

paCONVENTION COLLECTIVE 2018-2022

Entre les parties :



SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC., CASINO DU MONT-TREMBLANT

Ci-après nommée « l'Employeur »

ET



SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU CASINO DU MONT-TREMBLANT - CSN

Ci-après nommé « le Syndicat »

Article 1 But de la convention

1.1 But

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

Article 2 Définitions

2.1 Conjoint

Deux personnes de sexe opposé ou du même sexe:

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

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

2.2 Délais

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

2.3 Échelon

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

2.4 Emploi

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

2.5 Employeur

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

2.6 Genre

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

2.7 Grief

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

2.8 Les parties

Les parties désignent l'employeur et le syndicat.

2.9 Mise à pied

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

2.10 Période de probation

La période de probation désigne la période pendant laquelle le salarié est soumis à l'évaluation de ses compétences, de son comportement et de son rendement par l'employeur. La période de probation du salarié régulier est de huit cents (800) heures régulières travaillées. Pour le salarié occasionnel, la durée de la période est de mille quarante (1 040) heures régulières travaillées.

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

2.11 Pourboire

Le pourboire représente tout argent, jeton et, compte tenu de la notion de pourboire individuel, les coupons « Tito » librement et volontairement versés par les clients.

2.12 Salarié

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

2.13 Salarié régulier

Le salarié régulier désigne un salarié régulier temps complet ou régulier temps partiel. Un salarié acquiert ce statut après avoir complété favorablement la période de probation prévue au paragraphe 2.10.

2.14 Salarié régulier temps complet

Le salarié régulier temps complet désigne un salarié qui est inscrit à l'horaire pour la semaine normale de travail dont les services sont requis sur une base annuelle ou saisonnière.

2.15 Salarié régulier temps partiel

Le salarié régulier temps partiel désigne un salarié régulier qui travaille habituellement moins que le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail et dont les services sont requis sur une base annuelle.

Il peut cependant travailler le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail tout en conservant son statut de salarié régulier temps partiel.

2.17 Salarié occasionnel

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

2.18 Service continu

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

2.19 Statut

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

2.20 Syndicat

Le syndicat désigne « Syndicat des travailleuses et travailleurs du Casino du Mont-Tremblant – CSN ».

2.21 Année financière

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

Pour fins d'application des fériés et du calcul du taux moyen de pourboire individuel représentatif, les périodes de référence sont :

Du 19 mars 2018 au 31 mars 2019

Du 1^{er} avril 2019 au 29 mars 2020

Du 30 mars 2020 au 28 mars 2021

Du 29 mars 2021 au 27 mars 2022

Article 3 Non-discrimination ou harcèlement

3.1 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination 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.

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

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

Le harcèlement sexuel consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui prennent la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, particulièrement en mettant sur pied des politiques de sensibilisation et d'information.

3.2 Harcèlement psychologique

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

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

Article 4 Droits de la Direction

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

Article 5 Reconnaissance du syndicat

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

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

Le syndicat peut faire appel à un représentant de la CSN chaque fois qu'il traite ou négocie avec l'employeur.

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

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

5.5 Nouveaux procédés de travail

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

5.6 Changement technique ou technologique

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

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

5.7 Sous-traitance

L'employeur convient de ne confier en sous-traitance aucune activité de travail présentement couverte par les emplois de la présente convention collective ou de louer un emplacement à une entreprise tierce si cela a pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail des salariés réguliers ou d'empêcher le rappel au travail, dans son emploi régulier, d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel mis à pied.

Article 6 Régime syndical

- 6.1** L'employeur déduit de la paie de chaque salarié, dès son entrée en fonction, la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 6.2** Le montant de la cotisation est établi ou révisé par le syndicat. Une copie certifiée conforme de 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.
- 6.3** L'employeur perçoit sur chaque paie, les cotisations syndicales fixées par le syndicat. Sous réserve du paragraphe 8.4, l'employeur remet mensuellement au secrétaire-trésorier du syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière paie du mois précédent, un chèque équivalent au total des retenues syndicales ainsi qu'une liste des noms des salariés, du numéro de salarié, du statut, du salaire et des cotisations syndicales perçues. À la fin de l'année, l'employeur fournit à chaque salarié, aux fins d'impôt, un relevé des cotisations syndicales payées au cours de l'année.
- 6.4** Comme condition d'emploi: tout salarié membre du syndicat doit le demeurer, tout salarié embauché après le 20 août 2009 doit devenir et demeurer membre du syndicat. Aucun salarié ne peut être renvoyé pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.
- 6.5** L'employeur imprime, à ses frais, une convention collective sous forme de livret pour tous les salariés. Il en remet un nombre de copies équivalent au nombre de salariés majorés de vingt-cinq pourcent (25 %).

Article 7 Affichage et transmission de documents

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

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

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

- Nom et prénom;
- Date de naissance;
- Salaire régulier;
- Titre de l'emploi;
- Date d'embauche au Casino;
- Adresse domiciliaire;
- Numéro de téléphone principal;
- Statut.

7.4 L'employeur met à la disposition du syndicat CSN un bureau fermé à clé ainsi qu'une prise téléphonique. Les frais de téléphone sont assumés par le syndicat.

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

7.5 Les fiches d'observation du salarié sont disponibles, dans les départements où elles sont utilisées, pour consultation et une copie est remise au salarié à sa demande.

7.6 Informations du salarié

Chaque salarié a la responsabilité de fournir une adresse électronique active, s'il en a une et 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.

Article 8 Absences pour activités syndicales

- 8.1** Un salarié officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut s'absenter de son travail pour participer à des activités syndicales telles que réunions, congrès, comités, séances de formation, etc., et ce, aux conditions énoncées au présent article.
- 8.2** Un salarié représentant du syndicat peut s'absenter de son travail pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire régulier, majoré du dernier taux moyen de pourboire individuel représentatif, afin de discuter de l'application de la convention collective avec des représentants de l'employeur, après que le supérieur immédiat du salarié ait préalablement autorisé l'absence ainsi que sa durée.
- 8.3** a) Un maximum de deux (2) salariés par emploi à la fois, peuvent s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales. Pour les emplois où le nombre de salariés est inférieur à dix (10), le maximum est d'un (1) salarié par emploi.
- Le maximum de salariés qui s'absentent du travail en même temps est de cinq (5).
- Trois (3) fois par année, ce nombre pourrait être porté à six (6) salariés.
- Le syndicat doit aviser l'employeur de telles absences au moyen d'un préavis de sept (7) jours, à moins de cas urgents ou imprévisibles.
- b) Au 1^{er} juillet de chaque année, le nombre d'heures prévu au présent alinéa est révisé afin de tenir compte du nombre de salariés à l'emploi à cette date. La base du calcul correspond à cinq (5) heures par salarié tout en respectant le nombre minimum de cinq cent cinquante (550) heures.
- 8.4** Les absences, en sus de celles prévues au paragraphe 8.3 doivent être sans solde et elles ne peuvent être refusées que pour des difficultés de remplacement. Les salariés, ainsi autorisés par le syndicat, reçoivent directement de l'employeur le salaire régulier,

majoré du dernier taux moyen de pourboire individuel représentatif et les avantages sociaux auxquels ils auraient normalement eu droit s'ils avaient été au travail durant ces absences. L'employeur facture mensuellement le syndicat pour les sommes ainsi avancées. Le syndicat rembourse, dans les trente (30) jours de la facturation, à défaut de quoi l'employeur pourra se compenser lors du versement suivant des cotisations syndicales tel que prévu au paragraphe 6.3.

8.5 Le salarié élu ou qui obtient un poste à une fonction du syndicat, de la fédération, du conseil central ou de la Confédération des syndicats nationaux (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 Quatre (4) salariés sont libérés, sans solde, afin de préparer toute séance de négociation ou de conciliation.

Lors de la tenue des séances de négociation ou de conciliation, les salariés, représentants du syndicat, sont libérés sans perte de salaire régulier pour l'équivalent de la durée desdites séances. Ces heures de libération ne sont pas comptabilisées à même la banque prévue à 8.3 b).

8.7 Lors de la tenue des rencontres du comité conjoint sur les horaires, les salariés, représentants du comité, sont libérés sans perte de salaire régulier pour l'équivalent de la durée des rencontres. Ces heures de libération ne sont pas comptabilisées à même la banque prévue à 8.3 b).

Article 9 Représentation syndicale

- 9.1** Le syndicat désigne des représentants syndicaux dont le champ d'action tient compte des lieux de travail.
- 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 tient compte des exigences du service. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 9.3** Pour toute rencontre avec un représentant de l'employeur relativement au respect de la convention collective, 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.
- Si l'employeur procède à la remise d'une mesure disciplinaire, il en informe le syndicat avant la rencontre avec le salarié. Ce dernier peut exiger d'être accompagné d'un représentant syndical.
- 9.4** Le syndicat transmet à l'employeur le nom de tout représentant syndical et l'avise de tout changement.

Article 10 Procédure de règlement de griefs

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

10.2 a) Tout salarié ou tout groupe de salariés peut formuler un grief selon les dispositions du présent article, sous réserve de l'annexe A.

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

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

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

c) En tout temps, avant que le grief ne soit soumis à l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut convoquer une rencontre du comité de relations de travail, qui peut faire une recommandation ou régler le grief.

- d)** Le supérieur immédiat (ou la Direction des ressources humaines, le cas échéant) doit, dans les vingt (20) jours suivant la réception du grief, faire parvenir une réponse écrite au syndicat.
- e)** Si la décision du supérieur immédiat (ou de la Direction des ressources humaines, le cas échéant) ne règle pas le grief ou n'est pas rendue dans le délai stipulé en d), le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de la décision ou du délai prévu pour sa réponse, en avisant par écrit l'employeur à cet effet.
- f)** À compter de l'expiration du délai prévu à l'alinéa e) du présent paragraphe, les parties disposent d'un délai de douze (12) mois pour convenir du choix d'un arbitre. À défaut, l'une ou l'autre des parties dispose d'un délai supplémentaire de trente (30) jours pour demander la désignation d'un arbitre par le ministre du Travail.

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

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

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

10.4 Les vices de forme dans la formulation d'un grief ne l'invalident pas.

Article 11 Arbitrage

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

Article 12 Mesures disciplinaires

- 12.1** Selon la gravité ou la fréquence des infractions et en tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires prennent la forme d'un avertissement écrit, d'une suspension ou d'un congédiement. Malgré ce qui précède, l'employeur peut suspendre, avec ou sans solde, un salarié aux fins d'enquête. Cette mesure est de nature administrative. L'employeur procède à son enquête avec diligence et bonne foi. Au terme de cette suspension, l'employeur avise, le cas échéant, le salarié de la mesure disciplinaire qu'il a décidé de lui imposer.
- 12.2**
- a)** La mesure disciplinaire imposée par l'employeur à un salarié doit lui être confirmée par un avis écrit dont copie est transmise au syndicat. Cet avis doit expliciter le ou les motifs à l'appui de la décision de l'employeur.
 - b)** La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Sous réserve du paragraphe 12.7, le délai de trente (30) jours prévu au présent alinéa ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié.
- 12.3** Si l'employeur est dans l'impossibilité de remettre la mesure disciplinaire au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit la lui remettre dans les cinq (5) jours travaillés suivant son retour au travail.
- 12.4**
- a)** Tout salarié à qui une mesure disciplinaire est imposée peut, s'il croit qu'il est injustement traité, soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours de la réception de la mesure disciplinaire.
 - b)** Tout salarié à qui un avertissement écrit est imposé peut, s'il croit qu'il est injustement traité, soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs dans les treize (13) mois

de la réception de la mesure disciplinaire, ou dans le mois précédant l'arbitrage d'une mesure disciplinaire ultérieure, si l'audition précède le délai de treize (13) mois.

- 12.5** Dans tous les cas d'arbitrage portant sur une mesure disciplinaire, l'employeur assume le fardeau de la preuve.
- 12.6** Tout salarié peut, pendant ses périodes de repos, de repas, avant ou après le travail, et après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier personnel.
- 12.7** Toute mesure disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié ne peut être invoquée après douze (12) mois de son inscription, s'il n'y en a pas eu d'autres durant cette période. Cette période de douze (12) mois est interrompue par toute absence du travail de plus de sept (7) jours, excluant les congés fériés et les vacances.
- 12.8** Aucun salarié agissant à titre de cadre par intérim ne peut imposer une mesure disciplinaire.
- 12.9** **a)** Le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire a droit, préalablement à l'arbitrage, de visionner la bande vidéo que l'on entend mettre en preuve.
- b)** Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont principalement utilisés dans le but de protéger l'entreprise à l'égard d'actes dommageables tels que : le vol, la fraude, la dépravation, les dommages à la propriété. Ce n'est que de façon exceptionnelle et dans le respect de la vie privée des salariés au travail que ces systèmes ou tout autre système électronique peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui des mesures disciplinaires. Quant au reste, le tout doit être conforme aux règles prévues au Code civil à cet égard.

Article 13 Comités paritaires

13.1 Comité de relations de travail

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

13.2 Comité conjoint sur les horaires de travail

- a)** Le comité conjoint sur les horaires de travail est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur.
- b)** Le comité a pour objectif d'examiner et de formuler des recommandations relatives à la durée de la prestation de travail et aux horaires de travail existants (ex : le nombre de quarts fixes et variables, les effectifs par statut et les heures des quarts de jour, soir ou nuit) et ce, en fonction des besoins opérationnels.
- c)** Dans l'exécution de son mandat, le comité doit tenir compte des besoins opérationnels de chaque emploi.
- d)** Les recommandations du comité devront faire l'objet d'un accord entre les parties.
- e)** Les parties conviennent des dates de rencontre (minimum de deux (2) rencontres par année).

Article 14 Ancienneté

14.1 Acquisition

L'ancienneté d'un salarié correspond à sa dernière date d'embauche au Casino de Mont-Tremblant au sein de l'unité d'accréditation. Celle-ci est acquise au terme de sa période de probation. Lorsque survient, pour un salarié, une période de temps pendant laquelle son ancienneté cesse de s'accumuler, l'ancienneté est alors modifiée afin de tenir compte de cet arrêt. Si plus d'un employé a la même date d'embauche, un tirage au sort aura lieu en présence d'un représentant syndical.

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

14.2 Maintien

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

- durant l'exercice d'une charge publique;
- lors d'une mise à pied, à compter du premier rappel au travail refusé ou, à défaut de rappel, après douze (12) mois de mise à pied.

Cependant, le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté s'il exerce une fonction syndicale hors de l'unité d'accréditation.

14.3 Perte

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

- a)** congédiement pour cause juste et suffisante;
- b)** mise à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois;

- c)** démission libre et volontaire non révoquée par le salarié dans les vingt-quatre (24) heures suivantes;
- d)** défaut du salarié mis à pied de se présenter au travail dans les sept (7) jours suivant l'envoi, par l'employeur, d'une lettre sous pli recommandé à sa dernière adresse connue l'avisant de se présenter au travail, mais seulement après que l'employeur ait tenté de rejoindre tel salarié par voie téléphonique ou électronique et que ce dernier n'ait pas répondu ou ait refusé de se présenter au travail. Tel salarié peut toutefois justifier ce défaut par un empêchement grave dont il doit faire la preuve;
- e)** absence sans motif valable de plus de trois (3) jours de travail consécutifs;
- f)** retraite;
- g)** après cinquante (50) jours travaillés consécutivement dans un emploi hors de l'unité d'accréditation, conformément à l'article 14.6 de la présente convention.

14.4 Liste officielle d'ancienneté

- a)** Il existe une seule liste d'ancienneté.
- b)** La liste officielle d'ancienneté des salariés est mise à jour en date du 1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet et 1^{er} octobre et est affichée dans les trente (30) jours suivant les dates ci-haut indiquées, et ce, pour une période de trente (30) jours. Une copie de la liste est transmise au syndicat.
- c)** Lors de la mise à jour, l'employeur établit la ou les périodes de temps pendant lesquelles l'ancienneté de chaque salarié a cessé de s'accumuler et la modifie pour tenir compte de ce ou ces arrêts.
- d)** Cette liste d'ancienneté peut être contestée par voie de grief. La liste d'ancienneté demeure en vigueur jusqu'à l'affichage de la liste d'ancienneté suivante.

