

CONVENTION COLLECTIVE 2022-2028

Entre les parties :



SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

ci-après nommée « l'Employeur »

ET



**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO-CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

ci-après nommé « le Syndicat »

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	But de la convention.....	4
Article 2	Définitions	5
Article 3	Droits de la direction.....	10
Article 4	Reconnaissance et juridiction.....	11
Article 5	Régime syndical.....	15
Article 6	Activités syndicales.....	17
Article 7	Activités conjointes.....	20
Article 8	Procédure de règlement de griefs.....	22
Article 9	Ancienneté.....	25
Article 10	Emploi vacant	29
Article 11	Réduction d'effectifs.....	34
Article 12	Heures de travail, primes et temps supplémentaire	38
Article 13	Conditions générales de travail	55
Article 14	Congés fériés	58
Article 15	Congés sociaux	62
Article 16	Vacances.....	64
Article 17	Absence maladie et assurance-salaire.....	72
Article 18	Congés parentaux.....	77
Article 19	Assurance collective.....	84
Article 20	Régime de retraite	88
Article 21	Uniformes et outils de travail	89
Article 22	Salaire.....	91
Article 23	Congés autofinancés et congés sans solde.....	96
Article 24	Santé et sécurité au travail	100
Article 25	Mesures disciplinaires.....	103
Article 26	Formation	105
Article 27	Annexes	106
Article 28	Durée de la convention collective.....	107
ANNEXE A	LE RELATIVE À L'APPLICATION DE LA C.C CONCERNANT LES OCC.....	108
ANNEXE B	RATIO MINIMUM DE VACANCES ET DE FÉRIÉS	110
ANNEXE C	SERVICES, SECTIONS, EMPLOIS.....	111
ANNEXE D	LES POURBOIRES	112
ANNEXE E	RECONNAISSANCE DES POURBOIRES DÉCLARÉS À L'EMPLOYEUR	113
ANNEXE F	BANQUETS	114
ANNEXE G	HORAIRE 4/3.....	123

ANNEXE I	ALLOCATION SPÉCIALE	127
ANNEXE J	LIVRAISON ET MANUTENTION	128
LE # 1	Compensation lors de formation à Montréal	133
LE # 2	Rémunération – compensation lors de convocation pour examen médical	134
LE # 3	Retraite progressive	136
LE # 4	Rétroactivité salariale.....	139
LE # 5	Projet pilote – liste unifiée rang de priorité des salariés TPHV et OCC	140
LE # 6	Article 17.5 – Liste des médecins arbitres	147
LE # 7	Gestion administrative - TPHV	148
LE # 8	Double-emploi.....	150
LE # 9	Révision des statuts	153
LE # 10	Remplacement classification salariales supérieure - Cuisine.....	154
LE # 11	Horaire de travail – Service aux chambres	156
LE # 12	Grille horaire – Serveurs Arômes et serveurs restaurant	157
LE # 13	Grille horaire - Hébergement.....	159
LE # 14	Horaire magasiniers.....	160
LE # 15	Comblement des heures - Magasiniers	161
LE # 16	Précisions concernant la confection des horaires des magasiniers	164
LE # 17	Ancienneté et rang de priorité en double-emploi inter-unité	166
LE # 18	Application du temps supplémentaire – Préposés bar alcool	167
LE # 19	Comité de travail – Liste cuisiniers - Arôme.....	168
LE #20	Horaire préposé bars réguliers temps complet - Bacchus.....	169
LE # 21	Absences pour activités syndicales et allocation spéciale	170
LE # 22	Accessibilité aux bordereaux de paie.....	172
LE # 23	Chaussures de sécurité	173
LE # 24	Entretien des couteaux.....	174
LE # 25	Gestion des écarts de caisses, des faux billets et des factures non payées	175
LE #26	Salarié retraité réembauché	176
LE #27	Projet pilote – Prime de formateur	178
LE # 28	Projet pilote – Procédure de déplacement et rappel au travail	179
	Lettre d'intention - Maintien de la pratique de gestion des banques de vacances	180
	Lettre d'intention - Promotion de la consigne	181

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 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 de même sexe :

- 1) qui sont mariées 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 Emploi

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

2.4 Échelon

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

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 et du salarié régulier à temps partiel est de huit cent (800) heures régulières travaillées. Pour le salarié occasionnel ou temps partiel à horaire variable, la durée de la période est de mille quarante (1 040) heures régulières travaillées.

2.11 Salaire régulier

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

2.12 Salarié

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

2.13 Salarié régulier

Le salarié régulier désigne un salarié qui est inscrit à l'horaire pour la semaine normale de travail et qui a complété sa période de probation.

2.14 Salarié régulier à temps partiel

Le salarié régulier à temps partiel désigne un salarié qui travaille habituellement moins que le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail et qui a complété sa période de probation. Il peut cependant travailler le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail tout en conservant son statut de salarié régulier à temps partiel.

2.15 Salarié temps partiel à horaire variable

- a) Un salarié occasionnel acquiert un statut de salarié temps partiel à horaire variable en autant qu'il ait travaillé au cours de l'année de référence un total d'heures égal ou supérieur à 1 040 heures travaillées (heures régulières, heures de formation et heures supplémentaires).
- b) Un salarié temps partiel à horaire variable maintient son statut de salarié temps partiel à horaire variable en autant qu'il ait travaillé au cours de l'année de référence un total d'heures égal ou supérieur à 1 040 heures travaillées (heures régulières, heures de formation, heures supplémentaires). À défaut, le salarié perd son statut de salarié temps partiel à horaire variable et devient salarié occasionnel. Le salarié temps partiel à horaire variable voit ses heures de vacances et de fériés utilisées et payées comptabilisées aux fins du calcul des 1 040 heures.
- c) Malgré ce qui précède, le minimum d'heures requis au paragraphe b) est réduit à six-cents (600) heures si le salarié temps partiel à horaire variable se qualifie depuis deux (2) ans et plus en continu. Dans le cas où le salarié n'atteint pas le minimum requis de six-cents (600) heures, il doit de nouveau se qualifier pour une période de deux (2) ans en continu afin de bénéficier des avantages prévus au présent paragraphe.

Il est entendu qu'un salarié qui, à la signature de la présente convention collective, détient le statut de TPHV et qui est qualifié depuis deux (2) ans et plus en continu est réputé répondre aux critères du présent paragraphe;

- d) Lorsqu'un salarié est absent pour plus de trente (30) jours consécutifs en raison, soit d'une maladie (justifiée, entre autres, par un formulaire M-1), soit d'un accident de travail ou soit d'un congé parental (article 18), le total des heures prévues aux paragraphes a) et b) est réduit au prorata du nombre de mois complets d'absence. Nonobstant ce qui précède, pour acquérir le statut de temps partiel à horaire variable, le salarié occasionnel doit avoir travaillé un minimum de 600 heures au cours de l'année de référence.
- e) Aux fins d'application des paragraphes a), b), c) et d), l'année de référence débute le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de la même année et les changements de statut se font uniquement le ou vers le 1^{er} avril (début de l'année financière pour la paie) suivant la fin de l'année de référence, et ce, à chaque année. Lorsqu'un salarié qui se qualifie pour obtenir le statut de salarié à temps partiel à horaire variable n'est pas admissible aux assurances collectives en fonction des dispositions du contrat en vigueur avec la compagnie d'assurances, le changement de statut se fait au moment où celui-ci devient admissible.

2.16 Salarié en période de probation

Un salarié en période de probation désigne un salarié n'ayant pas complété sa période de probation. S'il est congédié pendant cette période, il n'a pas droit au grief.

