une base de 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:</p> <p>a) Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service continu a droit, à compter du début de l'année financière, à 13,33 heures de vacances par mois complet de service continu.</p> <p>b) Tout salarié ayant un (1) an de service continu a droit, à compter du début de l'année financière, à 160 heures de vacances annuelles.</p> <p>c) Tout salarié ayant 17 ou 18 ans de service continu a droit, à compter du début de l'année financière, à 168 heures de vacances annuelles.</p> <p>d) Tout salarié ayant 19 ou 20 ans de service continu a droit, à compter du début de l'année financière, à 176 heures de vacances annuelles.</p> <p>e) Tout salarié ayant 21 ou 22 ans de service continu a droit, à compter du début de l'année financière, à 184 heures de vacances annuelles.</p> <p>f) Tout salarié ayant 23 ou 24 ans de service continu a droit, à compter du début de l'année financière, à 192 heures de vacances annuelles.</p> <p>g) Tout salarié ayant 25 ans de service continu et plus a droit, à compter du début de l'année financière, à 200 heures de vacances annuelles.</p>	<p>20.1 Sur une base de 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:</p> <p>d) Tout salarié ayant 19 ans de service continu a droit, à compter du début de l'année financière, à 176 heures de vacances annuelles.</p> <p>e) Tout salarié ayant 20 ans de service continu et plus a droit, à compter du début de l'année financière, à 200 heures de vacances annuelles.</p> <p>f) Tout salarié ayant 25 ans et plus de service continu a droit à compter du début de l'année financière à 8 heure de plus par année jusqu'à concurrence de 240 heures de vacances annuelles.</p> <p>g) Tout salarié reçoit pour ses vacances annuelles, une rémunération équivalente à son taux de salaire alors en vigueur</p>	
---	--	--

<p>h) Tout salarié reçoit pour ses vacances annuelles, une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier alors en vigueur incluant le taux moyen de pourboire applicable.</p> <p>i) 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.</p> <p>j) 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.</p> <p>k) 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.</p>	<p>h) L'excédent de toute absence non rémunérée de plus de six (6) mois (accident, maladie, charge publique, mise à pied) durant l'année de référence, est déduit, au prorata, du nombre d'heures de vacances dû. Dénonciation de cet article par le syndicat (appliquer tel qu'à Gatineau)</p> <p>j) Le salarié occasionnel qui devient salarié régulier 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.</p> <p>k) Le nombre d'heures de crédit de vacances (durée et rémunération) auquel le salarié régulier a droit en fonction de son horaire de travail est déterminé par l'annexe B.</p>	
---	---	--

20.2 Modalités d'applications

- a) L'année de référence est déterminée à l'article 2.27.
- b) Les vacances sont choisies **par ancienneté**, par groupe et sont autorisées par l'employeur.
- c) **Du 1er juin au 15 septembre**, un maximum de deux (2) blocs complets de vacances, ou de trois (3) blocs complets pour les employés de la rotation 3-2-2-3-2-2 (maximum 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.
 - 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 17.8. Ces journées peuvent être prises séparément uniquement si tous les blocs sont pris ou précédulés.

b) Les vacances sont choisies **selon l'ordre établi 16.6d)**, par groupe et sont autorisées par l'employeur.

c) Un maximum de deux (2) blocs complets de vacances, ou de trois (3) blocs complets pour les employés de la rotation 3-2-2-3-2-2 (maximum 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.

Tableau période estivale

Période estival 2020 :

1^{er} juin au 13 septembre inclusivement

Période estival 2021 :

31 mai au 12 septembre inclusivement

Période estival 2022 :

6 juin au 18 septembre inclusivement

Période estival 2023 :

5 juin au 17 septembre inclusivement

Période estival 2024 :

3 juin au 15 septembre inclusivement

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 **sauf qu'un salarié peut reporter la moitié de sa banque jusqu'à un maximum de 80 heures par année à être monnayer lors de la retraite de ce dernier.**

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 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 ~~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)~~

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 **ou reporter tel que stipulé dans le point f).**

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 référence **ou reporter tel que stipulé dans le point f).**

Les demandes sont transmises par le formulaire électronique. Les demandes doivent être reçues au plus tard **douze (12) heures** avant la prise effective dudit congé.

Un bloc de vacances doit être annulé par formulaire électronique au minimum **12 heures** avant le début des dites vacances.

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 **douze (12) heures** avant la prise effective du congé, soit respecté.

~~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 ~~son rang d'ancienneté~~, recevra l'information nécessaire pour faire son choix de vacances. 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 croupier doit planifier toutes ses vacances. À défaut, l'employeur lui attribuera des vacances en fonction des disponibilités restantes.
- b) Les vacances sont autorisées ~~par ancienneté~~, par groupe, selon les quotas prévus à l'annexe C.
- c) Aux fins d'application du présent article, la liste d'ancienneté du 1^{er} ~~novembre~~ précédent sert de référence.

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 établie à 16.6 d)~~ recevra l'information nécessaire pour faire son choix de vacances. 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 croupier doit planifier toutes ses vacances, ~~sauf les heures reporter selon 20.1 f)~~. À défaut, l'employeur lui attribuera des vacances en fonction des disponibilités restantes.
- b) Les vacances sont autorisées ~~l'ordre établie à 16.6 d)~~, par groupe, selon les quotas prévus à l'annexe C.
- c) Aux fins d'application du présent article, la liste d'ancienneté du 1^{er} ~~janvier~~ précédent sert de référence.

20.4 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.

20.5 Mariage pendant les vacances

Lors du choix de vacances prévues au paragraphe 20.3 a), le salarié dont l'ancienneté ~~ou~~ le rang de priorité 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'évènement.

~~De plus, un maximum d'un (1) salarié à la fois, par groupe, pourra bénéficier de ce congé.~~

20.5 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'évènement.

Article 21 **Absence maladie et assurance-salaire**

21.1 Sur la base de 2 080 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.

Si le solde est positif, les heures d'absence maladie non utilisées sont remboursées au salarié régulier, à son taux de salaire au plus tard la première paye de juin de chaque année.

Ou l'employé dépose le solde dans le REER collectif de l'employeur et l'employeur égalera le montant ainsi déposé dans le REER collectif.

d) Le présent article ne peut conférer à l'employé 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 troisième étape de la procédure prévue à l'article 17. 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 soixante-dix pour cent (70%) (base), soixante-quinze pour cent (75%) (opt 1) ou quatre-vingts pour cent (80%) (opt 2) de son salaire régulier pour une période de 25 semaines.

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

e) Le salarié peut prendre **tous ses crédits** à titre de congé personnel en autant que le solde de son crédit d'heures de maladie le permette.

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 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. A 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.

Il est considéré des périodes successives d'invalidité totale due à une même cause ou à des causes connexes comme étant une même période d'invalidité total sauf si elles sont séparées d'au moins :

1) 21 jours civils consécutifs suivant le retour au travail à temps plein durant la période d'invalidité de courte durée (26 premières semaines d'invalidité);

Où

2) 90 jours consécutifs de travail à temps plein suivant immédiatement une période d'invalidité total qui a donné lieu au versement de prestations en vertu de la présente garantie.

Chaque fois que des périodes successives d'invalidité totale sont considérées comme étant une même période d'invalidité totale, le délai de carence ne s'applique pas une deuxième fois.

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

21.3) Le salarié à temps partiel a droit, au début de l'année financière de chaque année, à une avance de ~~soixante et un (61)~~ heures d'absence maladie pour les douze (12) mois qui suivent. A 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 trois (3) jours et plus ~~ou pour toute absence correspondant à un bloc de travail, pour les employés travaillant sur la rotation 3-2-2-3-2-2,~~ le salarié est tenu de remettre à l'employeur un certificat médical, ~~sur le formulaire fourni par l'employeur,~~ expliquant et attestant de son incapacité à se présenter au travail. Toutefois, en cas d'abus dont la preuve lui incombe, l'employeur peut exiger tel certificat pour toute absence, peu importe sa durée. Les frais d'honoraires professionnels qui s'y rattachent sont défrayés par l'employeur.

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

21.5 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.

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

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

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.