14.5 Ancienneté d'ouverture

Tous les salariés embauchés le ou avant le 24 juin 2009 possèdent une ancienneté d'ouverture et se voient attribuer un rang en ordre croissant, de la façon suivante :

- a) En fonction de l'ancienneté reconnue antérieure au 24 juin 2009, pour les salariés provenant d'un autre casino de la Société, pour qui le service continu a été maintenu et qui sont entrés en fonction dans le cadre de l'ouverture du Casino de Mont-Tremblant;
- b) Par tirage au sort parmi les autres salariés embauchés avant l'ouverture du 24 juin 2009.

Un salarié détenant une ancienneté d'ouverture ne peut être déplacé dans son emploi d'origine.

Un salarié détenant une ancienneté reconnue antérieure au 24 juin 2009 et qui occupe un autre emploi que son emploi d'origine, ne peut faire valoir son ancienneté à l'encontre de celle d'un salarié détenant une ancienneté d'ouverture et qui occupe son emploi d'origine.

14.6 Emploi hors de l'unité d'accréditation

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

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

Une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation (ex : remplacement d'un congé parental, d'une absence maladie, d'un accident de travail, d'un congé sans solde ou autofinancé,...) est

précisée par une date de début et une date de fin et consiste en une période continue.

Un salarié peut y être affecté pour la durée complète du contrat pour un maximum de cinq (5) mois à moins d'entente entre les parties.

Le salarié, qui termine le remplacement, doit revenir dans l'unité d'accréditation pour une période minimum de six (6) mois s'il veut conserver ses droits, à moins d'entente entre les parties.

Durant la période d'affectation temporaire, l'employeur convient d'appliquer les modalités prévues à l'article 15.5 et maintient le prélèvement sur chaque paie des cotisations syndicales conformément aux dispositions de l'article 6.3.

Article 15 Emploi vacant

15.1 Affichage

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

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

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

15.2 Mise en candidature

a) Tous les salariés doivent postuler directement sur le moteur interne de recherche d'emploi. Une assistance est mise à la disposition des salariés à la réception de la Direction des ressources humaines pendant ses heures d'ouverture.

b) Un salarié qui obtient, à la suite d'un affichage, un emploi, ne peut poser sa candidature sur un autre emploi qu'après avoir travaillé six (6) mois dans son nouvel emploi, sauf si c'est pour obtenir un changement de statut dans cet emploi.

15.3 Salarié absent

Un salarié absent pendant la période d'affichage peut postuler conformément à l'article 15.2 a). Il peut également permettre à un représentant du syndicat de postuler à sa place. Si le salarié est choisi pour l'emploi, il doit être disponible pour l'occuper à la date prévue pour le combler ou dans les trente (30) jours de sa nomination. La date la plus éloignée prévaut, sauf pour un salarié visé par l'application des paragraphes 19.2, 19.8 et de l'alinéa a) du paragraphe 19.5, 22, ou victime d'une lésion professionnelle. Dans tous ces cas, le salarié doit être disponible à l'expiration de

l'absence. Le salarié qui bénéficie des dispositions prévues au paragraphe 19.3 doit être disponible au terme des trente-deux (32) premières semaines consécutives de son absence et le cas échéant, les dispositions du paragraphe 19.8 s'appliquent.

Pour le salarié en absence-maladie le délai prévu au présent paragraphe pour combler l'emploi est porté à six (6) mois de la fin de la période d'affichage.

15.4 Obtention de l'emploi

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

Si plus d'un salarié répond aux compétences requises de l'emploi, l'employeur choisit parmi eux selon l'ordre suivant :

- a)** le salarié régulier temps partiel de l'emploi, par ordre d'ancienneté, en priorisant les salariés détenant l'ancienneté d'ouverture;
- b)** le salarié occasionnel de l'emploi, par ordre d'ancienneté, en priorisant les salariés détenant l'ancienneté d'ouverture;
- c)** par ordre d'ancienneté, les autres salariés.

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

15.5 Poste temporairement vacant

Lorsque l'employeur comble un emploi régulier temps complet temporairement vacant pour une période de plus de trente (30) jours, il offre l'horaire de travail de cet emploi dans son intégralité, dans les quinze (15) jours, aux salariés réguliers temps complet disponibles au travail, du même emploi, par ancienneté, parmi les salariés qui n'ont pu obtenir ledit horaire.

Au terme du remplacement, le salarié régulier peut déplacer le salarié régulier le moins ancien bénéficiant des présentes dispositions.

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

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

Article 16 Heures de travail

16.1 Semaine de travail

- a)** La semaine normale de travail du salarié régulier, tout en étant comprise à l'intérieur d'une période de sept (7) jours, comporte un certain nombre de jours et d'heures de travail déterminé en fonction des dispositions du présent article, pour un maximum de deux mille quatre-vingt (2 080) heures par année civile.

Les horaires sont établis soit sur une base annuelle, soit sur une base hebdomadaire.

- b)** La disposition qui précède ne doit pas être interprétée comme constituant une quelconque forme de garantie de jours ou d'heures de travail.
- c)** L'horaire des salariés est affiché au plus tard le vendredi à 17h00 pour la semaine suivante ou, au plus tard, le jeudi à 17h00 pour la semaine suivante en période d'opérations sept (7) jours.

L'horaire de la période d'opérations 5 (Temps des Fêtes) est affiché au plus tard le 15 décembre.

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

Toutefois, le salarié peut se désister de l'application de la présente en envoyant un courriel au groupe horaire.

Cette disposition est applicable pour des situations exceptionnelles et non lors de la confection des horaires annuels.

Le fait de refuser de réduire sa période de repos ne doit pas le désavantager ou l'exposer à quelque mesure qui soit.

- e) Le nombre d'heures maximales consécutives travaillées par un salarié par jour est de quatorze (14) heures, à moins d'entente entre le salarié et l'employeur.

Cette disposition est applicable pour des situations exceptionnelles et non lors de la confection des horaires annuels.

- f) Un quart de travail ne peut être inférieur à quatre (4) heures.

16.2 Pauses, repos et repas

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

Journée de travail	Période de repos (rémunérée)	Période de repas (non rémunérée)
De 4 h 00 à 5h59	1 période de 15 minutes	1 période de 30 minutes
De 6 h 00 à 9h59	2 périodes de 15 minutes	1 période de 30 minutes
De 10 h 00 à 11h59	3 périodes de 15 minutes	1 période de 30 minutes
12 h 00 et plus	2 périodes de 30 minutes	1 période de 45 minutes

Croupiers - cycles de travail et de repos

Période de travail	Période de repos (rémunérée)
90 minutes	30 minutes

Il est convenu que la période de repas sera prise à l'intérieur des périodes de repos.

Advenant que l'employeur modifie un quart de travail d'un croupier alors que celui-ci a travaillé plus de soixante-quinze (75) minutes dans la période de travail de quatre-vingt-dix (90)

minutes, l'employeur rémunère la période de pause à laquelle le salarié aurait normalement eu droit suite à cette période de travail, sauf s'il s'agit d'une coupure volontaire.

Dans le cas d'un quart variable, le salarié a droit aux pauses prévues en fonction de la durée de travail effectivement travaillée. Si le salarié n'a pas été en mesure de prendre sa ou ses pauses, celles-ci lui sont payées au taux régulier.

16.3 Horaire annuel

a) À chaque année, l'employeur détermine les effectifs de salariés réguliers requis pour l'année à venir.

Au plus tard le 1^{er} février, l'employeur remet au comité conjoint sur les horaires les horaires fixes et variables en indiquant les quarts variables ainsi que les limites de variabilité. Il remet aussi les horaires des salariés réguliers temps partiel.

Le comité conjoint sur les horaires dispose ensuite d'un maximum de deux (2) semaines pour prendre connaissance des horaires et soumettre, le cas échéant, des modifications à apporter.

Au plus tard, sept (7) jours après le retour du comité, l'employeur affiche les horaires disponibles. Il affiche également la date et l'heure auxquelles les salariés réguliers doivent effectuer leur choix d'horaire. L'employeur tente de joindre par téléphone uniquement les salariés réguliers en situation d'absence (vacances, maladie, congé sans solde, auto financé, maternité, paternité, parental, etc.) afin de leur indiquer la date et l'heure auxquelles ils doivent effectuer leur choix.

Au plus tard le 1^{er} mars, un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat communiquent avec chaque salarié régulier, par emploi, par statut et par ordre d'ancienneté, afin qu'il exerce son choix d'horaire de travail.

Lors du choix d'horaire, l'employeur informe l'employé de l'estimé des crédits de vacances et de fériés auxquels il aura droit pour l'année suivante.

Il est entendu qu'à la fabrication ou à la révision des horaires, tout poste vacant ou nouvellement créé est offert par ancienneté parmi les salariés réguliers puis, parmi les occasionnels, du même emploi et ce, sans affichage.

- b)** Le choix d'horaire est effectif à la date déterminée par l'employeur correspondant au début de la prochaine période d'opérations sept (7) jours. Cette date est communiquée aux salariés lors de l'affichage prévu au paragraphe précédent.
- c)** L'employeur ne verse aucun temps supplémentaire lors des changements d'horaires prévus au paragraphe précédent si le salarié change de cycle de travail ou s'il obtient un nouveau cycle de travail en cours d'année. Il est rémunéré au taux de salaire régulier pour les heures effectivement travaillées.
- d)** L'horaire saisonnier est attribué, si disponible, au choix d'horaire fait par le salarié régulier temps complet, par ordre d'ancienneté.
- e)** Le salarié qui n'exerce pas son choix d'horaire à son rang, perd son privilège jusqu'à ce qu'il rejoigne les responsables des choix d'horaires. Il peut alors effectuer son choix parmi les horaires disponibles restants. En aucune circonstance, il ne peut déplacer un salarié ayant déjà exercé son choix d'horaire.

16.4 Horaire vacant

- a)** L'horaire laissé vacant à la suite du départ d'un salarié régulier est offert dans son intégralité dans un délai de trente (30) jours aux salariés réguliers de l'emploi, par statut, par ancienneté, parmi les salariés qui n'ont pu obtenir ledit horaire.
- b)** Le salarié qui a choisi un nouvel horaire, après que le choix des vacances et de congés fériés ait été effectué, doit exercer à

nouveau ses choix, et ce, conformément aux quotas disponibles sans égard à son ancienneté pour les choix déjà accordés.

16.5 Horaire hebdomadaire

a) Salarié régulier temps complet – Horaire fixe

L'horaire de travail du salarié régulier à horaire fixe, choisi lors du choix annuel, ne peut être modifié par l'employeur.

b) Salarié régulier temps complet – Horaire variable

L'horaire de travail du salarié régulier peut contenir des quarts variables modifiables en tout temps. Le quart variable peut inclure une période de variabilité d'un maximum de 3h59. Les quarts variables et la période de variabilité sont identifiés à l'horaire annuel.

L'employé dispose d'un préavis de quatre-vingt-dix (90) minutes lors d'un devancement de quart de travail.

Aux fins d'application des articles 20 (vacances) et 21.1 (absences maladie), les heures rémunérées sont celles prévues à l'horaire en ajoutant la moitié de la période de variabilité.

c) Salarié régulier temps partiel

Sous réserve de ce qui suit, l'horaire de travail peut être modifié par l'employeur en tout temps.

L'employeur doit aviser le salarié au moins quatre (4) heures avant le début d'un quart de travail lors d'un ajout à l'horaire.

L'employé dispose d'un préavis de quatre-vingt-dix (90) minutes lors d'un devancement de quart de travail.

d) Salarié occasionnel

L'horaire de travail peut être modifié par l'employeur en tout temps.

Le salarié dispose d'un préavis de quatre-vingt-dix (90) minutes lors d'un ajout ou devancement de quart de travail.

16.6 Disponibilité

a) Salarié régulier temps complet – Horaire fixe

Le salarié régulier à horaire fixe n'a pas à offrir une disponibilité supplémentaire à son horaire annuel.

b) Salarié régulier temps complet – Horaire variable

Le salarié régulier temps complet à horaire variable doit offrir une disponibilité de quatre (4) jours consécutifs, adjacente à son horaire et incluant celui-ci.

Les journées en disponibilité obligatoire sont indiquées à l'horaire annuel. Le salarié n'a pas à offrir d'autre disponibilité que celle identifiées à l'horaire annuel.

L'ajout de quart de travail sur les journées en disponibilité obligatoire est confirmé sur l'horaire hebdomadaire.

La disponibilité obligatoire ne peut être utilisée sur un quart de travail déjà existant.

c) Salarié régulier temps partiel

Le salarié régulier temps partiel est réputé être disponible en tout temps. L'employeur indique à l'horaire annuel deux (2) journées consécutives de non-disponibilité où l'employé ne sera pas disponible du lundi au jeudi en période d'opération sept (7) jours seulement.

d) Salarié occasionnel

Bloc A

Le salarié occasionnel est réputé être disponible en tout temps. Le salarié occasionnel peut indiquer à l'employeur un (1) ou deux (2) jours où il ne sera pas disponible du lundi au jeudi en période d'opération sept (7) jours seulement. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Lorsque pour des considérations opérationnelles, l'employeur doit refuser une ou plusieurs demandes pour une journée donnée, il le fait par ordre inverse d'ancienneté.

Une fois la ou les journées de non-disponibilité accordées par l'employeur, le salarié occasionnel est réputé non-disponible.

Le salarié occasionnel bloc A doit indiquer à l'employeur sa ou ses journées de non disponibilité au plus tard le vendredi 17 h 00 de la semaine précédant l'affichage ou le jeudi 17 h 00 de la semaine précédant l'affichage de l'horaire en période d'opération sept (7) jours.

Bloc B

L'employeur peut accorder une disponibilité réduite (bloc B).

Le salarié occasionnel bloc B est disponible minimalement une fin de semaine par mois, du vendredi soir au dimanche soir. L'occasionnel bloc B se voit octroyer des quarts de travail après les occasionnels bloc A et est appelé au travail dans l'ordre déterminé par un tirage au sort effectué entre eux à l'embauche de la première cohorte et par le rang obtenu subséquemment. Il acquiert son ancienneté une fois sa probation terminée.

Le salarié occasionnel bloc B doit indiquer à l'employeur ses journées de disponibilité au plus tard le vendredi 17 h 00 de la semaine précédant l'affichage ou le jeudi 17 h 00 de la semaine précédant l'affichage de l'horaire en période d'opération sept (7) jours.

- e) Si l'employeur autorise un changement de bloc, il doit le faire en considérant les demandes par ordre d'ancienneté.
- f) La disponibilité inhérente à chacun des statuts prévaut pour l'attribution des quarts tant dans l'emploi du salarié que pour le double emploi pour lequel il est inscrit, en fonction des besoins opérationnels.
- g) La disponibilité est considérée pour la journée complète d'opérations.

16.7 Distribution des quarts de travail

- a) L'horaire est affiché conformément aux modalités prévues à l'alinéa a) du paragraphe 16.3. Les quarts de travail sont attribués, du vendredi au jeudi, par ancienneté, en fonction des besoins du service et modalités prévues au paragraphe 16.6, selon la séquence suivante :
 1. Comblement des heures pour les salariés réguliers temps complet jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ou 40 heures;
 2. Temps partiel jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ou 40 heures;
 3. Comblement des heures pour les salariés réguliers temps partiel jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ou 40 heures;
 4. Occasionnels bloc A jusqu'à deux (2) jours;
 5. Occasionnels bloc A jusqu'à cinq (5) jours ou 40 heures;
 6. Occasionnels bloc B jusqu'à cinq (5) jours ou 40 heures;
 7. Comblement des heures, sans limite d'heures;
 8. Double emploi;

9. Disponibilités obligatoires, par ordre inverse d'ancienneté;

10. Temps supplémentaire volontaire;

11. Temps supplémentaire par ordre inverse d'ancienneté dans l'emploi;

12. Temps supplémentaire par ordre inverse d'ancienneté en double-emploi.

b) Pour tout remplacement ou ajout d'heures ou quart de travail dans la semaine courante, l'employeur l'offre conformément à la séquence d'attribution des quarts telle que prévue à l'article 16.7 a), à l'exception du point 9 et le salarié doit les accepter.