2.17 Salarié occasionnel

Un salarié occasionnel désigne un salarié embauché à durée indéterminée, soit pour remplacer un salarié absent du travail, soit pour un surcroît de travail, soit dans le cas d'un projet spécial ou d'un besoin saisonnier. L'utilisation des salariés occasionnels ne doit pas être faite de façon à éviter l'embauche d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel.

2.18 Services, sections et emplois

Aux fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent que les services, les sections et les emplois sont ceux décrits à l'annexe « C » de la présente convention collective.

2.19 Statut

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

2.20 Syndicat

Le syndicat désigne le « Syndicat des travailleuses et travailleurs de Resto-Casino de Hull (CSN) – section Hilton Lac-Leamy ».

2.21 Service continu

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

2.22 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.

Article 3 Droits de la direction

- 3.1** L'employeur a le droit exclusif d'assurer l'efficacité de ses opérations, de gérer et d'exploiter son établissement et de conduire son entreprise, sujet aux seules limitations de la loi et de la présente convention collective, l'employeur conservant tous autres droits et privilèges.

Article 4 Reconnaissance et juridiction

4.1 Reconnaissance syndicale

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.

4.2 Entente individuelle

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.

4.3 Juridiction

- a) L'employeur convient de ne pas faire exécuter par ses 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 parmi les salariés réguliers ou réguliers à temps partiel de l'employeur.
- b) 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 réguliers à temps partiel ou d'empêcher le rappel au travail, dans son emploi régulier, d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel mis à pied.
- c) L'employeur donne priorité aux salariés temps partiel à horaire variable pour l'exécution en temps régulier de tout travail actuellement exécuté par les salariés de l'unité de négociation avant d'en confier l'exécution à un sous-traitant en autant que les salariés temps partiel à horaire variable aient indiqué leur intention de faire du double emploi conformément aux modalités prévues à la convention collective.

4.4 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.

4.5 Changement technique ou technologique

Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique dont l'effet serait d'abolir un ou plusieurs emplois d'un salarié régulier ou salarié régulier à temps partiel, l'employeur avise par écrit le syndicat au plus tard trois (3) 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 dont le maintien du statut.

Sous réserve des prescriptions de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, il est entendu que la mise sur pied d'un programme de formation, afin de permettre au salarié concerné de pouvoir compléter sa formation et de déplacer des salariés possédant moins d'ancienneté ou d'assumer d'autres fonctions selon les besoins opérationnels, est une des solutions envisageables par l'employeur.

Lors de situations particulières, les parties pourraient convenir d'avoir recours au programme de licenciement de l'employeur.

4.6 Non-discrimination

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences normales en relation avec la nature de l'emploi, est réputée non discriminatoire.

4.7 Harcèlement psychologique

a) On entend par harcèlement psychologique 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.

b) Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

c) L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance pour le faire cesser. L'employeur et le syndicat conviennent de prendre les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, particulièrement par la sensibilisation et de l'information.

d) Il est entendu que la notion de « harcèlement psychologique » comprend celle de « harcèlement sexuel ».

e) Avant de recourir à la procédure de grief, le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut soumettre directement, ou par l'entremise du syndicat, une plainte à la direction des ressources humaines.

4.8 Responsabilité civile

L'employeur s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité est engagée par le fait de l'exercice de bonne foi de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde.

4.9 Langue de travail

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

4.10 Nullité d'une disposition

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention en raison d'une disposition d'une loi d'ordre public n'a d'effet que pour la disposition concernée.

Article 5 Régime syndical

5.1 Adhésion syndicale

Tout salarié doit devenir et demeurer membre du syndicat comme condition d'emploi. 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. L'employeur remet mensuellement au syndicat une liste des nouveaux salariés avec leur titre d'emploi respectif.

5.2 Cotisations syndicales

L'employeur perçoit sur chaque paie, les cotisations syndicales fixées par le syndicat. Sous réserve du paragraphe 6.5, 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 gagné 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.

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.

5.3 Dirigeants et délégués du syndicat

Le syndicat transmet à l'employeur les noms de tous les dirigeants et délégués du syndicat et l'avise de tout changement.

5.4 Liste des salariés

L'employeur remet au syndicat à tous les mois, une liste à jour de tous les salariés. Cette liste comprend : le nom, prénom, date de naissance, salaire régulier, emploi, statut, date d'embauche, adresse, numéro de téléphone et courriel dans la mesure où l'employeur obtient l'information de la part du salarié.

5.5 Livrets de convention

L'employeur imprime à ses frais une convention collective pour tous les salariés sous forme de livret. Il en remet cinquante (50) exemplaires au syndicat.

Article 6 Activités syndicales

6.1 Tableaux d'affichage

- a) L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat, deux (2) tableaux d'affichage fermés à clé, et ce, à des endroits convenus entre les parties.

- b) Le syndicat est d'accord pour n'afficher que des avis, des rapports et des communiqués factuels concernant les activités syndicales, les élections, les mises en candidature, les nominations, les finances ou les activités sociales. Lors des convocations aux assemblées générales du syndicat, l'employeur autorise l'affichage de la convocation sur les tableaux d'affichage à proximité des départements.

6.2 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.

6.3 Activités reliées aux griefs

- a) 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 du syndicat soit libéré de son travail. Un 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.

- b) Un salarié, représentant du syndicat, peut s'absenter de son travail pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire régulier, afin de discuter des griefs ou de questions relatives aux relations de travail avec des représentants de l'employeur, après que le supérieur immédiat du salarié ait préalablement autorisé l'absence ainsi que sa durée.

6.4 Activités syndicales

- a) Un maximum de cinq (5) salariés à la fois sous réserve d'un maximum de deux (2) salariés par emploi, par section, (sauf pour le ou les emplois, par section, où il y a moins de vingt (20) salariés où le maximum est de un (1)) représentants autorisés du syndicat, peuvent s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales. Le syndicat doit aviser l'employeur de telles absences au moyen d'un préavis de dix (10) jours, à moins de cas urgents ou imprévisibles.
- b) Deux (2) fois par année, pour la tenue du conseil syndical, un maximum de douze (12) salariés à la fois sous réserve d'un maximum de deux (2) salariés par emploi, par section, (sauf pour le ou les emplois, par section, où il y a moins de vingt (20) salariés où le maximum est de un (1)) représentants autorisés du syndicat, peuvent s'absenter du travail. Le syndicat doit aviser l'employeur de telles absences au moyen d'un préavis de dix (10) jours, à moins de cas urgents ou imprévisibles.
- c) Au 1^{er} avril de chaque année, l'employeur accorde l'équivalent de 1 500 heures d'absence rémunérées pour l'ensemble des activités syndicales prévues à l'alinéa b) du paragraphe 6.3 et aux alinéas a) et b) du présent paragraphe.

6.5 Les absences, en sus de 1 500 heures, prévues au paragraphe 6.4 doivent être sans solde, elles ne peuvent être refusées que pour des raisons opérationnelles incluant 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 pourboires 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 au syndicat les sommes avancées incluant les avantages sociaux. Le remboursement doit être effectué dans les 30 jours suivant l'envoi de cette facture au syndicat. À défaut de paiement par le syndicat dans le délai précité, les montants dus sont pris par l'employeur à même les retenues de la cotisation syndicale.

6.6 Congé sans solde pour fonctions syndicales

Tout salarié élu ou nommé à une fonction du syndicat, de la fédération, du conseil central ou de la Confédération des syndicats nationaux (maximum de 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, tel salarié peut reprendre l'emploi qu'il occupait au moment de son départ en congé ou, si son emploi a été supprimé, un autre emploi pour lequel il répond aux exigences normales et auquel son ancienneté lui donne droit.

6.7 Local du syndicat

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

6.8 Rencontre avec un représentant de l'employeur

Pour toute rencontre avec un représentant de l'employeur relative au respect de la convention collective ou pour imposer une mesure disciplinaire, le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical de son choix, lorsque les circonstances le permettent.