21.6 Si l'avis des médecins du salarié et de l'employeur diverge quant à l'aptitude au travail du salarié, le syndicat ~~et~~ l'employeur **peuvent conjointement** 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 **Advenant que la décision du troisième médecin soit à l'effet que le salarié est inapte au travail, l'employeur ne peut demander un autre arbitrage avant 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, **Le diagnostic du médecin du salarié s'applique et la rémunération du salarié continu en attendant le diagnostic d'un troisième médecin, qui constituera la décision finale, sans aucun effet rétroactif.**

******RENÉGOCIER LETTRE D'ENTENTE MÉDECIN ARBITRE*****

Lorsque la convocation coïncide avec une journée de congé prévue à la convention collective de l'employé, l'employeur compense en argent au taux de salaire régulier, l'équivalent de quatre (4) heures.

Lorsque la convocation coïncide avec une journée où l'employé est au travail, l'employeur libère l'employé sans perte de salaire régulier pour passer son examen.

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.

Lorsque la convocation coïncide avec une journée de congé prévu à la convention collective de l'employé, l'employeur compense en argent au taux de salaire, l'équivalent de quatre (4) heures.

Lorsque la convocation coïncide avec une journée où l'employé est au travail, l'employeur libère l'employé sans perte de salaire pour passer son examen.

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 parti intéressée peut bénéficier d'un congé pendant lequel salaire ~~régulier~~ est maintenu, déductions faites des indemnités versées à ce titre par le tribunal ou l'organisme quasi judiciaire. Si le salarié n'est pas requis à titre de juré ou témoin pour une journée complète, il doit se présenter au travail dès qu'il est libéré, à moins d'une entente à l'effet contraire avec son supérieur immédiat.

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

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.

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.

22.1 a) Tout salarié appeler 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 parti intéressée peut bénéficier d'un congé pendant lequel salaire 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.

Article 23 **Temps supplémentaire**

~~23.1 a) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi (150%) du taux de salaire régulier 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, 4-3 ou 3-2-2-3-2-2) ou après la 39^e heure travaillée (dans tous les autres cas).~~

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

Pour les **salariés** occasionnels, le temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi (150% du taux de salaire **régulier**) 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 8 heures).

23.1 a) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi, soit 150% du taux de salaire. Le salarié à temps complet a droit à une telle rémunération pour toutes les heures qu'il est appelé à effectuer en sus du nombre d'heure prévues à l'horaire quotidien et/ou du cycle hebdomadaire de son équipe. (Nonobstant toutes coupures)

Pour les **temps partiel et** occasionnels, le temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi (150% du 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 8 heures) **ou son horaire hebdomadaire. (Nonobstant toute coupure) (i.e. travailler lors d'une journée de congé prévue à son horaire)**

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.~~

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, les heures en libérations syndicales **et les heures de maladies prévue à 21.1.**

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

e) Aux fins d'administration du temps supplémentaire, pour le salarié régulier, la semaine de travail débute le lundi à 0 h 01 minute et se termine le dimanche suivant à minuit, et pour le salarié occasionnel, la semaine de travail débute le lundi à 0 h 01 et se termine le 2e 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 employé suspendu ne peut effectuer du temps supplémentaire ou du temps complémentaire à l'intérieur du même cycle de paie.~~

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.

e) Aux fins d'administration du temps supplémentaire, pour le salarié régulier, 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 occasionnel**, la semaine de travail débute le lundi à 0 h 01 et se termine le 2e dimanche suivant à minuit, le tout correspondant à une période de paie.

23.2 Les réunions de salariés convoqués par l'employeur se tiennent pendant les heures de travail. Un salarié en congé n'est pas tenu d'y assister.

- 23.4** a) Un salarié ne peut travailler, de manière consécutive, plus de deux 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 Si le nombre d'heure travaillée par un salarié excède 2080 heures à cause du complémentaire dans l'année fiscale prévu à 2.17, incluant les heures de vacances, les heures de fériés et les heures prévues à 21.1 et libération syndicale il sera payé en temps supplémentaire

Article 24 **Versement des gains**

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

24.2 Bulletin de paie

Le bulletin de paie indique :

- Les 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 Le salarié peut, s'il en fait la demande au moins trente (30) jours avant le début de sa période de vacances, recevoir le jeudi avant son départ, la paie correspondant au nombre de semaines de vacances prévu.

24.4 En cas d'erreur de plus de 50\$ imputable à l'employeur, celui-ci effectue la correction appropriée et paie le salarié dans les 48 heures suivant la demande du salarié. Dans le cas contraire, l'employeur se rembourse à même la paie suivante.

24.5 Échelle salariale

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

24.6 Pourboire

La somme des pourboires recueillis pendant une période de travail de 12 heures, une journée donnée, est divisée par le nombre d'heures travaillées pendant cette période afin d'établir la moyenne horaire des pourboires. Par la suite, le montant représentant la moyenne horaire des pourboires est multiplié par le nombre d'heures travaillées par un salarié pendant cette période, ce jour donné.

24.7 Progression salariale

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

24.8 Au 1^{er} octobre de chaque année, le salaire **régulier** 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.

24.9 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. 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.

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

24.8 Au 1^{er} octobre de chaque année, le 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 **six cent cinquante (650)** 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.

24.9 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. Toutefois, le nombre d'heures travaillées ne doit pas être inférieur à **six cent cinquante (650)** heures dans son emploi au 1^{er} avril, **incluant les heures du paragraphe précédent**. L'augmentation d'échelon est considérée par la suite au 1^{er} octobre de chaque année suivante.

24.10 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.

24.11 Progression accélérée

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

24.12 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, le salarié signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. Le salarié qui refuse de signer, l'original de son évaluation est considéré, avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur le lui a remis 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 mise à la poste sous pli recommandé. 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.

24.13 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 majoré du taux moyen de pourboires~~. 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 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.~~

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

25.2 Tout cours de formation exigé par l'employeur est suivi sans perte de salaire **tel que prévu à 2.29** 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 heure passer en formation, les salariés occasionnels recevront le salaire prévu à 2.29

Pour les formations de plus de 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 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 a) L'employeur peut exiger d'un salarié qu'il se forme à tout jeu en fonction des besoins qu'il détermine.

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

25.5 a) Les jeux bonis ou side bets sont uniquement considérés comme un complément de jeu.

b) L'employeur offre un (1) jeu supplémentaire à tous les salariés réguliers n'ayant pas trois (3) jeux **dans leur section.**

Pour les formations de plus de 4 jours, le salarié est payé en fonction du temps travaillé **selon 2.29** et aucun congé hebdomadaire prévu à l'horaire normal de travail du salarié n'est repris. L'horaire de formation est de 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 **selon 2.29;**

b) L'employeur offre un (1) jeu supplémentaire à tous les salariés réguliers n'ayant pas trois (3) jeux **dans la première année de la signature de la convention**

c) D'ici la fin de la convention collective tous les salariés réguliers à la signature seront formés à au moins 2 jeux supplémentaire excluant a) et b)

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.

25.6 s'entendre sur le nombre d'heure rémunéré par formation de jeux

25.7 Formation pourboire (créez une formation pourboire)

Retrait de l'assignation poker au choix d'horaire

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 employés et l'employeur sera comme suit :

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

Demands syndicales :

Montant assurance occasionnel

Réduire participation employé dentaire/optique

Bonifier les couvertures

Prévoir clause si l'assurance devient universelle

Inclure le 5/12 assurance emploi

Assurance pour retraité

Codétenteur du contrat d'assurance

Timer à discuter

Couverture pour soins esthétique.

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 ~~trois-cent dix dollars (310\$)~~ est alloué annuellement aux employés admissibles, dans la mesure où ils ont adhéré à l'une des protections médicale ou dentaire (autre que l'assurance pour maladie grave).

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

26.2 Crédit flexible

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

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

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

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

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

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

26.3 Comité conjoint sur les assurances

Le comité conjoint consultatif partagera l'information relative à la santé financière du régime d'assurances entre l'employeur et les syndicats. Des rencontres semi-annuelles ou annuelles sont prévues à cette fin.

Le comité sera composé de :

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

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

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

<p>Article 27 Régime de retraite</p> <p>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.</p>	<p>Scinder le groupe en deux FTQ - CSN</p> <p>Négociations conjointes entre le régime de retraite et les assurances collective en continuité ;</p> <p>Précision de la définition du mot "salaire" dans le texte du Régime ;</p> <p>Amélioration des mécanismes de réembauche des retraités ;</p> <p>Réduction de la pénalité du 4% sur la rente viagère et de raccordement pour service crédité après le 31 décembre 2009 ;</p> <p>Modification du ratio de la prestation de retraite (2% = 1.3% rente viagère + 0.7% prestation de raccordement)</p> <p>Mise en place d'un système paritaire d'assurance collective à la retraite.</p> <p>Composition du comité de retraite avec droit de vote égale entre les représentants des membres et l'employeur, excluant le membre indépendant. (Les membres du comité sont des membres faisant partie du régime de retraite.)</p> <p>Autofinancé – cotisation à 100% / facultatif</p> <p>Revoir la répartition du pourcentage du coût de la provision de stabilisation</p> <p>Revoir la règle de base pour le 20% de l'excédent</p> <p>Mettre en place des balises pour une retraite progressive</p>	
---	---	--

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 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 représentant 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.