Ce présent paragraphe ne s'applique pas aux quarts variables.

c) Si plusieurs employés ont une période de variabilité qui couvre le même besoin opérationnel et que l'employeur doit modifier un quart de travail, il doit offrir la modification aux salariés par ordre d'ancienneté. S'il n'y a pas de volontaire, l'employeur modifie le quart de travail du salarié par ordre inverse d'ancienneté.

16.8 Salarié absent au moment de l'affichage

a) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit s'informer de son horaire pour la semaine suivante. Si des modifications sont apportées à l'horaire de travail après l'affichage et qu'il se présente au travail sans en avoir été avisé, il a droit, pour la journée de travail, à une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de travail payées à son taux horaire régulier assorti de son taux moyen de pourboire.

c) L'alinéa précédent cesse de s'appliquer à compter du moment où un salarié n'effectue pas les heures de travail inscrites à son horaire, soit parce qu'il est excusé à sa propre demande,

soit à la suite d'une interruption des opérations due à un cas de force majeure ou à la suite d'un cas fortuit.

16.9 Coupure de fin de quart

a) Lorsque l'employeur décide, en fonction des besoins opérationnels, de réduire le nombre de salariés présents sur les lieux du travail, la réduction s'effectue selon l'ordre suivant :

1. Salarié volontaire en temps supplémentaire, par ordre d'ancienneté;
2. Salarié en temps supplémentaire, par ordre inverse d'ancienneté;
3. Salarié volontaire par ordre d'ancienneté, parmi les salariés qui travaillent sur une journée en disponibilité obligatoire;
4. Salarié volontaire, par ordre d'ancienneté;
5. Salarié en double emploi, par ordre inverse d'ancienneté;
6. Salarié occasionnel, par ordre inverse d'ancienneté;
7. Salarié en comblement des heures par ordre inverse d'ancienneté;
8. Salarié régulier, parmi les salariés qui travaillent sur un quart variable, par ordre inverse d'ancienneté;
9. Salarié régulier, lorsqu'il n'y a plus d'opérations en cours dans son emploi, pendant son quart de travail.

b) Dans tous les cas, le salarié qui, selon l'horaire prévu, termine en premier, est le premier à être coupé. Dans le cas d'un quart variable, l'heure de fin est déterminée par l'heure la plus tardive de la période de variabilité.

- c) Le salarié qui quitte, conformément au présent article, est réputé être en absence autorisée sans solde pour le résiduel des heures prévues à son horaire. Il peut, à sa demande, utiliser ses crédits de vacances ou de congés fériés pour combler les heures résiduelles prévues à son horaire.
- d) Advenant qu'il n'y ait plus d'opérations en cours dans un emploi pendant un quart donné, l'employeur peut mettre fin à tout moment à tous les quarts de travail, au-delà des quarts identifiés comme pouvant faire l'objet d'une coupure.
- e) À l'exception des quarts variables, les heures de travail affichées ne peuvent être réduites à l'intérieur des cinquante-neuf (59) dernières minutes de son quart de travail.

16.10 Affectation temporaire

Si un salarié est appelé à exercer les fonctions d'un poste à classification salariale supérieure, il reçoit le salaire de cette classification salariale pour le temps travaillé.

16.11 Échange de congé et de quart

a) Salariés réguliers

L'employeur peut autoriser l'échange d'un jour de congé hebdomadaire ou d'un quart de travail entre deux (2) salariés réguliers disponibles.

L'échange de congé ou de quart de travail doit être complété à l'intérieur d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils et le salarié ne peut bénéficier du présent paragraphe plus de trois (3) fois par période de deux (2) semaines de calendrier.

Aucun échange ne peut être effectué moyennant rémunération entre salariés.

Advenant un échange de congé ou de quart de travail impliquant des journées de travail comportant un nombre d'heures régulières différentes, chacun des salariés visés

assumera, dans le cadre dudit échange, la différence d'heures de travail en surplus ou en moins pour la ou les journées où il est réputé être disponible pour travailler.

L'employeur peut autoriser l'échange d'horaire de travail entre deux (2) salariés réguliers temps complet.

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

Il est également entendu que le salarié ne peut bénéficier plus de trois (3) fois d'un échange de congé, de quart et d'horaire par période de deux (2) semaines de calendrier.

Lors d'échange, les modifications deviennent le nouvel horaire du salarié et les codes d'absences afférents s'appliquent. Aucun congé n'est dû ou remis sauf lors de la démission du salarié.

Les propriétés du quart de travail échangé demeurent et le salarié a les mêmes obligations que celles qui étaient rattachées au quart initial.

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

b) Salariés occasionnels

L'employeur peut autoriser l'échange d'un quart de travail dans la même semaine (lundi au jeudi seulement) entre deux (2) salariés occasionnels d'un même emploi.

L'échange de quart de travail doit être complété dans la même journée et le salarié ne peut bénéficier du présent paragraphe plus d'une (1) fois par semaine. Les échanges de quart doivent se faire pour des quarts déjà affichés seulement et non pour des journées de congé ou de disponibilité.

Les échanges de quart devront se faire dans la semaine de travail en cours et déjà affichée, le jeudi ou le vendredi précédent, conformément aux modalités prévues à l’alinéa a) du paragraphe 16.3.

Lors d’échange, les modifications deviennent le nouvel horaire du salarié et les codes d’absences afférents s’appliquent.

Aucun échange ne peut être effectué moyennant rémunération entre salariés.

Advenant un échange de quart de travail comportant un nombre d’heures régulières différentes, chacun des salariés visés assume, dans le cadre dudit échange, la différence d’heures de travail en surplus ou en moins pour le quart de travail où il est réputé être disponible pour travailler.

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

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

c) Échanges – lignes horaires saisonnières

Dans l’éventualité où un salarié régulier à temps complet souhaite céder son horaire d’une période au profit d’un salarié régulier temps complet qui n’a pas de ligne horaire (horaire saisonnier), il doit aviser l’employeur au moins trente (30) jours avant le début de la période concernée. L’horaire saisonnier est alors offert par ancienneté aux salariés réguliers temps complet qui n’ont pu obtenir cet horaire lors du choix annuel.

16.12 Primes

a) Chef d'équipe

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

b) Prime de soir

À compter de la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée entre 18 h et 23 h donne droit à une prime de quatre-vingt-quinze sous (0,95 \$) l'heure. Cette prime ne s'applique qu'au salarié qui n'est pas admissible aux pourboires.

Cette prime sera portée à :

1 ^{er} avril 2019	0,97 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2020	0,99 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2021	1,01 \$ l'heure

c) Prime de nuit

À compter de la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée par un salarié entre 23 h et 8 h donne droit à une prime de un dollar et vingt-quatre sous (1,24 \$) l'heure.

Cette prime sera portée à :

1 ^{er} avril 2019	1,26 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2020	1,29 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2021	1,32 \$ l'heure

d) Prime de fin de semaine

À compter de la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée entre 00 h 00 le samedi et 23 h 59 le dimanche donne droit à une prime de quatre-vingt-neuf sous (0,89 \$) l'heure. Cette prime ne s'applique qu'au salarié qui n'est pas admissible aux pourboires.

Cette prime sera portée à :

1 ^{er} avril 2019	0,91 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2020	0,93 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2021	0,95 \$ l'heure

e) Prime de congés fériés

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

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

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

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

de la prime pour toutes les journées des 24, 25 et 26 décembre si applicable.

Le salarié occasionnel bénéficie du présent paragraphe s'il respecte ses disponibilités pour lesdites journées.

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

Le salarié occasionnel bénéficie du présent paragraphe s'il respecte ses disponibilités pour lesdites journées.

f) Formateur

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

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

Cette prime sera portée à :

1 ^{er} avril 2019	0,97 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2020	0,99 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2021	1,01 \$ l'heure

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

16.13 Réunion

Un salarié qui est à l'horaire au moment d'une réunion est libéré en autant que les besoins opérationnels le permettent.

Un salarié en congé ou en « non-disponibilité » n'est pas tenu d'assister à une réunion convoquée par l'employeur. S'il assiste à une réunion, il est rémunéré pour la durée de celle-ci.

Un salarié qui assiste à une réunion avant ou après son quart de travail est rémunéré pour la durée de la rencontre. La période entre la fin du quart de travail et le début d'une réunion ou entre la fin d'une réunion et le début d'un quart de travail n'est pas rémunérée.

L'employeur peut tenir une réunion obligatoire. Dans ce cas, le salarié est mis à l'horaire et est rémunéré un minimum de 4 heures pour sa journée.

Dans tous les cas, le taux moyen de pourboires s'applique pour l'employé à pourboires.

Dans tous les cas, les dispositions du temps supplémentaire s'appliquent, le cas échéant.

Article 17 Congés fériés

17.1 a) Sur la base de deux mille quatre-vingt (2 080) heures travaillées par année de référence, le salarié régulier bénéficie, de cent dix heures et demie (110,5) de congés fériés et chômés, et ce, pour un maximum de treize (13) jours civils d'absence. Il est entendu que pour les heures de congés fériés prises en absence sans solde, le salarié ne cumule pas d'avantages sociaux. À titre indicatif, les journées sont :

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

b) Aux fins d'application du présent article, le salarié régulier bénéficie des treize (13) jours mentionnés à l'alinéa a) du présent paragraphe, et ce, payés au prorata des heures travaillées par rapport à deux mille quatre-vingt (2 080) heures travaillées par année de référence.

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 trois (3) mois. Cela ne peut pas avoir pour effet de payer au salarié annuellement plus d'heures de fériés auxquelles il a droit.

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

17.3 a) Afin de faciliter la prise des congés, l'employeur crédite, au début de l'année de référence, au salarié régulier, un maximum de cent dix heures et demie (110,5) de congés fériés et chômés.

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

- b) Lors de la prise d'un congé férié, l'employeur débitera le nombre d'heures inscrit à la demande de congé du quantum octroyé conformément à l'article 17.3 a) au début de l'année de référence, et ce, nonobstant les heures acquises lors de la prise du congé férié.
- c) Lors de la prise d'un congé férié, le salarié régulier inscrit sur le formulaire à cet effet le nombre d'heures, aux fins de rémunération, compris entre quatre (4) heures et la journée normale la plus longue dans son emploi. Un congé férié peut être pris sur une journée en disponibilité obligatoire en autant que le quota énoncé à l'annexe D est libre.
- d) Si le congé férié est inscrit à l'horaire après l'affichage de ce dernier, le temps supplémentaire ne peut s'appliquer si lors de l'inscription des heures de fériés celles-ci ont pour effet d'excéder la semaine normale du salarié régulier du même emploi.
- e) Au moment où l'emploi d'un salarié se termine, l'employeur établit la différence entre les heures de congés fériés acquises selon les règles du présent article et celles utilisées par le salarié. L'employeur verse au salarié, le cas échéant, toute somme due. Si le solde est négatif, l'employeur procédera à la

récupération du montant dû. Il retient sur toute somme due à ce dernier, l'équivalent de toute somme payée en trop. L'employeur peut aussi, le cas échéant, réclamer du salarié, toute somme due.

f) Un congé férié doit être pris en journée complète de travail sous réserve des dispositions prévues à l'article 16.9 c).

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

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

Première étape

À la suite de l'obtention du calendrier de vacances annuelles autorisées par le représentant de l'employeur, le salarié peut se prévaloir de son droit d'ancienneté pour choisir un ou plusieurs congés fériés pour la période prévue à l'article 17.4.

Le vendredi suivant le deuxième tour de choix de vacances, à l'heure indiquée, en vertu du paragraphe 20.5, un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat communiqueront avec chaque salarié, par ordre d'ancienneté, pour déterminer son choix de congés fériés. À défaut de pouvoir être rejoint par le représentant de l'employeur et le représentant du syndicat, le salarié pourra soumettre ses choix de congés fériés par écrit, avant la date choisie. Le salarié qui n'exerce pas son choix à son rang perd son privilège jusqu'à ce qu'il rejoigne les responsables des choix. Il doit alors indiquer à quel rang il veut exercer son choix sinon il l'exerce en dernier. En aucune circonstance, il ne peut opter pour un choix déjà exercé par un salarié.

Deuxième étape

En cours d'année, toute demande doit être soumise dans un délai minimum de vingt-quatre (24) heures avant la sortie de l'horaire hebdomadaire (le mercredi avant 7 h 00 pour les périodes d'opérations 7 jours et le jeudi avant 7 h 00 pour la période d'opérations 4 jours). L'employeur répond, selon l'ordre des demandes, dans les meilleurs délais.

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

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

Article 18 Congés sociaux

18.1 Le salarié, sauf le salarié occasionnel est libéré sans perte de salaire régulier dans les circonstances suivantes:

- a)** Sept (7) jours consécutifs lors du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille, incluant le jour des funérailles;
- b)** 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;
- e)** Quatre (4) jours consécutifs supplémentaires lors du décès de l'enfant de son conjoint, dont trois (3) sans perte de salaire lorsque l'enfant :
 - était âgé de moins de 18 ans et résidait au domicile du salarié;
 - était une personne à charge qui résidait au Canada et qui avait moins de 25 ans et fréquentait à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement et à l'égard de laquelle le salarié exerçait une autorité parentale.
- f)** Le jour des funérailles lors du décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié;
- g)** Le jour de son mariage;
- h)** Le jour du mariage de son père, mère, fils, fille, frère, sœur ou enfant de son conjoint, à la condition d'y assister;

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

18.2 a) Pour les congés prévus aux alinéas a) à e) du paragraphe 18.1, le salarié pourra bénéficier d'une (1) journée supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de 250 kilomètres du Casino de Mont-Tremblant, à la condition d'y assister.

b) Pour les congés prévus aux alinéas a) à e) du paragraphe 18.1, si l'enterrement n'a pas lieu suite aux funérailles, le salarié pourra reporter un jour ou le cas échéant, la journée, pour la date de l'enterrement, à la condition d'y assister.

18.3 Le salarié a droit à un congé sans solde de dix (10) jours en sus des congés prévus au paragraphe 18.1, s'il doit se rendre outre-mer à l'occasion du décès de l'une ou l'autre des personnes dont il est fait état aux alinéas a) à e) du paragraphe 18.1.

18.4 Seuls les jours où le salarié, sauf le salarié occasionnel, aurait normalement dû être au travail sont payables.

18.5 Le salarié occasionnel a droit de s'absenter sans solde pour les congés prévus au présent article.

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

Article 19 Congés parentaux

Dispositions générales

À moins de stipulation contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une salariée ou à un salarié un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté(e) au travail.

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

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

Dans le cas où la salariée ou le salarié partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues ci-après ne sont versées que si la salariée ou le salarié reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

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

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

19.1 Absences pendant la grossesse

La salariée enceinte a droit, au cours de la grossesse, à deux (2) jours de congé payés afin de visiter son médecin ou une sage-femme. Ces congés peuvent être pris en demi-journée (maximum de quatre (4) demi-journées) et c'est la salariée qui en fixe les modalités en autant qu'elle avise l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance.

19.2 Congé de maternité

a) La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines consécutives. L'étalement du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. En cas d'invalidité, le congé de maternité débute le jour de l'accouchement ou avant à la demande de la salariée. Il en est de même dans les cas d'assignation suite à un retrait préventif.

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

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

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

d) Durant le congé de maternité prévu au paragraphe a) ci-dessus, pour la salariée 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 parental ou du Régime d'assurance emploi, et cent (100) pour cent du salaire régulier de la salariée.

- e) La salariée régulière non admissible au Régime québécois d'assurance parental ou au Régime d'assurance emploi, mais qui a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'accouchement, a également le droit de recevoir l'indemnité de congé de maternité mais pour une période de douze (12) semaines.
- f) Durant le congé de maternité prévu au présent article, outre les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente convention collective, la salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
 - Assurances collectives, à condition qu'elle verse sa quote-part;
 - Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
 - Accumulation de congés de maladie;
 - Régime de retraite, à condition qu'elle verse sa quote-part.
- g) La salariée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- h) Le salarié ou la salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

19.3 Congé parental sans solde

- a) Une salariée ayant donné naissance à un enfant, un salarié dont la conjointe a donné naissance à un enfant ou tout salarié ayant adopté un enfant (à l'exception de l'enfant de son conjoint) a droit à un congé parental sans solde d'au plus deux (2) ans continus. Le congé parental peut débuter au plus

tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé débute au plus tard dans l'année qui suit la naissance de l'enfant ou l'adoption.