Article 7 **Activités conjointes**

7.1 **Activités conjointes**

Le comité de relations de travail est composé de six (6) représentants du syndicat et de six (6) 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, un maximum de deux (2) personnes de l'extérieur. Le comité a pour mandat de discuter de tout sujet d'intérêt tel que griefs, formation, non-discrimination, service à la clientèle ou qualité de vie au travail.

Les salariés, représentants du syndicat, sont libérés de leur travail pour la tenue des activités ci-dessous énoncées :

- comité de relations de travail;
- comité de santé et de sécurité;
- comité de harcèlement : un maximum de un (1) salarié.

7.2 Lors de la tenue des activités prévues au paragraphe 7.1, les salariés, représentants du syndicat, sont libérés sans perte de salaire régulier pour l'équivalent de la durée de l'activité conjointe, laquelle ne peut être inférieure à quatre (4) heures. Ces heures de libération ne sont pas comptabilisées à même la banque prévue à 6.4 c).

7.3 **Conseiller syndical**

Dans le cadre de l'application de la convention collective, l'employeur ou le syndicat ou les deux à la fois peuvent, en tout temps, se faire accompagner d'un maximum de deux (2) personnes conseillères de l'extérieur.

7.4 **Convocation**

Les parties conviennent des dates, de la fréquence et de la durée du comité de relations de travail décrit au paragraphe 7.1. Dans un délai raisonnable, avant la tenue d'une rencontre, chacune des parties informe l'autre des sujets qu'elle souhaite discuter. À défaut d'accord sur la fréquence, le comité de relations de travail se réunit au moins une (1) fois par mois.

7.5 Comité de négociation

Six (6) salariés sont libérés, sans solde, afin de préparer toute séance de négociation ou de conciliation.

Lors de la tenue des séances de négociations ou de conciliation, les salariés, représentants du syndicat, sont libérés sans perte de salaire régulier pour l'équivalent de la durée desdites séances. Ces heures de libération ne sont pas comptabilisées à même la banque prévue à 6.4 c).

Article 8 Procédure de règlement de griefs

8.1 Procédure

- a) Un salarié peut discuter de tout problème avec son supérieur immédiat avant de soumettre un grief. Les griefs doivent être réglés le plus rapidement possible en accord avec les délais de la procédure de règlement des griefs.
- b) Tout salarié ou tout groupe de salariés peut formuler un grief selon les dispositions du présent article. Un salarié occasionnel peut faire un grief conformément à ce qui est prévu à l'annexe A de la présente convention collective.

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

- c) Un grief est soumis par écrit au supérieur immédiat concerné dans les trente (30) jours suivant le fait qui en est l'occasion ou la connaissance que le salarié-plaignant en a eue. La formule de grief doit être signée par le salarié impliqué ou par un représentant du syndicat s'il s'agit d'un grief individuel. Dans le cas d'un grief impliquant un groupe de salariés, le grief peut être signé par un représentant du syndicat. Dans le cas d'un grief du syndicat, le grief est soumis à la Direction des ressources humaines.
- d) Dans les vingt (20) jours suivant la réception du grief par le supérieur immédiat (ou la Direction des ressources humaines, le cas échéant), ce dernier fait parvenir sa décision par écrit 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 à l'alinéa d) du présent paragraphe, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les cent vingt (120) jours de la décision ou du délai prévu pour sa réponse, en avisant par écrit l'employeur à cet effet.

- f) Suite à l'étape prévue à l'alinéa e) du présent paragraphe, le grief non réglé peut être discuté lors du comité de relations de travail.
- g) 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 ou à défaut, demander sa désignation par le ministre de l'Emploi.
- h) Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et emportent déchéance à moins d'entente écrite à l'effet contraire.
- i) 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. Une telle entente lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.
- j) Les vices de forme dans la formulation d'un grief n'invalident pas ce dernier.

8.2 Arbitrage

L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui puisse entrer en conflit avec ses termes et dispositions.

8.3 Frais d'arbitrage

Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés en parts égales entre l'employeur et le syndicat.

8.4 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas d'arbitrage portant sur une mesure disciplinaire ou sur les compétences requises en relation avec la nature de l'emploi, l'employeur assume le fardeau de la preuve.

8.5 Salarié impliqué

En aucun temps, un salarié ayant déposé un grief ou participé à sa défense ne peut être pénalisé ou importuné par un représentant de l'employeur.

8.6 Arbitrage accéléré

Tout grief contestant le congédiement d'un salarié régulier, régulier à temps partiel ayant 800 heures régulières travaillées et plus ou temps partiel à horaire variable ou occasionnel ayant 1 040 heures régulières travaillées et plus et tout grief concernant l'ensemble des salariés (y compris ceux visés à l'annexe A) de la présente convention collective peut être soumis directement au directeur des ressources humaines ou à son représentant.

Si la décision du directeur des ressources humaines ou de son représentant ne règle pas le grief ou n'est pas rendue dans le délai stipulé à l'alinéa d) du paragraphe 8.1, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la décision ou du délai prévu pour sa réponse, en avisant par écrit l'employeur à cet effet.

Article 9 Ancienneté

9.1 Acquisition

L'ancienneté d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel correspond au nombre d'années, de mois et de jours depuis sa dernière date d'embauche à la « Société des casinos du Québec inc. » au Hilton Lac-Leamy comme salarié régulier ou régulier à temps partiel. Celle-ci lui est acquise au terme de sa période de probation. Lorsque survient, pour un salarié régulier ou régulier à temps partiel, une période de temps pendant laquelle son ancienneté cesse de s'accumuler, l'ancienneté est alors modifiée pour tenir compte de cet arrêt.

9.2 Maintien

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

- Durant l'exercice d'une charge publique;
- Durant une période de mise à pied, à moins d'être inscrit à la liste des salariés occasionnels prévue à l'article 11.4.

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

9.3 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 vingt-quatre (24) mois à moins d'être inscrit sur la liste des salariés occasionnels prévue à l'article 11.4;
- c) Démission libre et volontaire non révoquée par le salarié dans les vingt-quatre (24) heures suivantes;

- d) Défaut du salarié mis à pied de se présenter au travail dans les sept (7) jours suivant l'envoi par l'employeur d'une lettre sous pli recommandé à sa dernière adresse connue l'avisant de se présenter au travail, mais seulement après que l'employeur ait tenté de rejoindre tel salarié par voie téléphonique et que ce dernier n'ait pas répondu ou ait refusé de se présenter au travail. Tel salarié peut toutefois justifier ce défaut par un empêchement grave dont il doit faire la preuve;
- e) Absence sans motif valable de plus de trois (3) jours de travail consécutifs;
- f) Retraite.

9.4 Listes d'ancienneté et de rang de priorité

- a) Salarié régulier ou régulier à temps partiel

Pour les salariés réguliers et réguliers à temps partiel, il existe une (1) liste d'ancienneté. Nonobstant le paragraphe 9.1, le rang d'ancienneté à la date de la signature de la première convention collective (17 avril 2003) est celui déterminé à la liste signée à cet effet et elle ne peut être révisée en vertu du présent alinéa. Pour chaque section, il existe un extrait de cette liste.

De plus, pour l'ensemble des salariés, il existe une liste de durée de service et pour chaque section, un extrait de cette liste est également disponible.