28.1 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 mentale** de tous les salariés.

<p>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.</p> <p>28.4 L'employeur rédige, le jour même de l'accident de travail, la déclaration de la CSST; il doit remettre une copie au salarié et une copie au syndicat.</p> <p>28.5 Sous réserve des dispositions de la Loi sur l'accès à l'information, tout salarié peut, pendant ses périodes de repos, de repas, avant ou après le travail, et après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier médical.</p> <p>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.</p> <p>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 CSST.</p> <p>28.8 Déclaration de lésion professionnelle Pour toute déclaration de lésion professionnelle, une copie est remise au syndicat.</p>	<p>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.</p> <p>28.5 Sous réserve des dispositions de la Loi sur l'accès à l'information, tout salarié peut, pendant ses périodes de repos, de repas, avant ou après le travail, et après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier médical et en avoir une copie sur demande à l'intérieur de soixante-douze (72) heures.</p> <p>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.</p>	
---	--	--

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 **CSST**, jusqu'à concurrence des sommes payées par l'employeur.

Demandes syndicales :

Retour de l'affiche tolérance zéro (voir lettre de M. poisson) ***lettre à la fin*** Politique claire conventionnée

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 soit mis à pied, il a un droit de rappel d'une durée égale à son service continu maximum 18 mois. Sauf entente entre les parties, le rappel se fait par rang de priorité et rang de pige suite au rappel des employés réguliers.

~~30.4 Lors du choix d'horaire subséquent, le salarié régulier devenu occasionnel, doit obligatoirement reprendre son statut de régulier si les besoins déterminés par l'employeur le permettent. À défaut de reprendre son statut de régulier, ce dernier perd sa préséance sur la liste de priorité et y est inscrit en fonction de sa date initiale d'obtention de son rang de priorité.~~

30.5 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.

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 18 mois. Sauf entente entre les parties, le rappel se fait par rang de priorité et rang de pige suite au rappel des employés réguliers.

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 au salarié occasionnel.

~~**32.2** a) Deux blocs de disponibilités sont offerts aux 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.~~

b) Bloc A

- Vendredi, samedi, dimanche plus les fériés.

Bloc B

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 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 pigo 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.~~

Article 32 Salarié occasionnel et/ou retraité

À revoir 32.1 (11.12%)

32.2 a) Deux blocs de disponibilités sont offerts aux occasionnels qui doivent choisir en fonction des effectifs requis, tel que déterminés par l'employeur et ce aux dates prévues pour le choix d'horaire.

b) Bloc A

Vendredi, samedi, dimanche plus les fériés.

Bloc B

Sur 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.

c) Nonobstant les dispositions de l'alinéa a) de la présente clause, tout salarié occasionnel ayant travaillé plus de 1 012 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 1 040 heures après le 6 septembre 1996.

Bloc variable pour étudiants (ci-après appelé « **Bloc C** ») : le salarié doit être disponible à compter du vendredi 19h30 jusqu'au dimanche minuit. Il 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.

3. Nonobstant le paragraphe précédent, les parties conviennent que lorsque l'un des fériés prévus à l'article 17.1 a) de la convention collective survient, le salarié doit être disponible au minimum à partir de 19h30 la veille du férié, jusqu'à minuit le jour du férié.

4. Le salarié ayant obtenu un bloc C devra offrir une disponibilité complète lors du temps des fêtes, soit les semaines incluant le 25 décembre et le 1^{er} janvier ainsi que lors de la semaine de relâche convenue entre l'employeur et le salarié.

5. Advenant une incapacité pour le salarié d'offrir une disponibilité pour la semaine de relâche scolaire convenue entre les parties, ce dernier devra faire la démonstration à l'Employeur de son incapacité à se présenter au travail en raison de ses études.

6. Le bloc C sera offert pendant les périodes scolaires, soit au début des sessions d'automne et d'hiver. Pendant la période estivale, si les besoins opérationnels le permettent, le bloc C pourrait être maintenu pour les salariés qui répond aux exigences minimales à l'article 9 de la présente entente.

7. L'accès au bloc C ne sera permis qu'une fois l'an.

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

9. Les échanges de congé, de quart de travail ou d'heures seront acceptés entre les trois (3) bloc selon les procédures déjà établies.

10. La fréquentation d'un établissement scolaire reconnu par le Ministère de l'éducation du gouvernement du Québec est obligatoire afin de pouvoir avoir accès au bloc C. Afin de confirmer son admissibilité à ce bloc, au début de chacune des sessions ou sur demande d'un gestionnaire, le salarié devra fournir une preuve de fréquentation scolaire attestant qu'il est inscrit à une session comportant un minimum de quatre (4) cours totalisant douze (12) crédits.

Créer bloc D retraité

<p>32.3 a) Le salarié occasionnel à droit, sauf entente contraire entre le salarié et l'employeur, à 10 heures de repos entre la fin d'un quart et le début d'un autre.</p> <p>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.</p> <p>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 (2 080) heures par année, et ce, de la façon suivante :</p> <p>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</p>	<p>32.3 Le salarié occasionnel à droit, sauf entente contraire entre le salarié et l'employeur, à 10 heures de repos entre la fin d'un quart et le début d'un autre douze (12) heures de repos lors de quart soir/jour</p>	
--	--	--

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.

Tout salarié occasionnel et saisonnier, désirant offrir sa disponibilité afin d'augmenter son nombre d'heures régulières de travail, inscrit son nom sur une liste affichée à cet effet, et ce, sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire.

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.

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.

Les dispositions du présent article sont utilisées avant l'application du temps supplémentaire.

Les banques de crédit d'heures de la banque de récupération sont remises à zéro au terme de chaque année financière.

~~Le présent mécanisme de banque de récupération des heures ne donne pas droit à la procédure de règlement des griefs.~~

- 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 an de service continu, celui-ci a droit, à compter du début de l'année financière, à un jour de vacances par mois complet de service continu.

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

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 **prévues à l'annexe C.**

Toute demande de non-disponibilité doit être reçue au plus tard **douze (12) heures** 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 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 ».~~

e) L'employeur détermine les quotas de vacances et de non-disponibilité pour les salariés occasionnels. Afin de s'assurer de garantir une (1) semaine en été selon la période d'été définie en 20.2. Le choix sera fait selon le rang de pige et de priorité.

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 15e 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, les pourboires gérés par l'employeur et le temps complémentaire.

Demande syndicale
Autofinancé 3 mois

- a) Tout salarié régulier 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.

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, et ce, aux conditions suivantes :

- a) Un maximum de ~~quatorze (14)~~ salariés à la fois peut bénéficier d'un tel avantage.
- 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 lié à l'occupation d'un autre emploi.~~
- 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~~

35.2 Congé sans solde

Tout salarié régulier devient éligible à un congé sans solde, et ce, aux conditions suivantes :

- a) Un ~~salarié jusqu'à un~~ maximum de ~~quinze (15)~~ salariés à la fois peut bénéficier d'un tel avantage. ~~L'employeur ne peut refuser une telle demande.~~
- b) Le salarié devra soumettre sa demande par écrit au moins ~~trente (30)~~ jours avant le début projeté de son congé, sa date de départ et celle de son retour.
- d) La durée du congé doit être d'au moins ~~un (1)~~ mois sans excéder un (1) an. 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.

~~entre le 1er 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) Le salarié doit être apte à remplir toutes ses tâches dès son retour au travail, à défaut de quoi, il doit se soumettre, à ses frais, à une période de formation.
- 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 maladie, de fériés et de vacances sont monnayables uniquement au retour du salarié.

e) Le salarié peut bénéficier d'un tel congé sans solde une (1) fois par période de **deux (2)** ans. Cette période débute au retour du congé du salarié.

Le salarié qui désire revenir au travail avant la fin de son congé, doit soumettre une demande écrite à son employeur au moins 30 jours à l'avance, lequel ne peut refuser.