- b)** Le congé parental peut être pris après un avis de vingt (20) jours à l'employeur. Le salarié peut retourner au travail sur un avis de vingt (20) jours. La salariée ou le salarié en congé parental sans solde peut maintenir ses bénéficiaires d'assurances collectives en autant qu'il verse sa quote-part.
- c)** Une salariée ou un salarié en congé parental peut retourner au travail à raison d'une (1) à quatre (4) journées par semaine, et ce, à l'intérieur de la période prévue à l'alinéa a) du présent article.

La salariée ou le salarié conserve son horaire de travail auquel peut être retranché une (1) à quatre (4) journées par semaine. L'employeur détermine l'horaire en fonction des besoins opérationnels.

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

19.4 Congé de paternité

- a)** Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé, et ce, avec maintien du salaire régulier d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé, peut être discontinu et, doit être pris avant l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant ou de la mère au domicile. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.
- b)** À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

Pendant le congé de paternité prévu à b) 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.

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

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

19.5 Congés pour adoption

La salariée ou le salarié qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, et qui a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'adoption et qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à moins d'événement imprévu, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui doivent être consécutives, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 19.5 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 qui adopte légalement l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée de cinq (5) jours de travail dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien de traitement.

19.6 Service

Au présent article 19, « service » signifie le « service continu » défini à la Loi sur les normes du travail.

19.7 Déplacement

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

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

19.9 Salarié régulier

Le salarié régulier est payé au prorata des heures régulières travaillées par rapport à la semaine normale de travail pour les congés mentionnés à 19.2, 19.4 et 19.5. L'employeur convient de maintenir sa pratique en vigueur au cours de la convention collective antérieure quant au calcul de la moyenne des heures travaillées par le salarié au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant le début du congé.

19.10 Lors des choix d'horaire prévus à l'article 16.4, l'employeur communique avec la ou le salarié afin de connaître son choix d'horaire si son retour au travail est prévu avant ou pendant la durée de l'horaire visé.

Article 20 Vacances

- 20.1** Sur une base de 2 080 heures travaillées annuellement, chaque salarié, sauf le salarié occasionnel, a droit à des vacances annuelles dont la durée et la rémunération sont déterminées par son service continu à la fin de l'année financière, et ce, de la façon suivante :
- a)** Le salarié ayant moins d'un (1) an de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à 13,33 heures de vacances par mois complet de service continu;
 - b)** Le salarié ayant un (1) an mais moins de vingt (20) ans de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à 160 heures de vacances annuelles;
 - c)** Le salarié ayant vingt (20) ans de service continu et plus a droit, à compter du 1^{er} avril, à deux cents (200) heures de vacances annuelles.
 - d)** L'excédent de toute absence non rémunérée de plus de six (6) mois (accident, maladie, charge publique, congé sans solde, mise à pied, etc.) durant l'année de référence, est déduit au prorata du nombre d'heures de vacances dues;
 - e)** Tout salarié reçoit pour ses vacances annuelles une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier alors en vigueur;
 - f)** Le salarié occasionnel qui devient salarié régulier en cours d'année, a droit à une rémunération aux fins de vacances annuelles conformément au paragraphe 20.2 pour la période où il était salarié occasionnel pendant l'année de référence. Il en est de même si le premier mois où survient son changement de statut ne correspond pas à un (1) mois complet de service continu. Par la suite, pour la période correspondant au nouveau statut, et ce, jusqu'à la fin de l'année de référence, le salarié reçoit une rémunération aux fins de vacances annuelles conformément au paragraphe 20.1g);

g) Le nombre d'heures de crédits de vacances auquel le salarié régulier a droit est établi au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail, tel que mentionné à l'annexe C. Ce crédit est toutefois calculé à la fin de l'année de référence.

20.2 Salariés occasionnels

Le salarié occasionnel a droit à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par son service continu au 31 mars de chaque année, et ce, tel que prévu aux alinéas a) et b) du paragraphe 20.1 du présent article.

Cependant, les salariés occasionnels ne peuvent prendre des vacances entre le 20 décembre et le 5 janvier inclusivement.

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

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

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

20.3 Modalités d'application

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

a) Sauf si le solde de vacances est inférieur à un bloc de l'horaire, les vacances doivent être prises par bloc de vacances de façon consécutive ou non, et sont prises obligatoirement dans les

douze (12) mois suivant la fin de l'année de référence. Les périodes de vacances sont autorisées par le supérieur immédiat.

- b)** Un bloc de vacances débute le premier jour de travail suivant le congé hebdomadaire et se termine le dernier jour de travail avant le congé hebdomadaire. Pour les salariés occasionnels, un bloc de vacances correspond à une période de sept (7) jours civils consécutifs.

20.4 Choix de vacances

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

Première étape

Au plus tard une (1) semaine après le choix de l'horaire de travail, l'employeur avise les salariés de la date et de l'heure auxquelles ils seront rejoints pour exercer leur choix de vacances.

Deux (2) semaines après que les salariés aient exercé leur choix d'horaire de travail, un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat communiquent avec chaque salarié régulier, par ordre d'ancienneté, afin qu'il exerce son choix de vacances.

Lors de ce premier tour de choix de vacances, l'employeur s'informe auprès de chaque salarié régulier s'il désire être contacté le lendemain pour le deuxième tour. Dans l'affirmative, il leur fait part de l'heure à laquelle il sera rejoint. De plus, l'employeur informe les salariés de la date et de l'heure auxquelles ils seront rejoints pour procéder au choix des congés fériés.

À défaut de pouvoir être rejoint à cette date lors du premier tour, le salarié peut soumettre ses choix de vacances par écrit, à l'avance. Le salarié qui n'exerce pas son choix à son rang perd son privilège

jusqu'à ce qu'il rejoigne les responsables des choix. Il doit alors indiquer à quel rang il veut exercer son choix sinon il l'exerce en dernier. En aucune circonstance, il ne peut opter pour un choix déjà exercé par un salarié.

Au premier tour, le salarié régulier choisit un ou plusieurs blocs de vacances. Toutefois, pour la période d'été, un maximum de deux (2) blocs est autorisé. Cependant, le salarié n'ayant pas atteint quatorze (14) jours consécutifs après avoir obtenu deux (2) blocs autorisés, peut utiliser le nombre de blocs additionnels requis pour atteindre (quatorze) 14 jours de congés consécutifs et ce, incluant les congés hebdomadaires.

Au deuxième tour, le salarié régulier qui désire obtenir d'autres blocs de vacances, pour la période d'été, peut exercer ses choix selon les blocs disponibles. Au terme de ce deuxième tour et à la suite de l'application du paragraphe 17.5 (première étape), les salariés occasionnels exercent leur choix de vacances, par ancienneté et ce, conformément au paragraphe 20.2.

Deuxième étape

- a)** Le salarié qui n'a pas exercé en tout ou en partie ses choix de blocs de vacances lors de la première étape, peut l'exercer en tout temps par la suite avec un délai de sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire pour toutes les semaines où il demeure des disponibilités. L'employeur dispose d'un délai de vingt-quatre (24) heures pour répondre à la demande du salarié.
- b)** Pour les heures de vacances qui ne correspondent pas à un bloc de vacances complet, le salarié doit exercer son choix conformément à la première étape du présent paragraphe.

Le salarié qui désire prendre des journées fractionnées doit le faire en deuxième étape, et ce, pour un maximum de cinq (5) jours.

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

- d)** Les vacances sont autorisées par ancienneté en respectant les minima de vacances et de congés fériés prévus à l'annexe D.
- e)** Au plus tard le 1^{er} avril l'employeur confirme les choix de vacances des salariés.
- f)** Les choix de vacances autorisées sont respectés lors d'un changement d'emploi.

20.5 Congés sociaux pendant les vacances

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

20.6 Les vacances ne peuvent être cumulées d'une année à l'autre. Si pour des motifs d'absence-maladie ou lésion professionnelle, elles ne peuvent être prises, elles sont payées au plus tard à la première paie de juin.

20.7 Report de vacances

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

20.8 Annulation

Un salarié peut annuler ses vacances avant l'affichage de l'horaire, et le cas échéant, le quota ainsi libéré n'est pas disponible. Toutefois, si les vacances sont annulées quinze (15) jours avant l'affichage de l'horaire, le quota redevient disponible et le cas échéant, l'employeur accorde lesdites vacances par ancienneté, sept (7) jours précédant l'affichage de l'horaire.

20.9 Congé pour mariage

Au premier tour de la première étape des choix de vacances prévue au paragraphe 20.4, le salarié régulier dont l'ancienneté ne lui permet pas d'obtenir un (1) ou deux (2) blocs de vacances correspondant à la date prévue de son mariage se voit accorder son choix en sus des quotas. Dans tous les cas, le salarié devra remettre à l'employeur la preuve de ses réservations engagées, au moment de son choix. De plus, un maximum d'un (1) salarié par emploi, à la fois, peut bénéficier de ce congé.

20.10 Vacances sans solde

- a) Tout salarié régulier ou régulier à temps partiel de quinze (15) ans de service et plus a droit, à compter du 1^{er} avril, à une semaine additionnelle de vacances annuelles sans solde.
- b) Le salarié peut indiquer son choix de semaine de vacances sans solde lors de la deuxième étape du choix de vacances tel que prévue au paragraphe 20.4 a) et ce, à l'intérieur des quotas déterminés à l'annexe D.
- c) La semaine de vacances sans solde n'est pas fractionnable en journée.
- d) Le nombre total de semaines de vacances ne peut être supérieur à six (6) semaines.

Article 21 Absence maladie et assurance-salaire

21.1 Sur la base de 2 080 heures travaillées.

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

Au 31 mars de l'année courante, l'employeur établit la différence entre les crédits d'absences accumulés selon les règles du présent paragraphe et ceux utilisés par le salarié. Si le solde est négatif, l'employeur procédera à la récupération du montant dû, au plus tard à la première paie du mois de juin suivant ou selon l'entente convenue avec le salarié. Dans le cas contraire, le solde des heures d'absences maladie non utilisées au 31 mars est remboursé au salarié à son salaire régulier, au plus tard à la première paie du mois de juin suivant.

- b)** À sa date de début d'emploi, le salarié régulier 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.

- Le salarié régulier peut prendre un maximum de deux (2) jours à titre de congé personnel en autant que le solde de son crédit d'heures de maladie le lui permet. Lesdits congés devront être pris à l'intérieur des quotas de vacances/fériés prévus à l'annexe D et selon la deuxième étape de la procédure prévue à l'article 17. Lorsque les besoins opérationnels le permettent, les quotas pourront être augmentés.

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

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

21.2 Assurance-salaire

Lorsqu'un salarié régulier est absent pour cause de maladie, il peut bénéficier, à compter de la fin de son délai de carence (lequel correspond au nombre d'heures d'absences consécutives déterminé conformément au deuxième alinéa du présent paragraphe), selon l'option d'assurance-salaire de courte durée choisie par le salarié, soit de soixante-dix pour cent (70 %) (base), soixante-quinze pour cent (75 %) (option 1) ou quatre-vingt pour cent (80 %) (option 2) de son salaire régulier, et ce, pour une période de six (6) mois. Au terme de cette période, le salarié peut formuler une réclamation d'assurance-salaire de longue durée, telle que prévue au régime d'assurance collective, s'il y a adhéré.

Le délai de carence et la prestation d'assurance salaire correspondent à la moyenne des heures travaillées au cours des 52 dernières semaines précédant le début de son invalidité.

La banque de maladie est utilisée pour combler le délai de carence. Toutefois, si le solde de la banque de maladie ne permet pas de couvrir le délai de carence, l'employeur évalue la possibilité d'utiliser des crédits de vacances ou de fériés pour combler la différence si le salarié en fait la demande.

21.3 Certificat médical

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

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

21.4 Examen médical

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

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

21.5 Avis médicaux divergents

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

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

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

Si la décision du médecin arbitre confirme l'inaptitude au travail du salarié, sa décision est exécutoire et lie les parties. Si le salarié n'a pas repris son travail au terme d'un délai de deux (2) mois, l'employeur demande, le cas échéant, à un médecin arbitre de se prononcer à nouveau sur son aptitude au travail, pour une autre période de deux (2) mois et, au besoin, pour une dernière période de deux (2) mois. Un médecin arbitre ne peut cependant se prononcer sur l'aptitude au travail d'un salarié après la période de six (6) mois prévue au paragraphe 21.2.

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

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

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

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

Article 22 Congés pour affaires juridiques

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

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

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

- 22.2** Pour toute élection municipale, scolaire ou partielle, le salarié doit aviser l'employeur sept (7) jours à l'avance s'il y a élection dans sa ville ou circonscription.

Article 23 Temps supplémentaire

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

a) Le salarié régulier temps complet qui a un horaire fixe a droit à une telle rémunération pour toutes les heures qu'il est appelé à effectuer en sus du nombre d'heures prévu sur l'horaire annuel.

Le salarié régulier temps complet qui a un horaire variable a droit à une telle rémunération pour les heures travaillées au-delà de quarante (40) heures à l'intérieur d'une semaine c'est-à-dire du lundi au dimanche ou pour tout ajout en dehors de la période de variabilité inscrite à l'horaire annuel tel que décrite à l'article 16.5 b).

Le salarié régulier temps partiel a droit à une telle rémunération pour toutes les heures qu'il est appelé à effectuer en sus du nombre d'heures supérieur à celui prévu pour la journée normale la plus longue de son emploi, minimum huit (8) heures, ou supérieur à quarante (40) heures à l'intérieur d'une semaine c'est-à-dire du lundi au dimanche ou dans le cas d'une modification à moins de quatre (4) heures d'avis.

b) Le salarié occasionnel a droit à une telle rémunération s'il est appelé à effectuer un nombre d'heures supérieur à celui prévu pour la journée normale la plus longue de son emploi, minimum huit (8) heures, ou supérieur à quarante (40) heures à l'intérieur d'une même semaine, c'est-à-dire du lundi au dimanche.

c) Aux fins d'application des dispositions précédentes, les heures de vacances, de congés fériés et de libérations syndicales sont considérées comme des heures travaillées.

d) Les salariés désireux d'exécuter du travail en temps supplémentaire doivent faire connaître leurs disponibilités au plus tard soit le jeudi ou le vendredi 17 heures, en fonction de la période d'opérations, de la semaine précédant l'affichage de l'horaire, en s'inscrivant sur la liste prévue à cet effet.

e) Offre des heures supplémentaires – salarié au travail ou à l'horaire

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

À la suite de l'application de l'alinéa précédent, s'il n'y a pas de volontaire, l'employeur offre ces heures parmi les autres salariés prévus ou présents au travail et à défaut, les salariés peuvent se voir imposer ces heures et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

Le salarié régulier temps complet à horaire fixe ne peut être imposé en temps supplémentaire pour une durée supérieure à quatre-vingt-dix (90) minutes.

Offre des heures supplémentaires – liste de salariés disponibles

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

Si l'employeur n'a pas terminé de rejoindre l'ensemble des salariés inscrits à la liste, alors que les heures requises en temps supplémentaire doivent débiter, l'employeur offre ces heures par ancienneté parmi les salariés présents au travail. A défaut, les salariés peuvent se voir imposer ces heures et ce, par ordre inverse d'ancienneté, nonobstant la liste prévue à l'alinéa d) du présent article.

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

f) Dans tous les cas, les dispositions prévues au paragraphe 16.1 s'appliquent.

g) Aux fins d'administration du temps supplémentaire, la semaine de travail débute au début du quart de travail du lundi et se termine à la fin du quart de travail du dimanche.

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

Article 24 Versement des gains

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

24.2 Bulletin de paie

Le bulletin de paie indique :

- Les nom et prénom;
- La date de la période de paie;
- Les heures supplémentaires payées;
- Le détail de toutes déductions;
- Le salaire brut;
- Le montant de la paie net;
- Le cumulatif des gains et déductions;
- Le solde des heures de fériées;
- Le solde des heures d'absence maladie;
- Le solde des heures de vacances.