- b) Salarié temps partiel à horaire variable ou occasionnel

Pour les salariés temps partiel à horaire variable et occasionnels, il existe une (1) liste de rang de priorité équivalent à la durée de service, soit la dernière date d'embauche à la « Société des casinos du Québec inc. » au Hilton Lac-Leamy comme salarié. Elle sert à identifier les salariés temps partiel à horaire variable et les salariés occasionnels admissibles à l'obtention d'emploi (excluant l'article 10.1).

c) Affichage des listes

Vers la fin janvier de chaque année, l'employeur affiche pendant dix (10) jours la liste d'ancienneté (incluant les extraits) des salariés réguliers et réguliers à temps partiel ainsi que la liste de rang de priorité des salariés temps partiel à horaire variable et occasionnels, l'ancienneté ou le rang de priorité desdits salariés étant déterminé en date du 1^{er} janvier. Les listes d'ancienneté et de rang de priorité peuvent être contestées par voie de grief. Elles demeurent en vigueur jusqu'à l'affichage des listes d'ancienneté et de rang de priorité suivantes.

Lorsqu'il est nécessaire de comparer l'ancienneté ou le rang de priorité entre deux (2) salariés, l'employeur procède à la mise à jour des listes prévues au présent paragraphe.

Au même moment, l'employeur affiche la liste de durée de service prévue à l'alinéa a) du présent paragraphe.

d) Vers la fin janvier de chaque année, l'employeur remet au syndicat une liste de tous les salariés hors de l'unité d'accréditation qui ont fait du double-emploi dans l'unité d'accréditation au cours de la dernière année.

9.5 Égalité d'ancienneté

Lorsque plusieurs salariés sont embauchés la même journée, un tirage au sort est effectué parmi eux afin de déterminer le rang de chacun. Le plus petit nombre indique la priorité d'ancienneté (c'est-à-dire que le chiffre 1, par exemple, exprime une ancienneté supérieure au chiffre 2).

Lorsque plusieurs salariés obtiennent un statut régulier ou régulier à temps partiel la même journée, le rang de chacun est déterminé par leur rang de priorité d'occasionnel.

9.6 Emploi hors de l'unité d'accréditation

Le salarié qui obtient un emploi autrement que pour une affectation temporaire, hors de l'unité d'accréditation et qui à la demande de l'employeur ou à sa demande revient dans celle-ci, se voit reconnaître toute son ancienneté ou son de rang de priorité depuis sa dernière date d'embauche à titre de salarié régulier, régulier à temps partiel, temps partiel à horaire variable ou occasionnel, en autant qu'il n'ait pas complété plus de six (6) mois à son nouvel emploi. Le salarié peut reprendre son emploi qu'il occupait au moment de son départ ou, si l'emploi a été supprimé, un autre emploi auquel ses compétences et son ancienneté lui donnent droit conformément aux modalités prévues au paragraphe 11.2.

Le salarié qui obtient un emploi dans le cadre d'une affectation temporaire, hors de l'unité d'accréditation, (ex. : remplacement des congés parentaux, d'une absence maladie, d'un accident de travail, congé sans solde ou congé autofinancé) peut y être affecté pour la durée complète du remplacement. 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 sous réserve d'une entente convenue entre les parties. Durant la période d'affectation temporaire, l'employeur convient d'appliquer, le cas échéant, les modalités prévues au paragraphe 10.7.

Pendant toute la durée de l'affectation temporaire, l'employeur maintient le prélèvement sur chaque paie des cotisations syndicales conformément aux dispositions de l'article 5.2 de la présente convention collective.

Article 10 **Emploi vacant**

10.1 **Étape préalable à l’affichage**

- a) Avant de procéder à l’affichage d’un emploi régulier ou régulier à temps partiel qu’il désire pourvoir, l’employeur offre l’horaire de travail visé aux salariés occupant un emploi identique, par statut et par ancienneté.
- b) Les salariés doivent répondre rapidement à l’offre de travail visé. Le ou les changements ne s’effectue(nt) qu’une fois le processus terminé.
- c) Nonobstant les modalités du présent paragraphe, l’employeur n’a pas à effectuer l’étape préalable à l’affichage lorsqu’il reste moins de trente (30) jours avant la mise en vigueur des grilles horaire pour la période suivante ou si le choix des grilles horaire est déjà réalisé conformément aux modalités prévues au paragraphe 12.4. Dans ces cas, les modalités du présent paragraphe s’appliquent aux nouvelles grilles horaires.
- d) L’emploi restant est alors affiché, à moins qu’il ne soit comblé par un salarié en vertu de 11.4.

10.2 **Affichage**

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

L’affichage indique le titre de l’emploi, le statut, le lieu de travail, un résumé d’emploi, les exigences normales en relation avec la nature de l’emploi, le salaire régulier, le service, la section et la date limite de la période d’affichage (date et heure) et à titre indicatif, l’horaire et le nombre d’heures de travail, ainsi que le nombre de postes à pourvoir.

Le poste doit être comblé dans les trente (30) jours suivants la fin de l'affichage. Si le salarié qui a obtenu le poste ne le comble pas à partir de la date prévue précédemment, il reçoit le salaire de son nouveau poste si celui-ci est plus élevé.

10.3 Mise en candidature

Un salarié peut poser sa candidature conformément aux modalités prévues à l'affichage, avant l'expiration de la période d'affichage. Le salarié doit soumettre sa candidature en utilisant le système informatique en place, avec l'aide du personnel de la direction des ressources humaines si nécessaire.

10.4 Salarié absent

Tout salarié absent peut postuler conformément aux modalités prévues à l'affichage.

Si le salarié est choisi pour l'emploi, il doit être disponible à l'expiration de l'absence.

Le salarié en situation d'absence acquiert son ancienneté à la date où il obtient son statut de salarié régulier ou régulier à temps partiel.

10.5 Obtention de l'emploi

L'employeur choisit, parmi les candidats qui ont postulé, celui qui répond aux exigences normales en relation avec la nature de l'emploi à combler. Celles-ci ne doivent être ni abusives, ni discriminatoires.

Si plus d'un salarié répond aux exigences normales en relation avec la nature de l'emploi, l'employeur choisit parmi eux, celui qui a le plus d'ancienneté, et ce, selon l'ordre suivant:

1. Le salarié régulier ou régulier à temps partiel de la même section;
2. Le salarié occasionnel ou temps partiel à horaire variable de la même section ayant travaillé mille quarante (1 040);
3. Le salarié régulier ou régulier à temps partiel d'une autre section;
4. Le salarié occasionnel ou temps partiel à horaire variable d'une autre section et dont la durée de service dans l'unité d'accréditation est la plus longue;
5. Le salarié occasionnel ou temps partiel à horaire variable qui répond le mieux aux exigences normales en relation avec la nature de l'emploi dans la même section puis celui provenant d'une autre section;
6. Le salarié provenant de l'unité CSN Resto qui répond le mieux aux exigences normales en relation avec la nature de l'emploi.

Dans le cadre d'un changement de statut, le salarié provenant du même emploi et de la même section et dont le rendement est jugé satisfaisant, conformément au processus d'évaluation du rendement prévu au paragraphe 22.11, est réputé répondre aux exigences normales en relation avec la nature de l'emploi.

Les heures régulières travaillées à titre de salarié occasionnel dans le même emploi et dans la même section que celui obtenu à la suite de l'application du présent paragraphe sont déduites de la période de probation.

10.6 Période de familiarisation

Un salarié qui obtient un nouvel emploi régulier ou régulier à temps partiel bénéficie, après avoir complété le programme de formation, d'une période de familiarisation de cent soixante (160) heures travaillées dans l'emploi. L'employeur peut décider de retourner tel salarié à son emploi précédent ou le salarié peut décider de même pendant cette période. Dans tel cas, le retour à l'emploi précédent doit s'effectuer au prochain horaire suivant l'expiration de la période de familiarisation.