<p>Article 36 <i>Durée de la convention collective</i></p> <p>36.1 La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature et se termine le 31 mars 2020.</p> <p>36.2 Nonobstant ce qui précède, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.</p>	<p>Article 36 : Condition particulière (article 36 durée de la convention collective devient article 37)</p> <p>Carte de coupe personnalisé</p> <p>Pancarte sur table pourboire accepté</p> <p>Tolérance zéro</p>	
---	--	--

ANNEXE « A-1 » Échelles de salaire et taux moyens de pourboires garantis

Annexe A-1 :

		01-04-2013	01-04-2014	01-04-2015	01-04-2016	01-04-2017	01-04-2018	01-04-2019
Corps d'emploi	Échelons	Taux horaire						
Croupier	1	16.56 \$	16.89 \$	17.23 \$	17.57 \$	17.92 \$	18.28 \$	18.65 \$
	2	17.53 \$	17.88 \$	18.24 \$	18.60 \$	18.97 \$	19.35 \$	19.74 \$
	3	18.54 \$	18.91 \$	19.29 \$	19.68 \$	20.07 \$	20.47 \$	20.88 \$
	4	19.62 \$	20.01 \$	20.41 \$	20.82 \$	21.24 \$	21.66 \$	22.09 \$
	5	20.76 \$	21.18 \$	21.60 \$	22.03 \$	22.47 \$	22.92 \$	23.38 \$
	6	21.94 \$	22.38 \$	22.83 \$	23.29 \$	23.76 \$	24.24 \$	24.72 \$
	7	23.17 \$	23.63 \$	24.10 \$	24.58 \$	25.07 \$	25.57 \$	26.08 \$
Corps d'emploi	Échelons	Taux moyen de pourboires garantis						
Croupier	1	3.34 \$	3.34 \$	3.34 \$	3.34 \$	3.34 \$	3.34 \$	3.34 \$
	2	3.36 \$	3.36 \$	3.36 \$	3.36 \$	3.36 \$	3.36 \$	3.36 \$
	3	3.39 \$	3.39 \$	3.39 \$	3.39 \$	3.39 \$	3.39 \$	3.39 \$
	4	3.43 \$	3.43 \$	3.43 \$	3.43 \$	3.43 \$	3.43 \$	3.43 \$
	5	3.46 \$	3.46 \$	3.46 \$	3.46 \$	3.46 \$	3.46 \$	3.46 \$
	6	3.49 \$	3.49 \$	3.49 \$	3.49 \$	3.49 \$	3.49 \$	3.49 \$
	7	3.51 \$	3.51 \$	3.51 \$	3.51 \$	3.51 \$	3.51 \$	3.51 \$
Corps d'emploi	Échelons	Taux horaire si le pourboire moyen est égal ou supérieur à 4.50\$/heure						
Croupier	1	16.31 \$	16.64 \$	16.98 \$	17.32 \$	17.67 \$	18.03 \$	18.40 \$
	2	17.28 \$	17.63 \$	17.99 \$	18.35 \$	18.72 \$	19.10 \$	19.49 \$
	3	18.29 \$	18.66 \$	19.04 \$	19.43 \$	19.82 \$	20.22 \$	20.63 \$
	4	19.37 \$	19.76 \$	20.16 \$	20.57 \$	20.99 \$	21.41 \$	21.84 \$
	5	20.51 \$	20.93 \$	21.35 \$	21.78 \$	22.22 \$	22.67 \$	23.13 \$
	6	21.69 \$	22.13 \$	22.58 \$	23.04 \$	23.51 \$	23.99 \$	24.47 \$
	7	22.92 \$	23.38 \$	23.85 \$	24.33 \$	24.82 \$	25.32 \$	25.83 \$
Corps d'emploi	Échelons	Taux moyen de pourboires garantis						
Croupier	1	3.63 \$	3.63 \$	3.63 \$	3.63 \$	3.63 \$	3.63 \$	3.63 \$
	2	3.65 \$	3.65 \$	3.65 \$	3.65 \$	3.65 \$	3.65 \$	3.65 \$
	3	3.67 \$	3.67 \$	3.67 \$	3.67 \$	3.67 \$	3.67 \$	3.67 \$
	4	3.70 \$	3.70 \$	3.70 \$	3.70 \$	3.70 \$	3.70 \$	3.70 \$
	5	3.72 \$	3.72 \$	3.72 \$	3.72 \$	3.72 \$	3.72 \$	3.72 \$
	6	3.75 \$	3.75 \$	3.75 \$	3.75 \$	3.75 \$	3.75 \$	3.75 \$
	7	3.78 \$	3.78 \$	3.78 \$	3.78 \$	3.78 \$	3.78 \$	3.78 \$

3% augmentation par année

Compensation pour les side bet

% sur les lots progressifs

Voyagement d'autobus 30 minutes payer

Ainsi que dédommagement pour retard de navette

Droit au bonus et/ou tout type de prime de rendement

Si à la fin de l'année de référence, le salarié n'a pas reçu l'équivalent en pourboires du taux moyen de pourboires garantis multiplié par toutes les heures effectivement travaillées, l'employeur verse au salarié l'écart entre les pourboires reçus et les pourboires garantis. L'année de référence est l'année financière telle que définie à l'article 2.27 de la présente convention collective.

**Le pourboire moyen est calculé sur l'ensemble des pourboires reçus par tous les croupiers (à l'exception des heures travaillées par les croupiers aux jeux de poker ou la maison ne joue pas contre les clients) pour toutes les heures effectivement travaillées sur tous les quarts durant l'année de référence*

**ANNEXE « A-2 » Échelle de salaire
croupiers « Poker »**

3% augmentation

		01-04-2013	01-04-2014	01-04-2015	01-04-2016	01-04-2017	01-04-2018	01-04-2019
Corps d'emploi	Échelons	Taux horaire						
Croupier Poker	1	16.26 \$	16.59 \$	16.92 \$	17.26 \$	17.61 \$	17.96 \$	18.32 \$

**ANNEXE « A-3 » Méthode de calcul du
taux moyen de
pourboires**

Si à la fin de l'année de référence, le salarié n'a pas reçu l'équivalent en pourboires du taux moyen de pourboires garantis multiplié par toutes les heures effectivement travaillées, l'employeur verse au salarié l'écart entre les pourboires reçus et les pourboires garantis, tel que prévu aux annexes A-1.

L'année de référence débute avec la paie comprenant les pourboires du 1^{er} jour de l'année financière et se termine à la dernière paie de l'année financière.

À titre d'exemple, le calcul des montants à verser, s'il y a lieu, se fera comme suit :

EXEMPLE 1 :

Pour une année de référence donnée :

Le salarié a effectivement travaillé 1 000 heures;

Le salarié a reçu 3 000 \$ de pourboires;

Le taux moyen de pourboires garantis est de 3,41\$

Calcul du taux moyen de pourboires du salarié :

Pourboires reçus : 3 000,00 \$

Heures effectivement travaillées : $\div \frac{1\ 000}{3,00\ \$}$

Calcul :

Taux moyen de pourboires garantis : 3,41 \$

Taux moyen de pourboires du salarié : 3,00
\$

0,41 \$

Multiplié par le nombre d'heures

effectivement travaillées : 0,41 \$

$\times \frac{1\ 000}{410\ \$}$

Dans ces conditions, le salarié recevrait donc un montant de : 410 \$

**ANNEXE A-4 Méthode de calcul du taux moyen de
pourboires pondéré**

Nonobstant l'Annexe « A-3 », tout salarié qui, pour l'année en cours, choisit un horaire différent de celui où il a travaillé lors de l'année de référence, se verra attribué un TMP réel pondéré. Ainsi, le TMP individuel sera réajusté en fonction du nouveau taux horaire rattaché à l'horaire choisi pour l'année en cours, incluant les situations prévues à l'Annexe « E » de la convention collective.

De même, un croupier qui était miroir pour l'année de référence et qui le demeure pour l'année en cours se verra également attribué le TMP réel pondéré.