24.3 Classes et échelons

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

24.4 Progression à l'intérieur d'une classe

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

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

Pour être admissible à cette augmentation d'échelon, le salarié doit avoir travaillé un minimum de neuf cent treize (913) heures dans son emploi au 1^{er} avril.

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

24.6 L'augmentation d'échelon est reportée au 1^{er} octobre pour le salarié qui n'est pas admissible à l'augmentation d'échelon du 1^{er} avril précédent. Pour être admissible à cette augmentation d'échelon, le salarié doit avoir travaillé le nombre d'heures prévu au paragraphe 24.5 dans son emploi au 1^{er} octobre. L'augmentation d'échelon est considérée par la suite au 1^{er} avril suivant conformément au paragraphe 24.4.

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

24.7 Progression retardée

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

24.8 Progression accélérée

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

24.9 Évaluation de rendement

i. 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.

ii. L'évaluation du rendement du salarié s'effectue, dans la mesure du possible, au moins une (1) fois par année.

iii. L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par les supérieurs du salarié qui en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de cette copie, le salarié signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. Le salarié qui refuse de signer l'original de son évaluation est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée. L'employeur informe le syndicat par courrier électronique.

iv. Le contenu d'une évaluation du rendement ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief, sauf dans le cas du paragraphe v.

v. Cependant, dans le cas où l'employeur décide de refuser à un salarié un avancement d'échelon, il doit, dans les vingt (20) jours suivant la date où aurait autrement eu lieu l'avancement d'échelon de ce salarié, faire parvenir au salarié une copie de l'évaluation du rendement dûment remplie et signée par les supérieurs de ce dernier avec mention de la décision de l'employeur de refuser l'avancement d'échelon au salarié concerné.

Le salarié est considéré avoir reçu copie de l'évaluation du rendement à la date de mise à la poste sous pli recommandé. Le non-respect par l'employeur du délai ci-haut prescrit donnera droit au salarié de bénéficier de son avancement d'échelon.

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

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

Advenant la création d'un nouvel emploi ou d'une modification substantielle des responsabilités d'un emploi existant, les parties

se rencontrent afin de s'entendre sur la classification et la rémunération de cet emploi, l'employeur établit sa classification et sa rémunération en conformité avec la méthodologie, et le plan d'évaluation, les résultats obtenus dans le cadre de l'équité salariale. En cas de désaccord du syndicat, l'employeur remet une copie des cotes d'évaluation données en fournissant les explications requises.

À défaut d'entente, le litige est soumis à un arbitre. Dans un tel cas, l'arbitre ne se prononce que sur les facteurs sur lesquels les parties sont en désaccord. La décision de l'arbitre devra tenir compte de l'interprétation usuelle donnée aux facteurs contenus au plan d'évaluation ayant servi dans le cadre de la réalisation de l'équité salariale. De plus, la décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier la relativité établie lors de l'exercice d'équité salariale.

24.11 Mutation

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

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 dernier taux moyen de pourboire individuel représentatif. Les frais d'inscription, de scolarité, les livres et matériel didactique nécessaires ainsi que les frais de transport et de repas pris en dehors du Casino de Mont-Tremblant 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 quarante-huit (48) heures 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, l'employé suit l'horaire de formation avec les pauses et les repas en fonction de l'activité de formation.

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

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

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

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

25.4 L'employeur peut exiger d'un salarié qu'il se forme à tout jeu en fonction des besoins qu'il détermine.

Article 26 Assurance collective

26.1 Assurances collectives

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

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

- b) Toute modification annuelle du taux des primes sera appliquée à compter de la première paie complète versée au cours du mois de janvier et couvrira la période complète de cette paie.
- c) Advenant un changement d'assureur, la nouvelle prime résultant de ce changement sera appliquée à compter de la première paie complète versée qui suit l'entrée en vigueur du nouveau contrat d'assurance et couvrira la période complète de cette paie.
- d) Toute modification au taux des primes pour toutes raisons autre que celles mentionnées en b) et c) ci-dessus, sera appliquée

dans les délais déterminés par l'Employeur pour la période complète de paie applicable.

26.2 Crédit flexible

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

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

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

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

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

Les argents alloués au CGS doivent être utilisés dans une période de vingt-quatre (24) mois suivant l'allocation, tel que prévu par les lois fiscales.

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

26.3 Comité conjoint sur les assurances

Un comité conjoint consultatif sera formé à compter du 1er janvier 2009 afin de partager l'information relative à la santé financière ainsi qu'aux enjeux du régime d'assurances entre la Société et les syndicats. Des rencontres semi-annuelles ou annuelles sont prévues à cette fin.

Le comité sera composé de :

- 4 représentants des syndicats affiliés à la CSN;
- 4 représentants des syndicats affiliés à la FTQ ou aux TUAC;
- 4 représentants de la Société.

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

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

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

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

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

Article 27 Régime de retraite

Tous 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.

Article 28 Santé et sécurité au travail

28.1 Principe

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

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

28.3 Les fonctions, la composition et les modalités de fonctionnement du comité paritaire de santé-sécurité sont définies ci-après :

- a) Le mandat est de recevoir et discuter de questions relatives à la santé et à la sécurité au travail des salariés ainsi que, le cas échéant, d'enquêter afin de transmettre à l'employeur toute recommandation qu'il juge appropriée en ces matières.
- b) Le comité est composé de deux (2) membres de chacune des parties. Les membres représentant les salariés sont désignés par le syndicat.
- c) Le comité se réunit de façon statutaire au moins une (1) fois par trois (3) mois. Toutefois, si une des parties le juge nécessaire, le comité doit se réunir dans les sept (7) jours ouvrables de la demande.
- d) Le comité convient des autres modalités de fonctionnement incluant la forme et le contenu du procès-verbal.

28.4 Dossier médical

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

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

28.5 Situation dangereuse

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

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

28.6 Inspection

Un représentant syndical peut s'absenter de son travail après avoir été autorisé par son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, et ce, pour accompagner un inspecteur à l'occasion de toute visite d'inspection effectuée par la C.N.E.S.S.T.

28.7 L'employeur rédige, le jour même de l'accident de travail, la déclaration de la C.N.E.S.S.T.; il doit remettre une copie au salarié et une copie au syndicat.

28.8 Avances de prestations

Dans le cas d'une réclamation pour lésion professionnelle dont l'absence est justifiée médicalement, l'employeur verse au salarié, à compter de la quinzième (15^{ième}) journée d'absence, des avances

de prestations d'invalidité jusqu'à concurrence du montant auquel il aurait droit en assurance-salaire. Les dispositions prévues au paragraphe 21.6 (avis médicaux divergents) ne s'appliquent pas au présent cas.

Lorsque la C.N.E.S.S.T. accepte la réclamation du salarié, il doit, sur réception de paiement par la C.N.E.S.S.T., rembourser intégralement à l'employeur les sommes avancées en vertu du présent paragraphe.

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

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

Article 29 Politique de repas

- 29.1** L'employeur met à la disposition des salariés, un choix de collations sans frais (ex : soupe, yogourts, céréales, fruits, pain, breuvages, desserts...) et un choix de repas à prix abordable.

Article 30 Mise à pied et rappel au travail

- 30.1** Lorsque l'employeur doit procéder à la réduction d'effectifs, il donne un avis écrit de vingt (20) jours au salarié régulier. Une copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat.
- 30.2** Les salariés réguliers sont mis à pied par ordre inverse d'ancienneté dans l'emploi visé.
- 30.3**
- a)** Le salarié régulier ayant reçu un avis de mise à pied peut choisir d'être effectivement mis à pied ou de se prévaloir de la procédure de déplacement.
 - b)** Avant de procéder à une mise à pied d'un salarié régulier selon le statut visé, l'employeur l'offre par ancienneté. Le salarié régulier qui accepte la mise à pied à cette étape ne peut se prévaloir du mécanisme de déplacement; il est dès lors inscrit sur la liste de rappel.
- 30.4**
- a)** Tout salarié régulier qui reçoit un avis d'abolition de poste ou de mise à pied doit faire connaître sa décision d'exercer son droit de déplacement conformément à la présente ou d'accepter sa mise à pied dans un délai de quarante-huit (48) heures.
 - b)** Tout salarié régulier déplacé, a le droit de déplacer à son tour, conformément à la présente, et ce, selon la procédure prévue au présent article.
 - c)** Un salarié régulier dont l'emploi est aboli ou celui ayant reçu un avis de mise à pied, pour qui les modalités de déplacement s'appliquent et qui choisit de déplacer doit déplacer selon l'ordre suivant :
 1. Le salarié régulier de son emploi ayant le moins d'ancienneté;
 2. Le salarié régulier d'un autre emploi, ayant le moins d'ancienneté.

d) À défaut de déplacer un autre salarié, le salarié régulier dont l'emploi est aboli ou celui ayant reçu un avis de mise à pied ou celui ne pouvant déplacer est inscrit sur la liste de rappel. S'il désire travailler, il s'inscrit sur la liste de comblement et/ou offre de la disponibilité pour le double-emploi.

À toutes les étapes du processus de déplacement, le salarié régulier dont l'emploi est aboli ou celui ayant reçu un avis de mise à pied peut choisir de devenir occasionnel.

e) Le salarié régulier qui déplace dans un emploi doit satisfaire, dès son entrée en service, aux compétences requises de l'emploi.

f) Le salarié régulier qui déplace, se voit octroyer le salaire régulier du nouvel emploi qu'il occupe. L'intégration à la nouvelle classification, s'il y a lieu, se fait en conservant le même échelon.

g) Les parties peuvent aussi convenir de modalités différentes.

30.5

a) Le salarié régulier mis à pied bénéficie d'une période de rappel d'une durée de dix-huit (18) mois suivant la date de sa mise à pied.

b) Le salarié régulier mis à pied est rappelé, par ordre d'ancienneté dans l'emploi duquel il a été mis à pied. Cependant, advenant qu'un salarié visé par un rappel au travail refuse de réintégrer son emploi régulier, il perd alors son droit de rappel au travail prévu au paragraphe 30.5 de même que son droit d'application des dispositions de l'alinéa d) du paragraphe 30.4, à moins qu'il y ait un salarié régulier moins ancien que lui puisse être rappelé.

30.6

Assurances collectives

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

30.7 Mise à pied saisonnière

- a)** Lorsque l'employeur désire modifier la durée des mises à pied initialement prévue pour les salariés réguliers qui ont un horaire saisonnier, conformément à l'article 16.3 d), il informe les salariés concernés de ces nouvelles périodes au moins vingt (20) jours avant la ou les dates effectives des modifications.

Dans le cas d'une prolongation de plus de quinze (15) jours de la mise à pied saisonnière initialement prévue par l'employeur, ce dernier s'informe auprès des salariés réguliers qui ont un horaire saisonnier visés par emploi, par ancienneté de leur volonté d'exercer un retour au travail. Dans l'éventualité où l'employeur doit procéder à une réduction d'effectifs, il l'impose par ordre inverse d'ancienneté parmi les réguliers de l'emploi.

- b)** En aucun temps les salariés réguliers mis à pied conformément au précédent paragraphe ne peuvent se prévaloir du mécanisme de déplacement, sauf dans son département, sous réserve de 30.7 a).
- c)** Toutefois, s'ils le désirent, ils peuvent demeurer disponibles sur une base volontaire, pour du comblement d'heures ou du double-emploi.
- d)** Le salarié régulier le plus ancien par emploi est le premier salarié à qui on offre le retour au travail et ainsi de suite. L'employeur peut ensuite imposer le retour au travail par ordre inverse d'ancienneté.
- e)** Le salarié régulier ne cumule aucun crédit de vacances, de maladie et de fériés durant la période de mise à pied.

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 et lors des périodes de transport entre la résidence et les lieux de travail. L'employeur assume seulement l'entretien des uniformes qui nécessitent le nettoyage à sec. Le salarié est responsable d'assurer l'entretien de certains articles qui complètent l'uniforme (ex.: chemises, etc.) et des vêtements qui sont lavables.

31.2 Le salarié qui quitte son emploi a la responsabilité de remettre intégralement et en bon état tous les uniformes en sa possession appartenant à l'employeur. À défaut de s'y conformer, un montant équivalent aux pièces manquantes est retenu sur la paie finale du salarié.

31.3 Lorsque le port de souliers de sécurité est requis par la loi, l'employeur détermine les modèles des souliers et les fournit au salarié à partir d'endroits qu'il identifie.

31.4 Couteaux

Le 1^{er} avril de chaque année, l'employeur paie au salarié régulier, du Service de la cuisine, qui doit fournir ses couteaux et le « petit équipement », une allocation de 150,00 \$. Pour le salarié occasionnel, l'indemnité est établie en fonction des barèmes suivants : 1 040 heures régulières travaillées et plus = 150,00 \$, moins de 1 040 heures régulières travaillées = indemnité établie au prorata du temps travaillé, 200 heures régulières travaillées et moins = 30,00 \$.

À titre indicatif, voici la liste des couteaux et des petits équipements que doit fournir le salarié, et ce, en fonction de ce qui est utile à l'exécution de leurs tâches :

1 couteau de chef (10 pouces)	1 fusil pour aiguiser
1 couteau légumier (7 pouces)	1 spatule pour masquer
1 couteau économe	1 vide pomme
1 couteau d'office	1 thermomètre de cuisson
1 fourchette à rôti	1 pinceau
1 tranche lard (12 pouces)	1 pince de métal (8 pouces)
1 couteau dentelé	1 cuillère en bois
1 couteau à fileter le poisson	1 spatule en plastique
1 couteau à désosser	1 mandoline chinoise
1 cuillère à parisienne	

Article 32 Conditions particulières

Pour les congés prévus aux article 32.1 et 32.2, un maximum de six (6) salariés, sous réserve d'un maximum d'un (1) salarié par emploi, maximum deux (2) salariés à la fois pour le ou les emplois où l'on compte de 20 à 39 salariés, trois (3) à la fois pour le ou les emplois où l'on compte de 40 à 59 salariés et quatre (4) à la fois pour le ou les emplois où l'on compte 60 salariés et plus, peuvent s'absenter en même temps.

32.1 Congé sans solde

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

Au 1^{er} janvier de chaque année, les quotas de congés sans solde sont révisés en fonction du nombre de salariés.

b) Le salarié doit soumettre sa demande par écrit au moins trente (30) jours avant le début projeté de son congé en y exposant les motifs de sa demande, sa date de départ et celle de son retour. L'employeur doit accepter la demande si le quota est disponible et avise le salarié dans les dix (10) jours suivants la réception de la demande.

c) La durée du congé doit être d'au moins trois (3) mois sans excéder un (1) an. Toutefois, celui-ci doit être de six (6) mois et plus, sans excéder un (1) an si ce congé inclut une (1) ou plusieurs journées entre le 24 juin et 1^{er} mardi de septembre.

d) Le salarié peut se prévaloir d'un tel congé une (1) fois par deux (2) ans.

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

f) À son retour au travail, le salarié reprend le poste qu'il occupait à son départ; si le poste a été aboli, le salarié est remis dans

l'état où il se serait trouvé s'il avait été présent au moment de l'abolition du poste.

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

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

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

32.2 Congé autofinancé

a) Un salarié régulier ayant deux (2) années de service continu peut s'inscrire en tout temps à un congé autofinancé. À cet effet, il doit fournir à son employeur un avis de quinze (15) jours de même que lui indiquer les modalités du congé demandé. Dans le cadre du financement de ce congé, il ne recevra qu'une partie de son salaire pendant deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans afin de bénéficier d'un congé de six (6) à douze (12) mois.

b) Ratio

Le ratio de salaire obtenu est le suivant :

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

c) Congé

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

La rémunération pendant le congé autofinancé correspond aux sommes accumulées pendant la période de financement, sans intérêts, réparties également sur le nombre de périodes de paie du congé.

d) Mise à pied

Si une mise à pied survient pendant la période de financement du congé, le salarié est réputé continuer de participer au financement de son congé autofinancé et ce, pour la durée totale de sa mise à pied.

e) Départ

Si un salarié décède ou quitte son emploi suite à un 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 REÉR dans la mesure de son admissibilité ou lui être remboursées.

f) Congé sans solde pendant la période de financement

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

g) Report du congé autofinancé

Un salarié peut reporter la date du début de son congé pour un maximum de 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.