10.7 Emploi temporairement vacant

- a) Lorsqu'un emploi temporairement vacant est prévu pour une période de quatre (4) à douze (12) semaines, l'employeur offre l'horaire de travail visé au salarié régulier ou régulier à temps partiel par ancienneté sectorielle, ensuite au salarié temps partiel à horaire variable ou occasionnel par rang de priorité, occupant un emploi identique et disponible pour combler la grille horaire complète. Le salarié qui bénéficie de la préretraite est considéré disponible pour combler la grille horaire complète. S'il ne le comble pas dans l'emploi identique, il l'offre aux salariés ayant déjà fait du double-emploi dans l'emploi identique provenant de la même section puis du même service. Si l'emploi est temporairement vacant pour une période prévue de douze (12) semaines et plus, l'employeur offre d'abord l'horaire aux salariés de l'emploi identique puis, de la même section, puis du même service.
- b) Le salarié qui obtient un horaire temporairement vacant provenant d'un autre emploi demeure maximisé dans son emploi d'origine.
- c) Dans l'éventualité où l'emploi temporairement vacant demeure vacant après le processus énoncé en a), les quarts de travail sont distribués selon la mécanique prévue à l'article 12.4.
- d) Le processus énoncé à l'alinéa a) du présent paragraphe est, le cas échéant, appliqué à tout nouvel horaire de travail libéré.

- e) Le salarié, qui choisit d'occuper un emploi temporairement vacant, doit être disponible pour combler la grille horaire complète et il ne peut, durant toute la période de remplacement, choisir un autre horaire de travail en vertu du présent paragraphe, sauf s'il reste moins de trente (30) jours à la période de remplacement initial et que le nouvel horaire de remplacement a une durée minimale prévue de huit (8) semaines.

- f) Le salarié régulier qui bénéficie d'un horaire 4/3 tel que prévu à l'annexe G et qui choisit d'occuper un horaire temporairement vacant peut conserver son droit en autant que le quota de l'emploi de l'horaire temporairement vacant soit disponible.

Article 11 Réduction d'effectifs

11.1 Abolition d'emploi et mise à pied

Lorsque l'employeur doit procéder à une mise à pied ou à l'abolition d'un emploi, il donne un avis écrit de vingt (20) jours aux salariés réguliers ou réguliers à temps partiel concernés. Une copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat.

Les salariés réguliers ou réguliers à temps partiel sont mis à pied par ordre inverse d'ancienneté, dans l'emploi visé, par statut.

Un salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant reçu un avis de mise à pied peut choisir d'être effectivement mis à pied ou se prévaloir de la procédure de déplacement.

Avant de procéder à une mise à pied, l'employeur s'informe s'il y a un volontaire pour la mise à pied. Le salarié régulier ou régulier à temps partiel qui se porte volontaire pour une mise à pied ne peut se prévaloir du mécanisme de déplacement, il est alors inscrit sur la liste de rappel. Si plus d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel se porte volontaire pour une mise à pied, la préférence est alors accordée au salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant le plus d'ancienneté.

11.2 Procédure de déplacement

- a) Un salarié régulier ou régulier à temps partiel dont l'emploi est aboli ou celui ayant reçu un avis de mise à pied peut par ordre d'ancienneté déplacer le salarié le moins ancien selon la mécanique prévue ci-dessous. À cette fin, il doit transmettre son choix de déplacement dans les quarante-huit (48) heures après avoir pris connaissance de ses options de déplacement.
- b) Un salarié régulier ou régulier à temps partiel dont l'emploi est aboli ou celui ayant reçu un avis de mise à pied qui choisit de déplacer, doit déplacer le salarié le moins ancien dans l'emploi où il choisit de déplacer.

- c) Le salarié régulier ou régulier à temps partiel qui déplace dans un emploi doit satisfaire dès son entrée en service aux exigences normales en relation avec la nature de l'emploi.
- d) Le salarié régulier ou régulier à temps partiel qui déplace se voit octroyer le salaire régulier du nouvel emploi qu'il occupe.
- e) Tout salarié régulier ou régulier à temps partiel déplacé a le droit de déplacer à son tour, et ce, selon la procédure prévue au présent article.
- f) L'employeur peut retarder une mise à pied tant que le processus n'est pas complété.

11.3 Choix d'horaire

- a) Le salarié régulier ou régulier à temps partiel visé par le paragraphe 11.2 qui a choisi de déplacer peut obtenir l'horaire que son ancienneté peut lui octroyer. Le cas échéant, les autres salariés occupant le même emploi et ayant moins d'ancienneté doivent exercer à nouveau un choix d'horaire.
- b) Aux fins d'application de l'alinéa a) du présent paragraphe, les choix d'horaire doivent être complétés à l'intérieur d'un délai maximal de cinq (5) jours.

11.4 Rappel au travail

Le salarié régulier ou régulier à temps partiel mis à pied peut s'inscrire à la liste des salariés occasionnels de sa section, s'il rencontre les exigences normales en relation avec la nature de l'emploi. Il conserve alors son statut de salarié régulier ou régulier à temps partiel, continue à accumuler son ancienneté et bénéficie des conditions de travail d'un salarié temps partiel à horaire variable ou occasionnel le cas échéant. Lorsqu'il s'inscrit sur la liste des salariés occasionnels, il devient prioritaire sur la liste. S'il y a plus d'un salarié régulier ou régulier à temps partiel inscrit à la liste des salariés occasionnels, l'ancienneté prévaut dans le rang de priorité de rappel entre les salariés réguliers.

Le salarié régulier ou régulier à temps partiel indique également s'il désire être appelé dans d'autres sections, en autant qu'il rencontre les exigences normales en relation avec la nature de l'emploi.

Les salariés réguliers et réguliers à temps partiel sont rappelés par ordre d'ancienneté dans l'emploi qu'ils occupaient à la date de leur mise à pied. Cependant, advenant qu'un salarié visé par un rappel au travail refuse de réintégrer son emploi régulier d'origine, il perd son droit de rappel au travail et les modalités prévues au présent paragraphe.

Nonobstant ce qui précède, un salarié régulier peut refuser d'être rappelé dans un emploi régulier à temps partiel et un salarié régulier à temps partiel peut refuser d'être rappelé dans un emploi régulier.

L'employeur va à la liste de rappel des mises-à-pied une fois que le poste vacant n'a pas été comblé avant d'aller à l'extérieur ou dans une autre unité.

11.5 Assurance collective

a) Un salarié régulier ou régulier à temps partiel qui est inscrit sur une liste de salariés occasionnels demeure couvert par le régime d'assurance collective et ce, aussi longtemps qu'il rencontre les conditions d'admissibilité et de maintien du statut de salarié temps partiel à horaire variable. La couverture du régime d'assurance est maintenue pour une durée maximale de dix-huit (18) mois.

S'il devient invalide pendant sa mise à pied, il bénéficie de l'assurance salaire et ses prestations sont basées sur les heures régulières travaillées dans les cinquante-deux (52) semaines précédant son invalidité.

- b) Cependant, si le salarié régulier ou régulier à temps partiel décide de ne pas s'inscrire sur une liste de salariés occasionnels, le salarié doit assumer les deux (2) parts de la prime d'assurance collective au moment du départ et/ou aux échéances convenues avec l'employeur. S'il devient invalide pendant sa mise à pied, il ne peut toucher de prestations d'assurance salaire avant d'être rappelé au travail comme salarié régulier ou régulier à temps partiel.