Exemple :

Heures travaillés 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 travaillés 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 travaillés total TDJ et poker : $1000 + 800 = 1800\ hrs$

Salaire total divisé par le nombre d'heures travaillé total soustrait du salaire horaire TDJ :

$56\ 688 / 1800 = 31,89\$ - 25,32 = 6,17\$$

Donc le TMP est de 6,17\$/hr

EXEMPLE 2 :

Pour une année de référence donnée :

Le salarié a effectivement travaillé 1 000 heures;

Le salarié a reçu 4 000 \$ de pourboires;

Le taux moyen de pourboires garantis est de 3,41\$

Calcul du taux moyen de pourboires du salarié :

Pourboires reçus : 4 000,00 \$

Heures effectivement travaillées : $\div \frac{1\ 000}{4,00}$ \$

Calcul :

Taux moyen de pourboires garantis : 3,41 \$

Taux moyen de pourboires du salarié : 4,00 \$

0 \$

Multiplié par le nombre d'heures

effectivement travaillées : 0,00 \$

x 1 000

0 \$

Dans ces conditions, le salarié

recevrait donc un montant de : 0 \$

ANNEXE « B » Grille des horaires de travail

Annexe B :

Augmentation du nombre d'heure garantie

Retire horaire de minuit

Horaire 3-3 de jour et à 17h

Grille des horaires de travail								
Cycle	Quart	Jours travaillés	Heures/paie	Heures annuelles	Vacances	Banque de fériés	Banque de maladie	Total des crédits affectés
3 / 4	Jour	vsd	51.50	1339.00	103.00	71.11	44.44	218.55
3 / 4	Jour	vsd	57.50	1495.00	115.00	79.43	49.59	244.02
3 / 4 VAR	Jour	vsd	66.50	1729.00	133.00	91.85	57.36	282.21
3 2+	Jour		63.50	1651.00	127.00	87.75	54.73	269.48
3 2+	Jour		63.50	1651.00	127.00	87.75	54.73	269.48
3 2+	Jour		67.00	1742.00	134.00	92.56	57.77	284.33
3 2+	Jour		67.00	1742.00	134.00	92.56	57.77	284.33
4 / 3	Jour	Immj	68.50	1781.00	137.00	94.64	59.06	290.70
4 / 3	Jour	Immj	76.50	1989.00	153.00	105.69	65.96	324.65
3 2+	Jour		77.50	2015.00	155.00	106.99	66.90	328.89
3 2+	Jour		77.50	2015.00	155.00	106.99	66.90	328.89
4 / 3 VAR	Jour	Immj	80.50*	2080.00	160.00	110.50	69.00	339.50
3 / 4 VAR	Soir	vsd	60.50	1573.00	121.00	83.59	52.16	256.75
3 3	Soir		74.00	1924.00	148.00	102.18	63.86	314.04
3 3	Soir		74.00	1924.00	148.00	102.18	63.86	314.04
3 3 VAR	Soir		74.00	1924.00	148.00	102.18	63.86	314.04
3 3 VAR	Soir		74.00	1924.00	148.00	102.18	63.86	314.04
3 / 4	Soir	vsd	63.50	1651.00	127.00	87.75	54.73	269.48
3 / 4 VAR	Soir	vsd	63.50	1651.00	127.00	87.75	54.73	269.48
3 / 4 VAR	Soir	vsd	66.50	1729.00	133.00	91.91	57.30	282.21
3 2+	Soir		74.00	1924.00	148.00	102.18	63.86	314.04
3 2+	Soir		74.00	1924.00	148.00	102.18	63.86	314.04
3 2+ VAR	Soir		74.00	1924.00	148.00	102.18	63.86	314.04
3 2+ VAR	Soir		74.00	1924.00	148.00	102.18	63.86	314.04
3 2+ VAR	Soir		80.50	2080.00	160.00	110.50	69.00	339.50
3 2+ VAR	Soir		80.50	2080.00	160.00	110.50	69.00	339.50
4 / 3 VAR	Soir	Immj	80.50	2080.00	160.00	110.50	69.00	339.50
4 / 3 VAR	Soir	Immj	80.50	2080.00	160.00	110.50	69.00	339.50
4 / 3 VAR	Soir	Immj	84.50	2080.00	160.00	110.50	69.00	339.50

Les crédits de congé sont calculés sur une base de 2 080 heures travaillées (les crédits apparaissant dans le tableau sont à titre indicatif).

- Vacances : 160 heures
- Fériés :-110,5 heures
- Maladie : 69 heures

Pour les horaires à heure de fin variable, les crédits de vacances, fériés, maladie ont été calculés sur la médiane de la journée variable (ex. : une journée variable de minimum 7 heures et maximum 9 heures de travail, le calcul sera basé sur 8 heures.

- Vacances : 160 heures à 240 heures
- Fériés : 110,5 heures
- Maladie : 69 heures

ANNEXE « C » Grille des quotas**Annexe C :**

Augmenter les quotas pour refléter un minimum de 25%

Créer une grille de quotas occasionnel

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

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

Note 2 : Le calcul des quotas est effectué en fonction du nombre d'employés 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 » Horaire des pauses

~~Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'horaire de travail 2015/2016, la journée de travail comprend des cycles de travail et de repos, soit des périodes de travail de soixante (60) minutes intercalées alternativement de période de repos de quinze (15) ou de trente (30) minutes. La grille à la page suivante est à titre indicatif.~~

~~À compter de l'entrée en vigueur de l'horaire 2015/2016 et jusqu'au plus tard le 4 janvier 2016, il est convenu, sur une base d'expérience pilote, de tester différents régimes de pauses basées sur un cycle de 4 croupiers pour 3 tables pouvant inclure une séquence de travail/pause de quatre-vingt dix (90) minutes de travail et de trente (30) minutes de pause.~~

~~À cette fin, un comité patronal/syndical devra convenir des tests à faire (minimum deux, à moins que les parties n'en conviennent autrement), de leur portée (partie du casino ou ensemble) et de leur durée.~~

~~À l'échéance, à défaut de consensus, l'employeur détermine le ou les régimes de pauses basés sur un cycle de 4 croupiers pour 3 tables pouvant inclure une séquence de travail/pause de quatre-vingt dix (90) minutes de travail et de trente (30) minutes de pause qui seront mis en place.~~

ANNEXE « D » Horaire des pauses

Rotation de pause 60/30

	pos 1	pos 2	pos 3	pos 4	rel(1,2,3,4)	pos 5	pos 6	pos 7	pos 8	rel(5,6,7,8)	rel. d ner	
07h00	1	2	3	4		5	6	7	8	8	4	07h00
07h15	1	2	3	4		5	6	7	8			07h15
07h30	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5		07h30
07h45	1	2	3	4	2	5	6	7	8	5	6	07h45
08h00	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	6	08h00
08h15	1	2	3	4	4	5	6	7	8	7	8	08h15
08h30	1	2	3	4		5	6	7	8		8	08h30
08h45	1	2	3	4	1	5	6	7	8			08h45
09h00	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5	2	09h00
09h15	1	2	3	4	3	5	6	7	8	6	2	09h15
09h30	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	4	09h30
09h45	1	2	3	4		5	6	7	8	8	4	09h45
10h00	1	2	3	4		5	6	7	8			10h00
10h15		2	3	4	1		6	7	8	5		10h15
10h30	1		3	4	2			7	8	5	6	10h30
10h45	1	2		4	3	5			8	7	6	10h45
11h00	1	2	3		4	5	6			7	8	11h00
11h15	1	2	3	4		5	6	7			8	11h15
11h30		2	3	4	1	5	6	7	8			11h30
11h45			3	4	1		6	7	8	5	2	11h45
12h00	1			4	3	5		7	8	6	2	12h00
12h15	1	2			3	5	6		8	7	4	12h15
12h30	1	2	3			5	6	7		8	4	12h30
12h45	1	2	3	4		5	6	7	8			12h45
13h00		2	3	4	1		6	7	8	5		13h00
13h15	1	2	3	4	2		6	7	8	5	6	13h15
13h30	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	6	13h30
13h45	1	2	3	4	4	5	6	7	8	7	8	13h45
14h00	1	2	3	4		5	6	7	8		8	14h00
14h15	1	2	3	4	1	5	6	7	8			14h15
14h30	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5	2	14h30
14h45	1	2	3	4	3	5	6	7	8	6	2	14h45
15h00	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	4	15h00
15h15	1	2	3	4		5	6	7	8	8	4	15h15
15h30	1	2	3	4		5	6	7	8			15h30
15h45	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5		15h45
16h00	1	2	3	4	2	5	6	7	8	5	6	16h00
16h15	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	6	16h15
16h30	1	2	3	4	4	5	6	7	8	7	8	16h30
16h45	1	2	3	4		5	6	7	8		8	16h45
17h00	1	2	3	4	1	5	6	7	8			17h00
17h15	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5	2	17h15
17h30	1	2	3	4	3	5	6	7	8	6	2	17h30
17h45	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	4	17h45
18h00	1	2	3	4		5	6	7	8	8	4	18h00
18h15	1	2	3	4		5	6	7	8			18h15
18h30	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5		18h30
18h45	1	2	3	4	2	5	6	7	8	5	6	18h45