32.3 Écarts de caisse

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

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

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

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

- d)** Lorsque survient un écart ponctuel, c'est-à-dire un événement rare, mais important par leur impact financier, le supérieur immédiat tente, par tous les moyens et avec la collaboration du salarié, de retrouver la trace de l'erreur et de la corriger si cela est possible. Une erreur corrigée n'est pas considérée dans le dossier.
- e)** Si l'écart de caisse survient à la suite d'une transaction vérifiée, cet écart ne peut être reproché au salarié.
- f)** Les présentes dispositions n'ont pas pour effet d'annuler ou de limiter la responsabilité du salarié.
- g)** Un écart de caisse positif ne peut engendrer une mesure disciplinaire si le salarié a respecté les politiques et procédures en vigueur.

32.4 Pourboires

Les serveurs salle à manger, serveurs banquets, serveurs bar à alcool, préposés bar, les commis débarrasseur, les équipiers banquets, les croupiers, les préposés accueil et confort, les voituriers, et les préposés aux appareils de jeux électroniques ont le droit d'accepter des pourboires.

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

32.6 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.

Article 33 Fonds de travailleurs

- 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 Fondaction (CSN) ou 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 concerné 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 à l'un des deux (2) fonds par retrait sur le salaire (RSS).
- 33.5** L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au fonds concerné, à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 33.2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par les 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 Durée de la convention

- 35.1** La présente convention collective entre en vigueur à la date de signature et se termine le 31 mars 2022.
- 35.2** Nonobstant ce qui précède, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.
- 35.3** Les annexes et lettres d'entente sont partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant, ce 22^e jour d'août 2018.

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

**POUR LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT -
CSN**

Alain Miroux

Carol Tremblay

Patrice Pronovost

Gabriel Baron

Véronique Beaudoin

Valérie Poirier

Mélissa Beaulieu, CRHA

Francis Jutras Lamoureux

ANNEXE A

ENTENTE RELATIVE AUX SALARIÉS OCCASIONNELS

Le salarié occasionnel peut, à moins qu'il n'en soit prévu autrement dans la convention, recourir à la procédure de règlement des griefs pour les articles et paragraphes suivants, si applicables.

1. But de la convention;
2. Définitions;
3. Non-discrimination ou harcèlement sexuel;
4. Droits de la Direction;
5. Reconnaissance du syndicat;
6. Régime syndical;
7. Affichage et transmission de documents;
8. Absences pour activités syndicales;
9. Représentation syndicale;
10. Procédure de règlement des griefs - pour les articles qui s'appliquent;
11. Arbitrage - pour les articles qui s'appliquent;
12. Mesures disciplinaires (salarié occasionnel ayant 1 040 heures régulières travaillées);
- 12.6 Dossier personnel (salarié occasionnel n'ayant pas 1 040 heures régulières travaillées);
13. Comités paritaires;
14. Ancienneté (14.3, 14.4, et 14.5);
- 15.3 Salarié absent;
- 15.4 Obtention de l'emploi (salarié occasionnel ayant 1 040 heures régulières travaillées);
16. Heures de travail – pour les paragraphes qui s'appliquent;
18. Congés sociaux;
- 19.2 a), b), c), Congé de maternité et parental;
- 19.3 a), b), Congé parental sans solde;
- 19.5 Congés pour adoption;
- 19.6 Service;
- 19.7 Déplacement;
- 20.2 Salarié occasionnel;
- 21.3 Certificat médical;
- 21.4 Examen médical;
- 21.5 Avis médicaux divergents;
- 23.1 Temps supplémentaire;
24. Versement des gains;

- 25. Formation professionnelle;
 - 27. Régime de retraite - si admissible;
 - 28. Santé et sécurité au travail;
 - 31. Uniformes;
 - 32. Conditions particulières – pour les paragraphes qui s’appliquent;
 - 33. Fonds de travailleurs;
 - 34. Langue officielle;
 - 35. Durée de la convention collective (paragraphe 36. uniquement pour les annexes et les lettres d’entente applicables aux salariés occasionnels).
-
- 1. L’application du paragraphe 15.4 visant le salarié occasionnel, ne peut faire l’objet d’un grief ou d’un arbitrage sauf si le salarié a cumulé 1040 heures régulières travaillées et plus.
 - 2. Le salarié occasionnel peut, s’il compte six (6) mois de service continu, consulter la liste des emplois occasionnels et informer la Direction des ressources humaines de son intérêt pour l’un ou l’autre de ces emplois.
 - 3. Le salarié occasionnel est visé par une période de probation de 1 040 heures régulières travaillées dans un même emploi.

Annexe B

Structure et échelles salariales

				1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021
Corps d'emploi	Titre du poste	Classe	Échelon	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%
401	Hôte exécutif (incluant équité salariale)	69	1	25,37 \$	25,88 \$	26,40 \$	26,93 \$	27,47 \$
			2	26,35 \$	26,88 \$	27,42 \$	27,97 \$	28,53 \$
			3	27,35 \$	27,90 \$	28,46 \$	29,03 \$	29,61 \$
			4	28,32 \$	28,89 \$	29,47 \$	30,06 \$	30,66 \$
			5	29,40 \$	29,99 \$	30,59 \$	31,20 \$	31,82 \$
			6	30,50 \$	31,11 \$	31,73 \$	32,36 \$	33,01 \$
			7	31,69 \$	32,32 \$	32,97 \$	33,63 \$	34,30 \$
			8	32,88 \$	33,54 \$	34,21 \$	34,89 \$	35,59 \$
830	Chef de partie	10	1	26,01 \$	26,53 \$	27,06 \$	27,60 \$	28,15 \$
			2	26,99 \$	27,53 \$	28,08 \$	28,64 \$	29,21 \$
315	Préposé SAC	67	1	21,94 \$	22,38 \$	22,83 \$	23,29 \$	23,76 \$
316	Préposé gestion des valeurs		2	22,89 \$	23,35 \$	23,82 \$	24,30 \$	24,79 \$
555	Agent de contrôle		3	23,88 \$	24,36 \$	24,85 \$	25,35 \$	25,86 \$
			4	24,85 \$	25,35 \$	25,86 \$	26,38 \$	26,91 \$
			5	25,84 \$	26,36 \$	26,89 \$	27,43 \$	27,98 \$
			6	26,83 \$	27,37 \$	27,92 \$	28,48 \$	29,05 \$
550	Agent de sécurité	66	1	21,59 \$	22,02 \$	22,46 \$	22,91 \$	23,37 \$
			2	22,52 \$	22,97 \$	23,43 \$	23,90 \$	24,38 \$
			3	23,50 \$	23,97 \$	24,45 \$	24,94 \$	25,44 \$
			4	24,54 \$	25,03 \$	25,53 \$	26,04 \$	26,56 \$
			5	25,59 \$	26,10 \$	26,62 \$	27,15 \$	27,69 \$
259	Commis entrepôt	65	1	20,77 \$	21,19 \$	21,61 \$	22,04 \$	22,48 \$
			2	21,56 \$	21,99 \$	22,43 \$	22,88 \$	23,34 \$
			3	22,32 \$	22,77 \$	23,23 \$	23,69 \$	24,16 \$
			4	23,21 \$	23,67 \$	24,14 \$	24,62 \$	25,11 \$
			5	24,05 \$	24,53 \$	25,02 \$	25,52 \$	26,03 \$
826	Premier cuisinier	9	1	23,72 \$	24,19 \$	24,67 \$	25,16 \$	25,66 \$
			2	24,71 \$	25,20 \$	25,70 \$	26,21 \$	26,73 \$
840	Hôte / hôtesse SAM	6	1	22,19 \$	22,63 \$	23,08 \$	23,54 \$	24,01 \$
			2	22,94 \$	23,40 \$	23,87 \$	24,35 \$	24,84 \$

828	Cuisinier	5	1	20,72 \$	21,13 \$	21,55 \$	21,98 \$	22,42 \$
			2	21,64 \$	22,07 \$	22,51 \$	22,96 \$	23,42 \$
837	Préposé en salubrité	4	1	19,94 \$	20,34 \$	20,75 \$	21,17 \$	21,59 \$
			2	20,81 \$	21,23 \$	21,65 \$	22,08 \$	22,52 \$
570	Classe 63 (Pour application de la lettre d'entente #3)	63	1	20,07 \$	20,47 \$	20,88 \$	21,30 \$	21,73 \$
			2	20,88 \$	21,30 \$	21,73 \$	22,16 \$	22,60 \$
			3	21,70 \$	22,13 \$	22,57 \$	23,02 \$	23,48 \$
531	Voiturier *	63	1	15,41 \$	15,72 \$	16,03 \$	16,35 \$	16,68 \$
			2	16,08 \$	16,40 \$	16,73 \$	17,06 \$	17,40 \$
			3	16,75 \$	17,09 \$	17,43 \$	17,78 \$	18,14 \$
519	Préposé accueil et confort de la clientèle* (périodes 4 et 5)	63	1	14,70 \$	14,99 \$	15,29 \$	15,60 \$	15,91 \$
			2	15,33 \$	15,64 \$	15,95 \$	16,27 \$	16,60 \$
			3	16,32 \$	16,65 \$	16,98 \$	17,32 \$	17,67 \$
519	Préposé accueil et confort de la clientèle (périodes 1, 2 et 3)	62	1	19,94 \$	20,34 \$	20,75 \$	21,17 \$	21,59 \$
			2	20,47 \$	20,88 \$	21,30 \$	21,73 \$	22,16 \$
			3	21,01 \$	21,43 \$	21,86 \$	22,30 \$	22,75 \$
860	Préposé bar*	3	1	17,18 \$	17,52 \$	17,87 \$	18,23 \$	18,59 \$
865	Équipier banquets *		1	19,08 \$	19,46 \$	19,85 \$	20,25 \$	20,66 \$
850	Commis débarrasseur *	2	1	16,20 \$	16,52 \$	16,85 \$	17,19 \$	17,53 \$
845	Serveur, Salle à manger * Serveur, Banquets * Serveur, Bar à alcool *	1	1	14,56 \$	14,85 \$	15,15 \$	15,45 \$	15,76 \$
			1					
			1					
215	Préposé aux jeux électroniques *		1	18,47 \$	18,84 \$	19,22 \$	19,60 \$	19,99 \$
201	Croupier*		1	17,66 \$	18,01 \$	18,37 \$	18,74 \$	19,11 \$
			2	18,71 \$	19,08 \$	19,46 \$	19,85 \$	20,25 \$
			3	19,80 \$	20,20 \$	20,60 \$	21,01 \$	21,43 \$
			4	20,97 \$	21,39 \$	21,82 \$	22,26 \$	22,71 \$
			5	22,20 \$	22,64 \$	23,09 \$	23,55 \$	24,02 \$
			6	23,47 \$	23,94 \$	24,42 \$	24,91 \$	25,41 \$
			7	24,82 \$	25,32 \$	25,83 \$	26,35 \$	26,88 \$
	Croupier - poker*		1	17,61 \$	17,96 \$	18,32 \$	18,69 \$	19,06 \$

* Employés à pourboires

Annexe C

Crédits afférents

A compter de la signature de la convention collective				
Semaine normale de travail	Nombre d'heures de crédits afférents	Répartition des crédits		
		VAC	FER	MAL
40,00	339,50	160	110.5	69

Remarque 1 : La base des calculs a été faite sur 2 080 heures pour 339,5 heures d'absence-maladie et de congés afférents, par année de référence. Les crédits sont au prorata pour toute semaine de moins de quarante (40) heures.

Remarque 2 : Des crédits additionnels de vacances sont prévus à l'article 20.1 après 17 années de service continu.

Annexe D

Quotas de vacances et fériés

Ensemble des employés

Pour les périodes suivantes :

- De la Fête Nationale à la Fête du travail (24 juin au 1^{er} lundi de septembre);
- La fin de semaine de l'Action de grâce qui précède le 2^{ième} lundi d'octobre;
- La période du Temps des Fêtes (période d'opérations 5);
- La journée nationale des Patriotes (lundi qui précède le 25 mai);
- La période de quatre (4) semaines débutant le jeudi précédent le 3^{ième} lundi de février (Fête américaine : President's Day).

L'employeur offre un ratio minimum de 9 % des salariés réguliers plus un ratio minimum de 7 % des salariés occasionnels (le nombre est arrondi selon l'exemple suivant : 1,50 = quota de 1 et 1,51 = quota de 2) en vacances et en congé férié à la fois, pour chacun des emplois. Dans tous les cas, un minimum d'un (1) salarié est autorisé.

Pour les autres périodes de l'année, l'employeur offre un ratio minimum de 16 % des salariés réguliers plus un ratio de 7 % des salariés occasionnels.

Lorsque des quotas additionnels sont offerts par l'employeur ceux-ci sont rendus disponibles au plus tard quinze (15) jours avant l'affichage de l'horaire. Les salariés font part de leur choix le vendredi 17 heures de la semaine précédant l'affichage de l'horaire ou le jeudi 17 heures de la semaine précédant l'affichage de l'horaire en période d'opérations sept (7) jours et l'employeur confirme lesdits choix, par ancienneté, sept (7) jours précédant l'affichage de l'horaire.

Aux fins d'application de la présente annexe, la liste d'ancienneté au 1^{er} janvier sert de référence.

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

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 durant l'année de référence.

Pour être considéré représentatif, le taux moyen de pourboires individuel représentatif doit être calculé sur une base minimale de 240 heures effectivement travaillées dans l'année de référence.

L'année de référence débute avec la paie comprenant les pourboires du 1^{er} avril de l'année précédente et se termine à la dernière paie du mois de mars de l'année courante. Ce taux entre en vigueur à la paie comprenant les pourboires du 1^{er} avril de l'année courante.

Si le taux moyen de pourboires individuel n'est pas représentatif ou est nul en raison d'une période d'absence du travail dû à :

- L'assurance longue durée;
- Des congés parentaux;
- CNESST/IVAC;
- SAAQ;
- Des libérations syndicales;
- Congé sans solde et congé auto financé.

Le dernier taux de pourboires individuel représentatif s'appliquera aux fins des avantages sociaux.

Annexe F

Allocations spéciales

L'allocation est versée l'année financière qui suit l'année où le bénéfice d'exploitation après amortissement est égal ou supérieur à 10 % des revenus du casino.

Advenant cette éventualité, l'employeur verse à tout salarié qui complète son horaire régulier de travail (minimum cinq (5) heures effectivement travaillées) une allocation équivalant à 50 % de son taux horaire régulier, à moins que l'employeur ne décide d'intégrer dans l'horaire de travail des salariés une période de trente (30) minutes rémunérées mais non travaillées.

La présente annexe ne s'applique pas au salarié autorisé à recevoir des pourboires.

Annexe G

Banquets

1. Les dispositions de la présente annexe ont préséance sur celles prévues à la convention collective.

2. Fonctions

Les salariés travaillant aux opérations banquets sont affectés à l'emploi de serveur ou celui d'équipier banquets pour les événements banquets se déroulant au Casino du Mont-Tremblant. Le salaire pour ces emplois est prévu à l'annexe B.

Les salariés serveurs de la restauration sont réputés avoir les compétences requises pour l'emploi de serveur banquets. Le commis-débarrasseur est réputé avoir les compétences requises pour l'emploi d'équipier.

3. Pourboires

Le pourcentage de pourboires est de treize (13 %) pourcent pour le service banquet.

Considérant que les pourboires sont inclus et facturés aux clients pour les services de nourriture et de boissons, leur répartition s'effectue en tenant compte des heures travaillées par événement entre les salariés visés selon la convention de partage des pourboires en vigueur.

4. Frais de débouchage

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

- bouteille de bière = 0,75 \$
- bouteille de vin = 6,00 \$
- bouteille de champagne = 12,00 \$
- bouteille d'une boisson alcoolisée (autres) = 15,00 \$

5. Modalités opérationnelles

Un salarié de la restauration qui exécute une fonction banquet à l'intérieur de son quart de travail reçoit alors le pourcentage de pourboire prévu pour les serveurs banquets.