Article 12 Heures de travail, primes et temps supplémentaire

12.1 Semaine de travail

- a) La semaine normale de travail des salariés réguliers régis par la présente convention, tout en étant comprise à l'intérieur d'une période de sept (7) jours civils, comporte un certain nombre de jours et d'heures de travail déterminés, pour un maximum de deux mille quatre-vingts (2 080) heures par année civile.
- b) Les régimes généraux d'horaires de travail actuellement en vigueur sont maintenus pour la durée de la convention collective à moins d'une entente entre les parties et sous réserve des travaux du « Comité – horaire de travail » prévu au paragraphe 12.14 du présent article.
- c) La présente disposition ne doit pas être interprétée comme constituant une quelconque forme de garantie de jours ou d'heures de travail

12.2 Indemnités

- a) Tout salarié qui se présente au travail selon son horaire sans avoir été avisé du contraire par l'employeur, a droit, pour sa journée normale de travail, à une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de travail payées à son salaire régulier.
- b) Il est entendu que l'alinéa a) du présent paragraphe cesse de s'appliquer à compter du moment où un salarié n'effectue pas les heures de travail pour lesquelles il est cédulé soit parce qu'il est excusé à sa propre demande, soit à la suite d'une interruption des opérations due à un cas de force majeure ou à la suite d'un cas fortuit.

12.3 Réduction des heures de travail

Lorsque l'employeur décide de réduire le nombre de salariés présents sur les lieux du travail, et ce, en fonction des besoins opérationnels, il procède d'abord par les salariés qui sont en temps supplémentaire. Si aucun salarié n'est en temps supplémentaire, il s'informe s'il y a des volontaires et la préférence est accordée au salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant le plus d'ancienneté. S'il n'y a pas de volontaires, la réduction se fera par statut (occasionnel et temps partiel à horaire variable, temps partiel, régulier) et par ordre inverse d'ancienneté. La réduction du nombre de salariés est faite sur une base quotidienne.

Le salarié régulier ou régulier à temps partiel qui quitte, conformément au présent alinéa, est réputé être en absence autorisée sans solde pour le résiduel des heures prévues à son horaire ou en reprise de vacances conformément aux dispositions de l'article 16.3 h).

12.4 Horaire

L'horaire de travail et les heures sont affichés dans chaque service le jeudi avant 18 h 00 pour la semaine suivante. Lors de l'affichage de l'horaire, l'employeur fournit au syndicat une copie.

Cependant, l'horaire pour la période des fêtes qui couvre la période du 24 décembre au 2 janvier doit être affiché le 2^e jeudi précédant le début de l'horaire.

L'employeur fournit au syndicat une copie finale de l'horaire de la semaine précédente au plus tard le mardi de la semaine suivante.

- a) Sauf lors de circonstances échappant au contrôle de l'employeur, l'horaire de travail affiché des salariés réguliers et réguliers à temps partiel ne peut être modifié par l'employeur moins de vingt-quatre (24) heures avant sa mise en vigueur, à moins d'entente avec le salarié.

b) L'horaire de travail et les heures de travail des salariés temps partiel à horaire variable, des salariés en période de probation et des salariés occasionnels peuvent être modifiés avec un préavis de quatre (4) heures.

c) Un salarié ne peut être cédulé plus de sept (7) jours consécutifs de travail sans congé hebdomadaire et peut bénéficier de deux (2) journées consécutives de congé hebdomadaire, à moins d'entente avec ce dernier.

d) Horaire des salariés réguliers

Le 4^{ème} lundi de janvier, l'employeur affiche les grilles horaires disponibles pour les salariés réguliers, par section et par emploi. Les salariés réguliers exercent leur choix par ancienneté pour les deux périodes suivantes :

- 1^{er} mai (ou le premier lundi suivant) au 31 août (ou le premier dimanche suivant);
- 1^{er} septembre (ou le premier lundi suivant) au 30 avril (ou le premier dimanche suivant).

e) Disponibilité et heures de travail des salariés réguliers à temps partiel.

Disponibilité :

Un salarié régulier à temps partiel peut indiquer à l'employeur s'il le désire, un (1) à trois (3) jours où il n'est pas disponible du lundi au jeudi.

Le ou les jours de non disponibilité doivent être acceptés. Toutefois, si le nombre de salariés régulier à temps partiel est insuffisant en raison de la non disponibilité demandée, alors l'employeur peut demander que la non disponibilité soit modifiée en commençant par ordre inverse d'ancienneté. De plus, le salarié régulier à temps partiel est tenu d'être disponible pour tous les autres jours de la semaine.

Heures de travail :

Le 1^{er} lundi de février, l'employeur affiche les grilles horaires disponibles pour les salariés réguliers à temps partiel, par section et par emploi. Les salariés réguliers à temps partiel exercent leur choix par ancienneté pour les deux périodes suivantes :

- 1^{er} mai (ou le premier lundi suivant) au 31 août (ou le premier dimanche suivant);
- 1^{er} septembre (ou le premier lundi suivant) au 30 avril (ou le premier dimanche suivant).

Les quarts de travail prévus à l'horaire, lors de l'affichage du jeudi, de même que les remplacements durant la semaine courante sont répartis parmi les salariés réguliers à temps partiel disponibles par emploi et par section de la manière suivante : deux (2) quarts de travail chacun et par la suite, maximisation par ancienneté.

Toutefois, l'application du paragraphe précédent ne doit pas avoir pour effet d'obliger l'employeur d'appeler un salarié régulier temps partiel déjà à l'horaire pour le jour visé et ce, quel que soit le nombre d'heures prévues, ou celui pour qui cela ne procure pas un minimum de repos conformément au paragraphe 12.8, ou celui pour qui cela occasionne l'application du temps supplémentaire conformément au paragraphe 12.11.

- f) Un salarié régulier ou régulier à temps partiel peut indiquer à l'employeur qu'il ne désire pas travailler plus de cinq (5) jours par semaine. Toutefois, si le salarié accepte de travailler plus de cinq (5) jours au cours d'une même semaine, les dispositions du temps supplémentaire s'appliqueront conformément aux modalités prévues à l'alinéa a) du paragraphe 12.11. Si l'employeur doit assigner le salarié une sixième (6^e) ou septième (7^e) journée au cours d'une semaine, le travail sera considéré en temps supplémentaire et rémunéré conformément au taux prévu à l'alinéa a) du paragraphe 12.11.

- g) La distribution des quarts de travail des réguliers à temps partiel, réguliers à temps partiel à horaire variable et des occasionnels s'effectue, en fonction des disponibilités, du lundi au dimanche pour les emplois non à pourboires et du vendredi au jeudi de la même semaine pour les emplois à pourboires.

12.5 Disponibilité et heures de travail des salariés temps partiel à horaire variable et des salariés occasionnels

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

- Bloc A : Disponible en tout temps avec deux (2) journées de non-disponibilité entre le lundi et le jeudi inclusivement, sauf lors des journées précédant un férié et des journées du férié.

Les journées peuvent être modifiées par le salarié quatre (4) fois par année, soit le premier lundi d'avril, de juillet, d'octobre et de janvier.

Les journées de non-disponibilité peuvent être refusées par l'employeur par ordre inverse de rang de priorité.

- Bloc B : Disponible du vendredi soir au dimanche soir, les journées précédant un férié, les journées fériées et la période des Fêtes (23 décembre au 5 janvier).

Les heures de disponibilité doivent correspondre aux quarts de travail habituels de l'emploi.

- Bloc B - étudiant : Disponible un minimum de deux (2) quarts par semaine, dont un quart entre le samedi et le dimanche, ainsi que les journées précédant les fériés, les journées fériées et la période des Fêtes (23 décembre au 5 janvier).

Le salarié étudiant est exempté de fournir une disponibilité de fin de semaine, lors des fins de semaine où il a des cours à l'horaire.

Entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre, le salarié étudiant doit offrir la disponibilité du Bloc A.

Pour bénéficier de ce bloc, le salarié étudiant doit fournir à chaque session son horaire de cours valide et en vigueur.

Le salarié étudiant a droit, sauf entente contraire avec l'employeur, à dix (10) heures de repos entre la fin d'un quart de travail et le début d'un cours et à quatre-vingt-dix (90) minutes entre la fin d'un cours et le début d'un quart de travail.