	pos 1	pos 2	pos 3	pos 4	rel(1,2,3,4)	pos 5	pos 6	pos 7	pos 8	rel(5,6,7,8)	rel. d ner	
19h00	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	6	19h00
19h15	1	2	3	4	4	5	6	7	8	7	8	19h15
19h30	1	2	3	4		5	6	7	8	7	8	19h30
19h45	1	2	3	4	1	5	6	7	8			19h45
20h00	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5	2	20h00
20h15	1	2	3	4	3	5	6	7	8	6	2	20h15
20h30	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	4	20h30
20h45	1	2	3	4		5	6	7	8	8	4	20h45
21h00	1	2	3	4		5	6	7	8			21h00
21h15	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5		21h15
21h30	1	2	3	4	2	5	6	7	8	5	6	21h30
21h45	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	6	21h45
22h00	1	2	3	4	4	5	6	7	8	7	8	22h00
22h15	1	2	3	4		5	6	7	8		8	22h15
22h30	1	2	3	4	1	5	6	7	8			22h30
22h45	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5	2	22h45
23h00	1	2	3	4	3	5	6	7	8	6	2	23h00
23h15	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	4	23h15
23h30	1	2	3	4		5	6	7	8	8	4	23h30
23h45	1	2	3	4		5	6	7	8			23h45
00h00	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5		00h00
00h15	1	2	3	4	2	5	6	7	8	5	6	00h15
00h30	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	6	00h30
00h45	1	2	3	4	4	5	6	7	8	7	8	00h45
01h00	1	2	3	4		5	6	7	8		8	01h00
01h15	1	2	3	4	1	5	6	7	8			01h15
01h30	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5	2	01h30
01h45	1	2	3	4	3	5	6	7	8	6	2	01h45
02h00	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	4	02h00
02h15	1	2	3	4		5	6	7	8	8	4	02h15
02h30	1	2	3	4		5	6	7	8			02h30
02h45	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5		02h45
03h00	1	2	3	4	2	5	6	7	8	5	6	03h00
03h15	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	6	03h15
03h30	1	2	3	4	4	5	6	7	8	7	8	03h30
03h45	1	2	3	4		5	6	7	8		8	03h45
04h00	1	2	3	4	1	5	6	7	8			04h00
04h15	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5	2	04h15
04h30	1	2	3	4	3	5	6	7	8	6	2	04h30
04h45	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	4	04h45
05h00	1	2	3	4		5	6	7	8	8	4	05h00
05h15	1	2	3	4		5	6	7	8			05h15
05h30	1	2	3	4	1	5	6	7	8	5		05h30
05h45	1	2	3	4	2	5	6	7	8	5	6	05h45
06h00	1	2	3	4	3	5	6	7	8	7	6	06h00
06h15	1	2	3	4	4	5	6	7	8	7	8	06h15
06h30	1	2	3	4		5	6	7	8		8	06h30
06h45	1	2	3	4	1	5	6	7	8			06h45

ANNEXE « E » Reconnaissance des pourboires aux fins des avantages sociaux

L'employeur inclut la valeur des pourboires aux fins des avantages suivants :

- Vacances
- Fériés
- Congés sociaux
- Congés de maladie
- Assurance-salaire
- Congés parentaux
- Régime de retraite
- Assurance-vie
- Prime du salarié occasionnel

Aux fins d'estimation de la valeur des pourboires de chacun des salariés, l'employeur fait la moyenne des pourboires reçus par chaque salarié individuellement, conformément à l'annexe A-3, durant l'année de référence dans son affectation. Pour être considéré représentatif, le taux moyen de pourboires individuel doit être calculé sur une base minimale de deux cent quarante (240) heures effectivement travaillées durant l'année de référence. L'année de référence est l'année financière telle que définie à l'article 2.27 de la présente convention collective. Le taux moyen de pourboires calculé d'une année demeure en vigueur jusqu'à ce que le nouveau taux soit connu pour l'année suivante, et ce,

- Vacances
- Fériés
- Congés sociaux
- Congés de maladie
- Assurance-salaire
- Congés parentaux
- Régime de retraite
- Assurance-vie
- Prime du salarié occasionnel
- **Libération syndicale**

Aux fins d'estimation de la valeur des pourboires de chacun des salariés, l'employeur fait la moyenne des pourboires reçus par chaque salarié individuellement, conformément à l'annexe A-3 **et A-4**, durant l'année de référence dans son affectation. Pour être considéré représentatif, le taux moyen de pourboires individuel doit être calculé sur une base minimale de deux cent quarante (240) heures effectivement travaillées **totale comme croupier (i.e. table de jeu et poker total jumelé)** durant l'année de référence. L'année de référence est l'année financière telle que définie à l'article 2.27 de la présente convention collective. Le taux moyen de pourboires calculé d'une année demeure en vigueur jusqu'à ce que le nouveau taux soit connu pour l'année suivante, et ce,

<p>rétroactivement au début de l'année financière telle que définie à l'article 2.27.</p> <p>Si le taux moyen de pourboires individuel est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Représentatif, mais inférieur au taux moyen de pourboires garantis prévu à l'annexe A, ce dernier s'appliquera aux fins des avantages sociaux. • Représentatif et supérieur au taux moyen de pourboires garantis prévu à l'annexe A, le taux moyen de pourboires individuel s'appliquera aux fins des avantages sociaux. <p>Si le taux moyen de pourboires individuel n'est pas représentatif ou est nul en raison d'un congé sans solde pendant la période de référence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le taux moyen de pourboires garantis prévu à l'annexe A s'appliquera aux fins des avantages sociaux pour les croupiers. <p>Si le taux moyen de pourboires individuel n'est pas représentatif ou est nul en raison d'une période d'absence du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'assurance longue durée ; • en congés parentaux ; • de CSST/IVAC ; • de SAAQ; • en libération syndicale. <p>Le dernier taux de pourboires individuel représentatif s'appliquera aux fins des avantages sociaux.</p>	<p>rétroactivement au début de l'année financière telle que définie à l'article 2.27.</p>	
--	---	--

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.

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 doivent trouver pleine et complète application.

3. Procédure de sélection

~~3.1~~ La sélection des croupiers invités à la formation aux jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients sera effectuée par ancienneté. Un seul droit de reprise est possible pour un croupier ayant échoué la formation, ~~et ce, au choix d'horaire subséquent.~~

~~3.2~~ ~~Au choix d'horaire, après la première année d'opération complète, les croupiers provenant des jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients, pourront, conformément à l'article 16.6 a) de la convention collective, faire un choix d'horaire ailleurs qu'au jeu de poker où la maison ne joue pas contre les clients, à condition que leur ancienneté le leur permette. Par la suite, à défaut de volontaires, l'employeur pourra procéder à de l'embauche externe.~~

~~3.3~~ ~~Pour la première année du croupier nouvellement affecté au poker où la maison ne joue pas contre les clients (et ce, pour les nouveaux croupiers affectés au poker où la~~

Annexe F : Poker

Procédure de sélection

La sélection des croupiers invités à la formation aux jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients sera effectuée par ancienneté. Un seul droit de reprise est possible pour un croupier ayant échoué la formation.

3.2 Un salarié qui, lors du choix d'horaire, aura choisi le poker où la maison ne joue pas contre les clients, devra suivre une formation avant l'entrée en vigueur dudit horaire. En cas d'échec, il devra effectuer un choix d'horaire hors quotas aux tables de jeu traditionnelles. De plus, il devra effectuer ses choix de vacances et de fériés hors quotas mais à son rang d'ancienneté, parmi les salariés des tables de jeu traditionnelles.

~~maison ne joue pas contre les clients pour les années subséquentes), une évaluation de rendement sera faite après six (6) mois indiquant l'appréciation de son travail par l'employeur. Au terme de douze (12) mois, une deuxième évaluation de rendement sera faite et si la cote de satisfaction de l'employé est de 2 ou moins, il perd son affectation au poker où la maison ne joue pas contre les clients, et il sera retourné à son affectation antérieure.~~

3.4 L'employeur peut former d'autres croupiers, par ancienneté, au jeu où la maison ne joue pas contre les clients à tout moment en fonction de ses besoins opérationnels. Si le nombre de salariés volontaires est insuffisant, l'employeur pourra avoir recours à l'embauche externe de nouveaux croupiers.