6. Lorsque possible, l'employeur affiche, au moins dix (10) jours avant la tenue d'un événement à venir, les informations suivantes à côté des horaires de travail:

- La date de l'affichage;
- La date et l'heure de l'événement;
- Le nombre de clients;
- Le coût par personne;
- Les besoins prévus en effectifs.

7. Horaires de travail

L'horaire de travail des salariés affectés aux activités banquets est établi hebdomadairement en fonction des besoins opérationnels et ce, en conformité avec les dispositions prévues aux paragraphes 16.6 de la convention collective et selon l'ordre suivant :

7.1 Attribution des heures de travail selon l'ordre suivant:

- Par ordre d'ancienneté, parmi les serveurs, sur une base volontaire;
- Par ordre d'ancienneté, parmi les salariés en double emploi qui ont les compétences requises, en commençant par les volontaires;
- Parmi les serveurs par ordre inverse d'ancienneté dans la fonction serveur.

7.2 Il est entendu que pour la fonction d'équipier banquets, l'employeur affecte les salariés commis-débarrasseur avant d'appliquer les modalités prévues au précédent alinéa.

8. Temps supplémentaire

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

Le salarié a droit à une telle rémunération s'il est appelé à effectuer un nombre d'heures supérieur à celui prévu pour la journée normale, minimum dix (10) heures et ce, en conformité avec les dispositions prévues à l'article 23.

Annexe H

Calcul des heures travaillées par semaine pour toute situation d'absence

Les parties conviennent de ce qui suit pour l'application du calcul des heures travaillées par semaine pour toute situation d'absence :

- Pour les salariés réguliers, le calcul de la moyenne des heures travaillées au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines inclus toutes les heures effectuées en comblement par l'employé.

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

Annexe I

Comblement des heures

- 1.** Le salarié régulier qui désire augmenter son nombre d'heures régulières rémunérées jusqu'à un maximum de 2 080 heures par année peut le faire de la façon suivante :

Tout salarié régulier désirant offrir sa disponibilité afin d'augmenter son nombre d'heures régulières rémunérées peut inscrire son nom sur une liste prévue à cet effet. Le salarié qui a inscrit son nom doit être disponible au moment de l'appel, soit pour le quart de travail de jour, de soir et/ou de nuit pour lequel il a inscrit sa disponibilité, à défaut les heures seront déduites du nombre d'heures de sa banque de comblement des heures lors de la confection de l'horaire et après la confection de l'horaire;

Le salarié qui souhaite retirer sa disponibilité après l'affichage de l'horaire doit en aviser l'employeur selon la procédure établie;

La distribution des heures est effectuée conformément à l'article 16.

- 2.** Le nombre d'heures maximum que peut effectuer un salarié régulier en comblement des heures, est déterminé par le nombre d'heures manquantes depuis le début (ou depuis la première journée) de l'année de référence pour le comblement.

Le salarié inscrit à cette liste peut se rendre disponible pour le quart de travail opposé pour une journée où il est déjà prévu à l'horaire et sur les deux (2) quarts durant ses journées de congé hebdomadaire, journées fériés ou lorsqu'il est en vacances.

- 3.** L'article 16.5 de la convention collective ne s'applique pas lors de l'utilisation de la liste de comblement des heures.

4. Le salarié désireux d'exécuter des heures en comblement des heures doit le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité prévue à cet effet, laquelle sera recueillie le vendredi 17 h 00 de la semaine précédant l'affichage de l'horaire ou le jeudi 17 h 00 de la semaine précédant l'affichage de l'horaire en période d'opérations sept (7) jours. Les disponibilités en comblement aux banquets peuvent être soumises jusqu'à quarante-huit (48) heures avant l'affichage de l'horaire.

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

Annexe J

Double emploi

Les parties conviennent qu'afin de maximiser les heures travaillées des salariés n'ayant pas un horaire sur une base annuelle de 2 080 heures ou d'une moyenne de 40 h 00 par semaine ou afin de favoriser le salarié régulier ayant reçu un avis de mise à pied ou dont le poste est aboli, et qui ne peut ou ne désire déplacer, et avant d'avoir recours au temps supplémentaire, l'employeur peut effectuer la répartition des quarts de travail disponibles parmi les salariés inscrits au double emploi. Les modalités de 16.7 s'appliquent.

1. Planification des effectifs

Une demande de personnel pour des postes en double emploi à combler est effectuée par les gestionnaires de chaque secteur spécifiant le nombre de ressources nécessaires.

2. Affichage

Un affichage interne est effectué spécifiant, à titre indicatif, l'évaluation des besoins par emploi. Cet affichage doit avoir lieu au moins deux (2) fois par année, soit au plus tard les 1^{er} octobre et 1^{er} avril.

3. Mise en candidature

Un salarié ayant les compétences requises de l'emploi et capable de l'accomplir immédiatement ou ayant réussi une formation à l'emploi lui donnant cette capacité peut poser sa candidature.

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

Pour des questions de compétences et selon les exigences du poste, en tout temps, l'employeur peut décider d'interrompre le double emploi d'un salarié. Le cas échéant, le salarié doit en être avisé.

Pour des questions d'intérêt ou de compétences, en tout temps, le salarié peut décider de se retirer de son deuxième emploi. Dans un tel cas, le salarié ne peut se réinscrire avant la prochaine date d'affichage.

4. Offre de quart

L'offre de quart de travail requise en double emploi s'effectue par ancienneté en fonction des disponibilités indiquées par les salariés concernés aux mêmes conditions que ce qui est prévu à l'article 16.6.

Les heures régulières effectivement travaillées sont comptabilisées.

Si le salarié a un quart de travail assigné en double emploi lors de la production de l'horaire et que des heures deviennent disponibles dans son emploi par la suite, l'employeur n'a pas l'obligation d'offrir lesdites heures au salarié.

L'offre des heures est faite par quart de travail. Toutefois, lors de situations imprévues et exceptionnelles, l'employeur peut offrir à un salarié inscrit au double emploi la possibilité de faire un dépannage d'une durée inférieure à un quart.

5. Salaire

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

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

- Un salarié qui obtient des heures en dépannage dont la classe salariale est inférieure à celle qu'il occupe, en double-emploi, voit son salaire maintenu.
- Les salariés en double-emploi automatique ne peuvent être utilisés afin de couvrir les pauses d'un autre emploi.

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

6. Temps supplémentaire

Les salariés qui ont droit à la rémunération en temps supplémentaire sont rémunérés selon les dispositions prévues à l'article 23 de la présente convention collective. Dans ce cas, le temps supplémentaire est payé au taux du poste où s'effectue effectivement le temps supplémentaire.

7. Formation

Advenant que l'employeur dispense de la formation à la tâche pour un emploi, il peut offrir également cette formation par ancienneté aux salariés intéressés à l'accomplir en double emploi qui répondent aux compétences requises de l'emploi, mais ne peuvent l'accomplir immédiatement, et ce, en fonction des besoins qu'il évalue.

Annexe K

Les pourboires

Un montant de quinze (15 %) de la valeur totale utilisée avant les taxes d'un coupon non monnayable au prix régulier sera crédité au serveur à titre de pourboire, moins ce qu'il a reçu du client.

L'employeur assure un système qui permet aux salariés à pourboires du service resto bar de bénéficier de leurs pourboires, y compris les pourboires sur coupon, carte de crédit ou autre formule prévue au présent article, dans les vingt-quatre (24) heures de la fin du quart de travail.

Le pourboire de quinze (15 %) est obligatoire pour tout groupe de huit (8) personnes et plus ou pour tout groupe visé par un pré arrangement avec le casino, sous réserve de l'approbation du client.

Annexe L

Ancienneté par emploi

AGENT DE SÉCURITÉ

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
45104	CHAMPAGNE	PIERRE	2009-06-24
45102	BEAUCHEMIN	SERGE	2009-06-24
45103	CHAMBERS	OLIVER	2009-06-24
45107	BEDARD	MARC	2009-06-24
45109	MORNEAU	JOSEE	2009-06-24
45157	LECLAIR	JOHANNE	2009-06-24
45155	DESFORGES	NICOLAS	2009-06-24
45242	DUBE	MATHIEU	2011-03-14
37781	HARTL	ALEXANDRE	2011-06-22
16837	DASKALAKIS	NICOLAS	2013-02-04
18831	BASSETT	MARIE-JOSEE	2014-05-16
18986	DEI CECI	MARIO	2017-10-26
33777	LODI	CYRIL	2017-12-21
45889	BOSSE-PICARD	DAVID	2018-05-17
53619	FRECHETTE	MATHIEU	2018-06-01

PRÉPOSÉ GESTION DES VALEURS

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
10786	TALBOT	DIANE	1993-09-02
53135	MARENGER	GUYLAINE	2009-06-24
45156	DOUCET	LYNE	2009-06-24
37734	BYRNE	HUGO	2011-06-04
20246	BOUFFARD	DOMINIC	2016-05-05
20577	BEGIN	SOPHIE	2016-07-27

PRÉPOSÉ ACCUEIL & CONFORT

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
45240	BOISVERT	SUZANNE	2009-06-24
45160	AUDY	JOHANNE	2011-05-30
18977	PICHE	LINDA	2014-06-26
19391	TURGEON	LUC	2015-05-23
19643	GILBERT	ALAIN	2015-11-12

VOITURIER

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
12796	PHILLIPS	JEAN	1996-07-08
45202	MERCIER	LOUIS-PHILIPPE	2009-06-24
45174	MARCOTTE DESJARDINS	NOVAM	2009-06-24
12089	CARON-WART	JONATHAN	2011-10-05
21075	CANNAMELA	XAVIER	2017-05-03
60545	RAPOPORT	MICHAEL	2018-06-05

PRÉPOSÉ SAC

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
52672	LA SALLE	RENEE	2006-04-13
16629	TOTEDA	ANGIE	2007-08-27
16852	MACERA	AMEDEO	2008-03-25
17031	GALLICHAN	MICHEL	2008-11-24
45127	MELANCON	NANCY	2009-06-24
45128	TREMBLAY	CAROL	2009-06-24
45122	DUQUETTE	MELANIE	2009-06-24
45237	FUGERE	ISABELLE	2009-06-24
45153	MERCILLE	PIERRE	2009-06-24
37835	CULLY	KIMBERLY	2011-08-01
18976	DUFRESNE	NATHALIE	2014-06-25
19549	MUNOZ	JOSE	2015-09-16
63493	LEJEUNE	ANNE	2018-06-27
43898	PICARDO	SANDRINE	2018-06-27
63404	WULLEMAN	JORDAN	2018-06-27

COMMIS ENTREPÔT

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
12792	KIOLET	DORIS	1996-06-27
18281	MICHELINI	SABRINA	2013-06-03

HÔTE EXÉCUTIF

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
15763	PROULX	SOPHIE	2004-12-10
45147	MORNEAU	CHANTALE	2009-06-24
18987	BOURMEL	LEILA	2014-07-07
50563	DUBOIS	NICOLE	2018-06-11

PAJE

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
31707	GARCIA MATOS	ALBERTO	2011-12-05

CROUPIER

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
10514	BRIEN	ESTHER	1993-09-17
11900	GRENIER	MAURICE	1994-06-27
12360	GRISE	CELINE	1995-06-09
12348	ASSELIN	MIREILLE	1995-06-09
50719	ROUSSEL	DANIEL	1996-03-16
12583	FAUCHER	ANNIE	1996-04-08
12624	TAILLEFER	SYLVIE	1996-05-21
13585	GAGNE	JEAN-FRANCOIS	1998-05-04
14075	JUTRAS LAMOUREUX	FRANCIS	1999-08-30
14111	TRUDEL	DOMINIQUE	1999-08-30
15200	GOVINDEN	HENRI-NOEL P.	2002-06-17
51803	LACHARITE	SIMON	2006-06-08
40838	ROULEAU	MARIE LINE	2006-06-19
17037	PAGE DION	JOFFREY	2008-10-27
13877	LARIVIERE	ROBERT	2009-06-24
45184	CHAYER	MELANIE	2011-04-27
45203	MIKULIS	YANN	2014-06-30
45190	DUMAS	ALEXANDRE	2015-06-01
21107	BIENVENUE	MARIE-LOU	2018-05-14
14448	PARENT	MELANIE	2018-05-14

CHEF DE PARTIE

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
31174	CARON	JEAN-PHILIPPE	2010-09-23

PREMIER CUISINIER

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
37547	LECLERC-METAYER	LAETIA	2011-04-01
37758	PERRIER	MATHIEU	2013-06-10
19058	POIRIER	VALERIE	2014-10-30

CUISINIER

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
18454	POTIER	JEAN-MICHEL	2013-08-07
19905	LAROSE	JULIE	2016-03-24
20745	VIGER	SEBASTIEN	2016-11-10
21166	LAPOINTE PICHE	JUSTYNE	2017-05-17

PRÉPOSÉ SALUBRITÉ

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
45247	ETHIER	EMILIE	2009-12-01
45251	LABRECQUE	RACHEL	2009-12-05
21076	FIOLA	JEAN-GUY	2017-05-03
66839	COUSINEAU	CÉLESTE	2018-07-31

PRÉPOSÉ BAR ALCOOL

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
45214	BELLEMARE	MARC	2008-03-04
45231	MARCIL	GUY	2009-06-24
45220	MARTIN	DOMINIQUE	2009-06-24
45227	GRAVEL-BORDAN	CHRISTIANE	2009-06-24
45137	GODIN	LOUIS	2009-06-24
20567	RICHER	CAROLE	2016-07-19
21077	TREMBLAY	MARTIN	2017-05-03

COMMIS

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
19739	CARON	SAMUEL	2015-12-03

HÔTE SALLE À MANGER

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
20295	EYSKOOT	TANYA ROSE	2016-05-12

SERVEUR

Matricule	Nom	Prénom	Date ancienneté
45221	POMINVILLE	JULIE	2009-06-24
45233	VANIER	CHANTALE	2009-06-24
45218	BARON	GABRIEL	2009-06-24
45183	CHARETTE	MARIE-SOLEIL	2009-06-24
45187	DESCHENES	MARC	2011-04-18
45257	LEVASSEUR	SANDRA	2011-09-07
19333	LOUYER	JULIEN	2015-05-08
29997	BRIERE	GUYLAINE	2017-09-14
59475	PAIEMENT -DUCHARME	JEAN-CHRISTOPHE	2018-04-12
49389	TREMBLAY	NEBESNA	2018-04-19

LETTRE D'ENTENTE

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

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

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

1. Rémunération – Compensation lors de convocation pour examen médical
2. Jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients
3. Classe 63 – Salariés à pourboires
4. Progression d'échelon – Agent de sécurité
5. Périodes d'opérations
6. Pause repas
7. Rétroactivité salariale
8. Retraite progressive
9. Chef d'équipe
10. Uniformes
11. Double-emploi automatique
12. Projet pilote – Comblement hors délai aux banquets
13. Congé sans solde de moins de trois (3) mois – Projet pilote
14. Modalités relatives aux dispositions du régime de retraite en lien avec le
Projet de loi n° 57

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant, ce 22^e jour d'août 2018.

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

**POUR LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT -
CSN**

Alain Miroux

Carol Tremblay

Patrice Pronovost

Gabriel Baron

Véronique Beaudoin

Valérie Poirier

Mélissa Beaulieu, CRHA

Francis Jutras Lamoureux

LETTRE D'ENTENTE # 1

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN**
(Ci-après nommé « le Syndicat »)

**OBJET : Rémunération - compensation lors de convocation pour
examen médical**

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

L'employé visé est celui :

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

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

- Lorsque la convocation coïncide avec une journée de congé hebdomadaire, congé férié ou de vacances de l'employé, l'employeur compensera en temps ou en argent à taux régulier l'équivalent de quatre (4) heures pour un rendez-vous à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres du Casino de Mont-Tremblant et de huit (8) heures s'il est à l'extérieur du même rayon;
- Lorsque la convocation coïncide avec une journée où l'employé est au travail, l'employeur libère l'employé sans perte de salaire régulier pour passer son examen. Si le rendez-vous est à l'extérieur du

casino, quatre (4) heures seront accordées pour un rendez-vous à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres du Casino de Mont-Tremblant et huit (8) heures pour un rendez-vous à l'extérieur du même rayon;

- Si en raison de retard, imputable à l'employeur ou au médecin choisi par celui-ci, le temps requis excède les normes susmentionnées, l'employeur compensera l'employé pour les heures additionnelles selon les mêmes modalités;
- Les dépenses encourues par l'employé sont remboursées selon la politique en vigueur (FIN0080).