Le salarié étudiant peut indiquer le nombre de quarts de travail maximum qu'il veut être mis à l'horaire, tout en respectant un minimum de deux (2) quarts de travail par semaine.

- Bloc C : À la demande du salarié temps partiel à horaire variable ou occasionnel, l'employeur considère d'autres périodes minimales de disponibilité en fonction des besoins opérationnels (minimum deux (2) journées par semaine). Les disponibilités doivent faire l'objet d'une entente entre l'employé et le gestionnaire.

Le salarié qui n'a pas travaillé durant les trois (3) derniers mois doit réviser son bloc de disponibilité pour le bloc A ou B.

- Bloc D : Exceptionnellement, à la demande du salarié temps partiel à horaire variable ou occasionnel, l'employeur considère d'autres périodes minimales de disponibilité en fonction des besoins opérationnels.

Le salarié qui n'a pas travaillé durant les trois (3) derniers mois doit réviser son bloc de disponibilité pour le bloc A ou B.

- b) Un changement de bloc de disponibilité est possible sur demande, en autant que les exigences opérationnelles le permettent.
- c) À la suite de l'application de l'alinéa e) du paragraphe 12.4, l'employeur répartit les quarts de travail selon le rang de priorité entre les salariés temps partiel à horaire variable et les salariés occasionnels disponibles des blocs A, B, B-étudiant et C par emploi jusqu'à ce que chacun d'entre-eux se soit vu offrir deux (2) quarts de travail par semaine. Après l'application de l'article 12.6, l'employeur maximise les quarts de travail aux salariés temps partiel à horaire variable et aux salariés occasionnels disponibles des blocs A, B, B-étudiant et C par emploi, selon le rang de priorité.
- d) À la suite de l'application de l'alinéa c) du présent article, l'employeur répartit les quarts de travail selon le rang de priorité entre les salariés occasionnels disponibles du bloc D.
- e) Après avoir maximisé les salariés temps partiel à horaire variable et occasionnels dans leur unité d'origine selon le présent article et après le double-emploi, l'employeur peut les mettre à l'horaire dans l'autre unité CSN dans un emploi identique ou équivalent, conformément à la liste suivante :

Service	Unité CSN Resto	Unité CSN Hilton
Cuisine	Cuisinier	Cuisinier
	Pâtissier	Pâtissier
	Préposé en salubrité	Préposé en salubrité
Restaurants et bars	Hôte	Hôte
	Commis débarrasseur	Commis débarrasseur
	Serveur Banco	Serveur restaurant
	Serveur Baccara	Serveur Arôme
	Préposé bar alcool	Préposé bar alcool

Cette disposition s'applique tant à la confection de l'horaire que pour tout remplacement ou ajout de quart en cours de semaine.

L'employeur doit respecter le rang de priorité des salariés dans leur unité d'origine.

Toutefois, l'application des paragraphes précédents ne doit pas avoir pour effet d'obliger l'employeur d'appeler un salarié déjà à l'horaire pour le jour visé et ce quel que soit le nombre d'heures prévues, ou celui pour qui cela ne procure pas un minimum de repos conformément au paragraphe 12.8, ou celui pour qui cela occasionne l'application du temps supplémentaire conformément au paragraphe 12.11.

L'employeur perçoit les cotisations syndicales conformément à l'article 5.2 de la convention collective et les remet à chacune des unités d'accréditation selon les heures travaillées respectivement dans chaque unité.

12.6 Maximisation des heures de travail

- a) Au moment de la confection des horaires, le salarié régulier ou régulier à temps partiel peut se déclarer disponible sur une liste prévue à cet effet afin de maximiser ses heures de travail et ce, avant d'avoir recours au temps supplémentaire.
- b) À la suite de l'application de l'alinéa c) du paragraphe 12.5 le salarié régulier et régulier à temps partiel disponible inscrit à la liste de maximisation des heures pourra bénéficier d'un sixième (6^e) quart de travail par emploi et par ancienneté.
- c) À la suite de l'application de l'alinéa précédent, l'employeur maximise les quarts de travail qui restent aux salariés temps partiel à horaire variable et occasionnels disponibles, par emploi et par rang de priorité.
- d) Toutefois, l'application du présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet d'obliger l'employeur d'appeler un salarié déjà à l'horaire pour le jour visé et ce, quel que soit le nombre d'heures prévues, ou celui pour qui cela ne procure pas un minimum de repos conformément au paragraphe 12.8, ou celui pour qui cela occasionne l'application du temps supplémentaire conformément au paragraphe 12.11.

12.7 Double emploi

À la suite de l'application du paragraphe 12.6, afin de maximiser les heures des salariés qui ne travaillent pas quarante (40) heures à l'intérieur d'une semaine de travail et avant d'avoir recours au temps supplémentaire, l'employeur effectue la répartition des quarts de travail disponibles en double emploi parmi les salariés par ancienneté puis par rang de priorité selon le cas.

Une fois les quarts de double-emploi mis à l'horaire, advenant la libération d'heures ou l'ajout d'heures dans l'emploi d'origine du salarié, aucune modification ne peut être apportée à moins d'entente entre le salarié et l'employeur.

L'employeur détermine le nombre de salariés requis en double-emploi en fonction des besoins opérationnels. Il affiche tout nouveau besoin en double-emploi en indiquant les disponibilités recherchées.

Le salarié doit soumettre sa candidature en utilisant le système informatique en place afin que le processus d'évaluation des exigences normales en relation avec la nature de l'emploi soit effectué.

L'employeur privilégie d'abord les salariés provenant de la même section, du même service, de la même unité d'accréditation puis de l'autre unité d'accréditation CSN en accordant une préséance aux salariés réguliers puis aux salariés réguliers temps partiel par ordre d'ancienneté, ensuite aux temps partiel à horaire variable et occasionnels par rang de priorité.

Le salarié doit avoir une disponibilité suffisante pour combler les besoins opérationnels requis et ce, pour une période minimale de 6 mois.

Dans le cas d'une mise à pied collective, de l'abolition d'un emploi ou de toute autre situation qui pourrait venir réduire les heures de travail des salariés réguliers et réguliers à temps partiel, les parties conviendront des modalités pour considérer ces salariés dans la distribution du double-emploi.

Toutefois, l'application du présent article ne doit pas avoir pour effet d'obliger l'employeur d'appeler un salarié déjà à l'horaire pour le jour visé et ce, quel que soit le nombre d'heures prévues, ou celui pour qui cela ne procure pas un minimum de repos conformément au paragraphe 12.8, ou celui pour qui cela occasionne l'application du temps supplémentaire conformément au paragraphe 12.11.

12.8 Repos entre deux quarts

Un salarié a droit, sauf entente contraire entre le salarié et l'employeur, à dix (10) heures de repos entre la fin du quart de travail et le début d'un autre.

12.9 Période de repos

Généralement et à moins d'entente contraire entre le salarié et l'employeur, la journée de travail comprend deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes chacune, trois (3) pour le salarié qui travaille dix (10) heures et plus, et de quatre (4) pour le salarié qui travaille douze (12) heures et plus. Toutefois, pour le salarié cédulé pour moins de six (6) heures, il ne bénéficie que d'une (1) période de repos. La période de repas non rémunérée peut être de quarante-cinq (45) minutes pour le salarié qui travaille 10 h 00 et plus.

12.10 Période de repas

La journée de travail comprend une (1) période de repas non rémunérée de trente (30) minutes, laquelle est prise entre le début et la fin de l'horaire de travail du salarié.