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

4.1 Dans le cadre du choix annuel d'horaires, le salarié est affecté par ordre de rang d'ancienneté pour les jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients, le tout selon ~~tous les besoins opérationnels, où les horaires pourront être partagés entre du 4/3, 3/4, 3/3 et 3/2 +. L'heure de fin des horaires pourra être variable.~~

4.2 Le taux de salaire applicable pour les heures travaillées pour le service dispensé aux fins des jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients est prévu à l'annexe A-2 de la convention collective.

4.3 Les pourboires versés au croupier par les clients qui s'adonnent au jeu de poker où la

4. Retirer compétence à la demande du salarié après 12 mois

4.1 Dans le cadre du choix annuel d'horaires, **prévu à 16.6a)** le salarié est affecté par ordre de rang d'ancienneté pour les jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients, le tout selon **l'annexe B.**

maison ne joue pas contre les clients appartiennent au croupier (pourboires individuels).

4.4 Les avantages sociaux seront calculés sur le pourboire déclaré au même titre que pour les autres croupiers.

~~4.5 Si un salarié affecté aux jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients modifie son affectation tel que prévu au paragraphe 3.2 de la présente, ou l'inverse, ce dernier, pour la première année, recevra un taux moyen de pourboires équivalent à la moyenne des taux moyens de pourboires de l'ensemble des salariés de son quart de travail dans sa nouvelle affectation jusqu'à ce qu'un taux moyen de pourboires puisse lui être calculé.~~

~~4.6 Aux fins d'application de l'annexe E, le salaire sera calculé au prorata des heures travaillées selon les différents taux de salaires applicables prévus à l'annexe A de la présente convention collective.~~

4.7 Les crédits de vacances, fériés et maladie sont identiques à ceux prévus à l'annexe B de la présente convention collective. Les quotas sont ceux prévus à l'annexe C, mais sont calculés uniquement pour les salariés affectés aux jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients.

Pour la période ~~du 1^{er} juin à la fête du Travail~~, un maximum de deux (2) blocs de vacances, ou de trois (3) blocs pour les employés de la rotation 3-2-2-3-2-2 (maximum 7 jours de

4.5 Si un salarié affecté aux jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients modifie son affectation tel que prévu au paragraphe 3.2 de la présente, ou l'inverse, ce dernier, pour la première année, recevra un taux moyen de pourboires **pondéré selon l'annexe A-4**.

Pour la période (**tableau 20.2**), un maximum de deux (2) blocs de vacances, ou de trois (3) blocs pour les employés de la rotation 3-2-2-3-2-2 (maximum 7 jours de vacances) consécutifs ou non par salarié est autorisé.

vacances) consécutifs ou non par salarié est autorisé.

4.8 La séquence de travail / pause est de quatre-vingt-dix (90) minutes de travail et de trente (30) minutes de pause.

4.9 Lorsqu'un croupier est affecté à une période de remplacement pour une période n'excédant pas trente (30) minutes aux deux (2) heures, 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.

4.10 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 Dans le cadre de tournois, Sit-N-Go et évènements, la méthode de remplacement de pourboires devant être remis aux croupiers y étant affectés est telle qu'apparaissant aux points a) à e) ainsi qu'aux Chartes de remplacement de pourboires du présent article :

- 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 croupiers affectés au tournoi sous forme de pourboire, est optionnel pour le joueur;

4.9 Négociier TMP lors des trous

5.1 Dans le cadre de tournois, Sit-N-Go, évènements, **tournoi promotionnel et tournoi majeur**, la méthode de remplacement de pourboires devant être remis aux croupiers y étant affectés est telle qu'apparaissant aux points a) à e) ainsi qu'aux Chartes de remplacement de pourboires du présent article :

- c) Un timbre garanti est le montant minimum que l'employeur versera aux croupiers 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 3% à 5% de la cagnotte totale (excluant les frais de la maison) afin de le remettre sous forme de pourboire aux croupiers affectés au tournoi. Toutefois, ceci ne s'applique pas pour les tournois promotionnels ou un timbre garanti de 13,33\$ ou + demeure en vigueur.

- c) Un timbre garanti est le montant minimum que l'employeur versera aux croupiers à titre de pourboire pour chaque demi-heure travaillée **ou en pause**
- d) Tous les pourboires directs donnés par la clientèle sont inclus dans les méthodes de remplacement de pourboires ;

CHARTE DE REMPLACEMENT DE POURBOIRES TOURNOIS

TABLEAU #1

Type de tournoi	Méthode de remplacement de pourboires
Tournoi promotionnel	Timbre garanti de 13,33\$ ou +
Tournoi majeur	Timbre garanti de 5,00\$ ou +
Évènement	Timbre garanti de 5,00\$ ou +
Coût d'entrée / joueur	Méthode de remplacement de pourboires
0\$ à 166\$	Add on de 5\$ ou +
167\$ à 2 499\$	3,00% ou + de la cagnotte
2 500\$ à 4 999\$	2,70% ou + de la cagnotte
5 000\$ à 24 999\$	1,80% ou + de la cagnotte
25 000\$ à 49 999\$	1,50% ou + de la cagnotte
50 000\$ et +	1,20% ou + de la cagnotte

TABLEAU #2

Coût d'entrée / joueur	Méthode de remplacement de pourboires
Évènement	Appliquer la Charte de remplacement de pourboires tournoi (tableau #1) de façon individuelle pour chacun des tournois de l'évènement.
	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'évènement.
	Le résultat nous donne la valeur individuelle de chacun des timbres pour l'évènement.
	La valeur individuelle d'un timbre lors d'un évènement ne peut pas être inférieure au timbre minimum garanti de 5\$.

Remarque 1: La Charte de remplacement de pourboires tournois est conditionnée par la charte de la WSOP 2011. Advenant que la charte de la WSOP soit modifiée à la hausse en tout ou en partie, alors les concordances appropriées seront 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.

5.2. Les croupiers pourront avoir une boîte de pourboires accrochée à côté de lui au cas où les gagnants désireraient lui donner du pourboire.

5.3. a) L'employeur s'engage à prioriser les croupiers du Casino de Montréal en cas de tournoi majeur ou d'événement. Il est entendu que les croupiers des autres casinos de la Société des casinos du Québec seront priorisés, advenant un manque de personnel.

b) Un tournoi majeur est un tournoi qui nécessite un plus grand nombre de tables que le salon de poker en contient en temps normal.

c) Un évènement consiste en une série de tournois. Afin que le tableau 2 et que l'article 5.4 de la présente lettre s'appliquent, les parties syndicales et patronales doivent convenir de la durée et de la fréquence des tournois qui constituent l'évènement. À défaut d'entente, le tableau #1 s'appliquera.

5.4. Horaires de travail lors des tournois majeurs et des évènements :

Afin de combler les besoins en effectifs lors des tournois majeurs et des évènements, la démarche sera la suivante:

- a) Croupiers du Casino de Montréal avec la compétence poker;
- b) Croupiers de la SCQ (tous les casinos) avec la compétence poker par date d'embauche à la SCQ;
- c) Les employés du Casino de Montréal, autres que croupiers;
- d) Employés de la SCQ (tous les casinos) autres que croupiers par date d'embauche à la SCQ;
- e) Firme externe.

Affectation

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

- a) Par ancienneté, les croupiers dédiés du Casino de Montréal travaillant sur leur horaire de travail ou en comblement des heures;
- b) Par ancienneté, les croupiers miroir du Casino de Montréal travaillant sur leur horaire de travail ou en comblement des heures;
- c) Par ancienneté, les croupiers dédiés du Casino de Montréal travaillant en temps supplémentaire;
- d) Par ancienneté, les croupiers miroir du Casino de Montréal travaillant en temps supplémentaire;
- e) Par date d'embauche à la SCQ, les autres croupiers travaillant pour la SCQ;
- f) Par date d'embauche à la SCQ, les autres employés autre que des croupiers travaillant pour la SCQ;
- g) Employé provenant d'une firme externe.

Les salariés seront affectés par ancienneté soit aux tournois, soit aux *cash games*, selon leur préférence tout en respectant les besoins opérationnels reliés au tournoi, Sit-N-Go ou à l'évènement. Afin de faciliter la gestion des horaires, l'employeur peut indiquer une date et une heure raisonnable à laquelle les salariés doivent indiquer leurs préférences afin qu'il puisse en tenir compte.