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

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

LETTRE D'ENTENTE #2

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET: Jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients

L'employeur et le syndicat conviennent de ce qui suit :

1. Objet

1.1 La présente lettre d'entente 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 entente qui doivent trouver pleine et complète application.

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

3.1 L'échelle salariale applicable pour les heures travaillées pour le service dispensé aux fins des jeux de poker où la maison ne joue pas contre les clients apparaît à l'annexe B de la présente convention collective.

3.2 Aux fins d'application de l'annexe F, le salaire sera calculé au prorata des heures travaillées selon les différents taux de salaire applicables prévus à l'annexe B de la présente convention collective.

3.3 Lorsqu'un croupier est affecté à une période de relève ou de remplacement pour une période de moins de trente (30) minutes consécutives aux deux (2) heures, il maintient son taux de salaire applicable de croupier apparaissant à l'annexe B de la convention collective.

3.4 Une rotation des tables est instaurée si le nombre de tables en opération le permet. Cette rotation s'effectue aux trente (30) minutes.

4. Tournois

4.1 Dans le cadre de tournois (mineur et majeur), l'employeur détermine quelle pratique de remplacement de pourboires suivante est utilisée, et ce, avant la tenue de chacun d'entre eux :

- Prélèvement, par la maison, d'un pourcentage de 3 % à 5 % de la cagnotte totale (excluant les frais de la maison) est remis sous forme de pourboires aux croupiers affectés au tournoi;
- Permettre aux joueurs d'acheter une quantité avantageuse de jetons supplémentaires (add-on) pour débiter le tournoi. Ce rachat, qui est remis aux croupiers affectés au tournoi sous forme de pourboire, est optionnel pour le joueur.

4.2 L'employeur convient d'effectuer les paiements aux joueurs en terme de jetons ou argent comptant, et ce, selon le montant des bourses offertes.

4.3 Les croupiers peuvent avoir une boîte de pourboires accrochée à leur côté au cas où les gagnants désirent leur donner du pourboire.

4.4 L'employeur s'engage à prioriser les croupiers à l'interne (les quatre (4) casinos de la « Société des Casinos du Québec Inc. » confondus) en cas de tournoi majeur.

Tournoi majeur : Tournoi avec un plus grand nombre de tables que dans le salon de poker en temps normal

Personnel requis pour tournoi majeur :

1. Croupiers internes avec la compétence poker;
2. Croupiers de la SCQ avec la compétence poker;
3. Employés de la SCQ autres que croupiers;
4. Firme externe.

LETTRE D'ENTENTE # 3

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Classe 63 – Salariés à pourboires

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

- en formation;
- affecté temporairement à un emploi cadre (auquel s'ajoute la prime de 7 %);
- lors d'événements spéciaux où le salarié ne peut recevoir de pourboires;
- Aux fins du calcul de l'intégration salariale lors d'une mutation;
- lors de l'intégration prévue au point 5 de l'annexe J (double emploi).

LETTRE D'ENTENTE # 4

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET: Progression d'échelon – Agent de sécurité

Attendu l'emploi d'agent de sécurité figure à la classe 66 de l'échelle salariale et que l'emploi d'agent de contrôle figure à la classe 67 de l'échelle salariale;

Attendu l'organisation du travail à la sécurité du casino de Mont-Tremblant fait en sorte que tous les salariés affectés à la sécurité physique travaillent en rotation dans les deux (2) emplois et sont rémunérés selon l'affectation qu'ils accomplissent;

Attendu les parties désirent préciser les modalités de progression salariale prévues aux articles 24.4, 24.5 et 24.6 de la convention collective dans le contexte de la rotation dans les emplois d'agent de sécurité et d'agent de contrôle;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre
2. Pour les fins d'application des articles 24.4, 24.5 et 24.6, la somme des heures travaillées dans les emplois d'agent de sécurité et d'agent de contrôle sont considérées pour la progression d'un échelon à l'autre dans les deux classes salariales.

LETTRE D'ENTENTE # 5

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Périodes d'opérations

À titre indicatif, l'employeur prévoit les périodes d'opérations suivantes :

1. Numéro 1 : le jour de la Fête nationale des Patriotes au début de la période suivante;
2. Numéro 2 : du lundi précédant ou suivant ou le jour de la Fête Nationale au début de la période suivante;
3. Numéro 3 : du lundi suivant le jour de la Fête du travail au début de la période suivante;
4. Numéro 4 : du lundi suivant l'Action de Grâce au début de la période numéro 1, en excluant la période numéro 5;
5. Numéro 5 : période de deux (2) semaines correspondant au Temps des Fêtes dont les dates sont précisées annuellement au moment de la confection des horaires annuels.

LETTRE D'ENTENTE # 6

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET: Pause repas

Attendu le contexte d'opérations du casino de Mont-Tremblant;

Attendu la volonté des parties à faciliter la prise de pause repas conformément aux modalités prévues au paragraphe 16.2 tout en assurant le bon déroulement des opérations et la qualité du service à la clientèle.

En conséquence, les parties conviennent ce qui suit :

Le salarié requis de travailler pendant sa pause repas :

- sa pause est reportée intégralement;
- s'il est requis une deuxième fois pendant le même quart de travail, sa pause repas est payée intégralement.

LETTRE D'ENTENTE # 7

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

**Et: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DE MONT-TREMBLANT – CSN**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

Objet: Rétroactivité salariale

Attendu : Le renouvellement de la convention collective;

Attendu : La volonté des parties de clarifier les modalités particulières d'application de la rétroactivité salariale.

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

Il est entendu que le calcul de la rétroactivité salariale basé sur les taux horaire définis à l'annexe B s'effectue sur les heures payées pendant la période pertinente, à tout salarié à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective. Ceci inclut les heures de libérations syndicales des séances de négociation, sans perte de salaire régulier, en lien avec le renouvellement de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 8

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

**Et: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

Objet: Retraite progressive

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

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

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

Attendu les discussions entre les parties;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les salariés qui sont autorisés par L'Employeur à se prévaloir du programme de retraite progressive de ce dernier sont exclus, à moins d'une autorisation expresse de l'Employeur, de l'application des articles de la convention collective relatifs au temps supplémentaire.
3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 2 ci-dessus, le salarié autorisé à se prévaloir du programme de retraite progressive de l'Employeur, pourra effectuer soit des heures additionnelles, du comblement des heures ou du temps complémentaire, le cas échéant, selon les dispositions prévues à l'annexe A de la présente entente.

4. Les parties déclarent que la présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 du Code Civil du Québec et qu'elle est faite sans admission quelconque de responsabilité.

ANNEXE A

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

Nombre de jours en retraite progressive	Ratio	Comblement/complément d'horaire permis jusqu'à
Une journée par période de paie (26 jours/an)	$26 / 260 = 10 \%$	$2\ 080h \times 90 \% = 1\ 872\ h$
Une journée par semaine (52 jours/an)	$52 / 260 = 20 \%$	$2\ 080h \times 80 \% = 1\ 664\ h$ (ou 416h/trimestre, si octroyé par trimestre)
Trois journées par mois (36 jours/an)	$36 / 260 = 14 \%$	$2\ 080h \times 86 \% = 1\ 789\ h$
Une journée par semaine pour 6 des semaines d'un cycle de 7 semaines (45 jours/an)	$45 / 260 = 17 \%$	$2\ 080h \times 83 \% = 1\ 726\ h$

Pour les employés à temps partiel admissibles aux « heures additionnelles », le nombre de 2 080 heures du tableau ci-dessus est remplacé par le nombre d'heures d'un employé à temps complet du même corps d'emploi.

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

- À titre d'exemple, un employé qui aurait un horaire régulier sur 4 jours par semaine (du mardi au vendredi) et admissible à des « heures additionnelles », du « comblement des heures » ou du « temps complémentaire » jusqu'à 2 080 heures par année, pourrait convenir d'un horaire sur 3 jours par semaine en vertu d'une entente de retraite progressive (disons du mardi au jeudi, le vendredi étant sa journée en retraite progressive). Il aurait alors droit à des «heures additionnelles», du « comblement des heures» ou du « temps complémentaire » jusqu'à

1 664 heures par année. Ces heures travaillées au titre des « heures additionnelles », du « comblement des heures » ou du « temps complémentaire » ne pourront pas se faire le vendredi, la journée où il est en retraite progressive;

- Un autre exemple : un employé qui aurait un horaire régulier de 252 heures sur 28 jours par cycle de 7 semaines (le nombre d'heures travaillées peut être variable selon les journées ou les semaines) et admissible à des « heures additionnelles », du « comblement des heures » ou du « temps complémentaire » jusqu'à 2 080 heures par année, pourrait convenir d'un horaire de 198 heures sur 22 jours par cycle de 7 semaines en vertu d'une entente de retraite progressive (en retraite progressive, disons, le lundi de chaque semaine pour chacune des 6 premières semaines du cycle). Il aurait alors droit à des « heures additionnelles », du « comblement des heures » ou du « temps complémentaire » jusqu'à 1 726 heures par année. Ces heures travaillées au titre des « heures additionnelles », du « comblement des heures » ou du « temps complémentaire » ne pourront pas être les lundis de chaque semaine pour chacune des six (6) premières semaines du cycle.

LETTRE D'ENTENTE #9

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

**Et: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

Objet : Chef d'équipe

Attendu le renouvellement de la convention collective;

Attendu les dispositions de l'article 16.12 a);

Attendu les discussions pour clarifier l'article 14.6;

Attendu le contexte de saisonnalité du Casino;

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :

- Les responsabilités de chef d'équipe sont attribuées au salarié en fonction de ses aptitudes de coordination des opérations de son secteur.
- Le chef d'équipe s'occupe de ses responsabilités à même son horaire normal. S'il n'est pas en mesure d'accomplir son travail régulier de par ses responsabilités, des effectifs supplémentaires peuvent être requis.
- Le chef d'équipe n'a pas accès aux dossiers d'employé et n'a pas de lien hiérarchique avec les salariés.
- Le chef d'équipe n'effectue pas de tâches disciplinaires. De plus, il n'effectue pas de tâches administratives d'un cadre sauf pour celles relevant des opérations normales de son secteur.

LETTRE D'ENTENTE # 10

Entre: **LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.**
(ci-après nommée « l'Employeur »)

Et: **LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS**
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN
(ci-après nommé « le Syndicat »)

Objet : **Uniformes**

Attendu le renouvellement de la convention collective;

Attendu les dispositions de l'article 31 concernant le port de l'uniforme;

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

Sous réserve de changements dans la politique de remboursement en vigueur, les montants alloués pour certains items d'uniforme sont les suivants :

- 170, 00 \$ pour l'achat de bottes;
- 125, 00 \$ pour l'achat de souliers de sécurité;
- 35, 00 \$ pour l'achat de gants.

LETTRE D'ENTENTE # 11

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

**Et: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

Objet : Double-emploi automatique

Attendu les dispositions de l'annexe J;

Attendu les besoins de flexibilité opérationnelle du Casino de Mont-Tremblant;

Attendu les discussions entre les parties lors du renouvellement de la convention collective;

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

Pour tout salarié occasionnel embauché après la signature de la présente convention collective :

1. Le préposé accueil et confort occasionnel est automatiquement inscrit sur la liste de double-emploi de voiturier, s'il répond aux exigences de l'emploi.
2. Le voiturier est automatiquement inscrit sur la liste de double-emploi de préposé accueil et confort, s'il répond aux exigences de l'emploi.
3. L'hôte exécutif est automatiquement inscrit sur la liste de double-emploi de préposé au service à la clientèle et préposé aux jeux électroniques, s'il répond aux exigences des emplois.
4. Le préposé au service à la clientèle est automatiquement inscrit sur la liste de double-emploi d'hôte exécutif et préposé aux jeux électroniques, s'il répond aux exigences des emplois.

- 5.** Le préposé aux jeux électronique est automatiquement inscrit sur la liste de double-emploi d'hôte exécutif et préposé au service à la clientèle, s'il répond aux exigences des emplois.
- 6.** Le commis entrepôt est automatiquement inscrit sur la liste de double-emploi de préposé en salubrité.
- 7.** Le préposé en salubrité est automatiquement inscrit sur la liste de double-emploi de commis entrepôt, s'il répond aux exigences de l'emploi.
- 8.** Le serveur est automatiquement inscrit sur la liste de double-emploi de commis et d'hôte.
- 9.** Le commis est automatiquement inscrit sur la liste de double-emploi de serveur et d'hôte, s'il répond aux exigences de l'emploi.
- 10.** L'hôte est automatiquement inscrit sur la liste de double-emploi de serveur et de commis, s'il répond aux exigences de l'emploi.
- 11.** Le salarié en double-emploi automatique qui est appelé à travailler ne l'est que pour l'un ou l'autre des postes des regroupements pour un minimum d'un quart.

LETTRE D'ENTENTE # 12

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

**Et: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

Objet : Projet pilote - Comblement hors délai aux banquets

Attendu le renouvellement de la convention collective en vigueur;

Attendu les dispositions prévues aux annexes G et I;

Attendu qu'aucun salarié n'a comme port d'attache les banquets;

Attendu les besoins spécifiques et la réalité des banquets;

Attendu certains contrats sont connus à la dernière minutes;

En conséquence, les parties conviennent ce qui suit:

1. Un salarié peut s'inscrire sur la liste de comblement des heures afin d'effectuer des quarts de travail aux banquets et ce, après la cueillette des formulaires de disponibilité.
2. Le salarié devra le faire en s'adressant au groupe horaire ou à son gestionnaire.
3. Il sera considéré comme « hors délai » et sera le dernier dans le processus d'attribution des heures aux banquets.
4. Ce projet pilote est d'une durée d'un (1) an après la signature de la convention collective.
5. Au terme du projet-pilote, l'employeur fournit au syndicat le nombre de quarts de travail octroyés aux banquets en comblement hors délai.

6. Après analyse de la situation, les parties pourraient convenir de maintenir la pratique.
7. À défaut d'entente, les dispositions de la convention collective en vigueur s'appliquent.

LETTRE D'ENTENTE # 13

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

**Et: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

Objet: Congé sans solde de moins de trois (3) mois – Projet pilote

Attendu les dispositions de l'article 32.1 de la convention collective relativement au congé sans-solde;

Attendu les discussions tenues dans le cadre de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective;

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

1. L'employeur peut accorder à un salarié régulier un congé sans-solde de un (1) à moins de trois (3) mois en fonction des paragraphes de l'article 32.1.
2. En plus des limites (quotas) énoncées au premier paragraphe de l'article 32, l'absence du salarié ne doit pas perturber en aucune façon les activités du service pour lequel il travaille et ne peut comprendre les périodes 2 ou 5.
3. Le syndicat se réserve le droit de mettre fin au projet pilote en tout temps.

LETTRE D'ENTENTE # 14

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

**Et: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CASINO DU MONT-TREMBLANT – CSN**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

**Objet: Modalités relatives aux dispositions du régime de retraite en
lien avec le Projet de loi no 57**

ATTENDU le Projet de loi n°57 : *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite principalement quant au financement des régimes de retraite à prestations déterminées;*

ATTENDU les discussions tenues en 2018 dans le cadre de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective;

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent ce qui suit, à savoir :

1. Les attendus font partie intégrante de la présente entente.
2. Que le texte du régime de retraite sera modifié pour refléter les ajustements suivants :
 - a. Préciser qu'advenant que la cotisation de l'Employeur ne soit plus admissible en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, cette cotisation n'est plus versée de même que la cotisation salariale des participants;
 - b. Qu'en cas de cessation de participation d'un salarié avant la retraite, les valeurs de transfert seront multipliées par le degré de solvabilité, sans excéder 100 %, lorsque le participant choisit de transférer ses droits;
 - c. Que la politique de financement sera déterminée par les parties qui ont le pouvoir de modifier le texte du régime de retraite, soit la

Société et le Syndicat, selon les mécanismes prévus au règlement du régime de retraite;

- d. Que la clause banquier s'accumule conformément aux dispositions prévues à l'article 42.2 de la Loi.