N.B. : Dans les croupiers réguliers poker la priorité d'affectation est :

1. Dédiés
2. Miroirs

Coupure

Lors des tournois majeurs et des évènements, lorsqu'il y a une réduction d'effectif, les coupures de fin de quart au jeu de poker ou la maison ne joue pas contre les clients seront faites dans l'ordre suivant :

- a) Les volontaires en temps supplémentaire dans l'ordre établi ci-haut pour l'affectation des salariés;
- b) Les volontaires dans l'ordre établi ci-haut pour l'affectation des salariés;
- c) Selon le cas, dans l'ordre inverse établi ci-haut pour l'affectation des salariés.

6. Comité Poker

- 6.1. Le comité poker est consultatif et est composé de ~~deux (2)~~ représentants du syndicat et de ~~deux (2)~~ représentants de l'employeur. Ce comité peut déléguer un représentant de chacune des parties pour étudier toute question particulière. Ce comité peut s'adjoindre, s'il le juge à propos, toute personne de l'extérieur.
- 6.2. Ce comité a pour objectif de discuter de toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.
- 6.3. Les parties conviennent des dates, de la fréquence et de la durée des réunions.
- 6.4. Les salariés, représentants du syndicat, sont libérés sans perte de salaire régulier pour la tenue de ce comité.

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.

7. Bad beat : 3% sur les coupons payés lors des bad beat.

**Retour des miroirs (liste de coupe)
Respect d'ancienneté même si 30 minutes (miroir)
Respect pause (pour aller au poker et pour le retour incluant le salaire)**

LETTRE D'ENTENTE N^o 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~~

LETTRE D'ENTENTE N^o

ENTRE : 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 »**)

**RELATIVE À : Préférence tables de jeu auprès des croupiers
miroirs**

ATTENDU que la convention collective est entrée en vigueur
le 4 décembre 2014;

ATTENDU la lettre d'entente projet pilote AU 2018-10-18
portant sur la préférence tables de jeu auprès des
croupiers miroirs;

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT:

1. Les ATTENDUS font partie intégrante de la présente lettre
d'entente;
2. La présente entente sera en vigueur jusqu'au renouvellement de
la présente convention collective;
3. Lors de situation particulière, les compétences requises aux
tables de jeu auront préséance sur l'affectation des croupiers
miroirs au salon Poker.
4. Les parties s'entendent pour maintenir le projet pilote établi en
octobre 2018, soit affecter les croupiers miroirs selon les
modalités suivantes :
 - Le croupier miroir pourra choisir sa préférence tables de jeu
ou Poker lors du choix d'horaire annuel. Cette préférence ne
pourra pas être modifiée pendant l'année de référence. Le
salarié sera assigné au Poker à son rang d'ancienneté pour
l'attribution des quarts de travail en respectant la préférence.
 - Lorsque l'employeur doit retourner un croupier miroir aux
tables de jeu, il procède par ancienneté, en premier lieu
parmi les salariés du groupe d'heures visés qui ont signifié
la préférence tables de jeu. Par la suite, par ancienneté
inverse parmi les salariés miroirs (Préférence Poker) du
même groupe d'heures. À l'intérieur de ce processus, ces
salariés ne peuvent pas refuser.

~~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.~~

- A défaut d'avoir suffisamment de croupiers miroirs avec une préférence Poker pour combler les besoins opérationnels au Poker, l'employeur effectuera ses assignations par ordre inverse d'ancienneté du groupe d'heure recherché, parmi les croupiers miroirs ayant exprimé la préférence tables de jeu. Ces derniers ne peuvent pas refuser.

5. Aucun grief ou contestation ne pourront être déposés en raison de la mise en application de cette entente, par exemple : la possibilité que la liste d'ancienneté soit impactée par un retour aux opérations tables de jeux d'un croupier miroir.
6. Des discussions sur les modalités prévues dans cette entente se tiendront lors des prochaines négociations collectives.
7. Les parties peuvent résilier ladite entente avec un avis écrit d'au moins trente (30) jours à l'autre partie;

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 signée la présente à Montréal ce _____ ième jour du mois de janvier 2019.

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

**Pour le Syndicat
Canadien de la
Fonction Publique,
section locale 3939**

Martin Nadon, chef
des opérations
Direction des tables
de jeux

Denis Galy, président
du syndicat des
croupiers (SCFP)

Isabelle Boulard,
CRIA
Conseillère en
relations
professionnelles

Jean-François Piché,
vice-président du
syndicat des croupiers
(SCFP)

AU 2016-09- 

LETRE D'ENTENTE

ENTRE : Société des casinos du Québec Inc.

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

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

RELATIVE À : Dérogation – Changement d'heure prévu à la Loi sur le temps légal
ATTENDU la Loi sur le temps légal (Chapitre T-5.1):
ATTENDU que les discussions entre les parties.

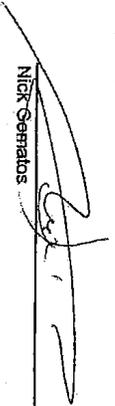
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les ATTENDUS font partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Nonobstant la *Loi sur le temps légal* qui prévoit qu'au Québec, il faut changer d'heure 2 fois par année à 2 h dans la nuit :
 - a) le 2e dimanche de mars, l'heure doit être avancée de 1 heure (retour à l'heure avancée ou heure d'été);
 - b) le 1er dimanche de novembre, l'heure doit être reculée de 1 heure (retour à l'heure normale de l'Est).
 L'employeur et le Syndicat s'entendent pour effectuer le changement d'heure à 6 h plutôt qu'à 2 h, le tout dans le but de réduire au maximum l'impact sur les opérations et les employés.
3. La présente constitue une transaction au sens du Code civil du Québec et elle ne pourra être invoquée dans le futur par les parties ni constituer un précédent.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente à Montréal ce 2 ^{ème} jour du mois de septembre 2016.

Pour la Société des casinos du Québec
inc.

Pour le Syndicat Canadien de la Fonction
Publique, section locale 3939


Nick Semakos


Denis Gady


Annie Robitaille

Le comité de travail se penche sur l'ensemble des problématiques soulevées. Ces problèmes ne sont pas simples et les solutions à mettre en place au Casino doivent tenir compte de notre taille et du fait que nous sommes accessibles à la clientèle 24 heures sur 24 et ce, 7 jours sur 7. Nous devons analyser nos pratiques rigoureusement afin de proposer des correctifs qui s'intègrent bien à notre réalité opérationnelle.

Nous avions prévu initialement présenter à tous les employés les résultats et les actions retenues durant la deuxième moitié du mois de juin. Cependant, comme vous le savez, M. Jacques Grilli a récemment accepté de relever de nouveaux défis à la direction de la Société et d'un commun accord, nous avons convenu d'associer le nouveau directeur général aux décisions concernant les suites au sondage et lui permettre de participer aux présentations aux employés. Au terme du processus en cours visant la nomination d'un nouveau directeur général, nous vous informerons des dates auxquelles nous comptons présenter les résultats et les actions retenues.

Cependant, nous n'avons pas été inactifs depuis le dépôt du rapport au début de mars. En parallèle aux travaux du comité du plan d'action, nous avons mis en place certaines mesures.

D'une part, nous avons implanté et diffusé une politique sur les joueurs agressifs. Cette politique contient des mesures énergiques qui démontrent une tolérance zéro par rapport aux comportements de clients tels des menaces, des gestes ou paroles agressives ou tout autre comportement susceptible de créer un climat de travail négatif chez les employés. Une application rigoureuse sera faite de cette nouvelle politique. Le problème des joueurs agressifs a été évoqué à de nombreuses reprises durant les rencontres de sondage.

D'autre part, des programmes de formation sont en voie de développement selon les diverses problématiques identifiées. Nous comptons, au cours de l'automne prochain, en amorcer la diffusion.

M. J. Sepher

Nous tenons à vous souligner notre engagement à supporter la mise en place des mesures qui auront été identifiées afin de contribuer à l'amélioration du climat de travail au sein du Casino de Montréal.

Le président,



Claude Poisson

Le directeur général,



Jacques Grilli



1, avenue du Casino, Montréal (Québec) H3C 4W7 Tél. : (514) 392-2746

Montréal, le 26 octobre 2007

Monsieur Roger Leclerc
Président
Syndicat des croupiers du Casino de Montréal

Monsieur Leclerc,

Par la présente, je vous confirme que le Casino de Montreal fera, auprès de sa clientèle, la publicité appropriée concernant sa politique de tolérance zéro.

Bien à vous,

Marc Labliss
Directeur des opérations - Jeux
Casino de Montréal

C. c. : M. Richard Émond, Directeur des ressources humaines