Tableau synthèse – période de repos et période de repas		
Heures travaillées	12.9 Période de repos (rémunérée)	12.10 Période de repas (non rémunérée)
de 4 h 00 à 4 h 59	1 période de 15 minutes	aucune
de 5 h 00 à 5 h 59	1 période de 15 minutes	1 période de 30 minutes
de 6 h 00 à 9 h 59	2 périodes de 15 minutes	1 période de 30 minutes
de 10 h 00 à 11 h 59	3 périodes de 15 minutes	1 période de 30 ou 45 minutes
12 h 00 et plus	4 périodes de 15 minutes	1 période de 30 ou 45 minutes

12.11 Temps supplémentaire

- a) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré à un taux et demi (150 %) après que le salarié ait travaillé consécutivement toutes les heures prévues à son horaire quotidien, mais en aucun cas avant qu'il n'ait travaillé huit (8) heures régulières consécutives dans un même quart de travail, ou après qu'il ait travaillé quarante (40) heures à l'intérieur d'une semaine de travail.

Le travail en temps supplémentaire d'une durée prévue de moins de quatre (4) heures est offert, dans la mesure du possible, au salarié disponible présent sur les lieux du travail, par ancienneté et le cas échéant par rang de priorité, selon les exigences du service et les exigences normales en relation avec la nature de l'emploi. À défaut, le temps supplémentaire est offert aux salariés disponibles de cet emploi par ordre d'ancienneté.

Le travail en temps supplémentaire d'une durée prévue de quatre (4) heures et plus est offert aux salariés disponibles de cet emploi par ordre d'ancienneté et le cas échéant, par rang de priorité. Les salariés qui désirent exécuter du travail en temps supplémentaire doivent s'inscrire sur la liste prévue à cet effet. La mise à jour de ladite liste s'effectuera mensuellement.

Si l'employeur ne peut obtenir le nombre de salariés suffisant dont il a besoin pour exécuter le travail à accomplir, il peut assigner par ordre inverse d'ancienneté les salariés qui sont disponibles et présents sur les lieux du travail au moment où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

- b) Aux fins d'application, les heures travaillées incluent les heures régulières effectivement travaillées, les congés de vacances, les congés fériés et les congés pour raison personnelle autorisés avant le début de la semaine de travail, les congés pour obligation familiale prévues à l'article 17.1 c) et les libérations syndicales.
- c) Aux fins d'administration du temps supplémentaire, la semaine de travail débute le lundi à 00 h 01 et se termine le dimanche soir suivant à minuit.
- d) Les dispositions du présent paragraphe demeurent en vigueur sous réserve d'entente particulière convenue entre les parties.

12.12 Primes

- a) Un salarié appelé à agir comme chef d'équipe bénéficie d'une prime de sept pourcent (7 %) de son salaire régulier.

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

- b) Prime de soir

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée entre 18 h 00 et 23 h 00 donne droit à une prime d'un dollar et sept cents (1,07 \$) 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 2024	1,10 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2025	1,13 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2026	1,15 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2027	1,18 \$ l'heure

- c) Prime de nuit

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée par un salarié entre 23 h 00 et 8 h 00 donne droit à une prime d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure.

Cette prime sera portée à :

1 ^{er} avril 2024	1,54 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2025	1,58 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2026	1,61 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2027	1,66 \$ l'heure

d) Prime de fin de semaine

Salariés non admissibles aux pourboires

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée entre 19 h 00 le vendredi et 7 h 00 le lundi donne droit à une prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) l'heure.

Cette prime sera portée à :

1 ^{er} avril 2024	2,56 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2025	2,62 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2026	2,67 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2027	2,75 \$ l'heure

Salariés admissibles aux pourboires

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, toute heure travaillée entre 19 h 00 le vendredi et 19 h 00 le dimanche donne droit à une prime d'un dollar (1,00 \$) l'heure.

Cette prime sera portée à :

1 ^{er} avril 2024	1,03 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2025	1,06 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2026	1,08 \$ l'heure
1 ^{er} avril 2027	1,11 \$ l'heure

e) Chaque heure travaillée par un salarié lors d'un des jours fériés suivants donne 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.

Aux fins d'application de cet article, lorsque l'horaire du salarié débute lors de l'une des journées mentionnées ci-dessus, la prime est appliquée pour toutes les heures travaillées sur ledit horaire.

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

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

- f) 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 d'un dollar et un cent (1,01 \$) 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.

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

12.13 Affectation temporaire

Si un salarié est appelé à exercer l'ensemble des fonctions d'un poste à classification salariale supérieure, il reçoit le salaire de cette classification salariale (heure pour heure) et est admissible à une progression d'échelon dans le poste conformément aux modalités prévues aux paragraphes 22.6, 22.7, et 22.8 de la convention collective.

12.14 Comité - horaires de travail

Le comité paritaire, formé de deux (2) représentants de chaque partie, a le mandat d'examiner et de formuler des recommandations relatives à la durée de la prestation de travail. Le comité horaire des salariés réguliers, par emploi, est distinct du comité horaire des salariés réguliers temps partiel, par emploi. Dans l'éventualité où plus de deux (2) personnes démontrent un intérêt, il y aura tirage au sort.

Dans le cadre de son mandat, le comité peut étudier divers éléments, dont notamment :

- La durée de la semaine de travail;
- Les horaires de travail existants.

Dans l'exécution de son mandat, le comité doit tenir compte des besoins opérationnels du secteur visé.

Il est entendu que le présent paragraphe ne constitue pas une réouverture de la convention collective et que les recommandations du comité paritaire devront faire l'objet d'un accord éventuel entre les parties.

Enfin, dans l'éventualité où un accord intervienne entre les parties, l'opportunité d'appliquer un nouvel horaire devra faire l'objet d'un vote parmi les salariés réguliers et réguliers à temps partiel concernés. Si plus de 50 % des salariés réguliers et réguliers à temps partiel concernés exercent leur droit de vote et que plus de 60 % de ceux-ci sont en faveur du nouvel horaire, celui-ci s'appliquera à l'ensemble de ces salariés. Les salariés absents sont contactés afin de voter uniquement si leur retour au travail est prévu avant ou pendant la durée de l'horaire visé.

Il est entendu que la tenue du vote et les modalités s'y rattachant doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.

Lors de la tenue des rencontres du comité l'employeur compensera en temps ou en argent au salaire régulier les salariés libérés.

12.15 Échange de quart

Il est possible pour deux (2) salariés d'échanger entre eux un jour de congé ou un quart de travail. Les salariés doivent être formés pour les postes visées. L'échange doit se faire à l'intérieur d'une même semaine, soit entre le lundi et le dimanche suivant. L'échange ne peut comprendre une journée en « disponibilité ». Les dispositions du temps supplémentaire et de la période de repos prévue à 12.8 ne s'appliquent pas à cette occasion.

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

Aucun échange ne peut être effectué moyennant rémunération entre salariés.

Article 13 Conditions générales de travail

13.1 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.

13.2 Politique de repas

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

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

13.3 Casier

Advenant la nécessité d'ouvrir le casier d'un salarié, cette opération doit se dérouler en présence du salarié et d'un délégué syndical. Règle générale, un préavis de sept (7) jours pour informer du déroulement de l'opération ci-haut mentionné est fourni aux salariés concernés.

13.4 Dossier personnel

Tout salarié peut, pendant ses périodes de repos, de repas, avant ou après le travail, et après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier personnel et obtenir une copie sur demande.

Le dossier d'un salarié (faillite personnelle, dossier criminel) pour des activités non reliées directement à son travail ne peut être invoqué contre lui dans le cadre de mesures disciplinaires.

13.5 Factures non payées et faux billets

a) Factures non payées

S'il a suivi la procédure, un salarié n'est pas tenu de rembourser une facture non payée lorsque des clients ont omis de payer, à moins d'une faute du salarié.

b) Faux billets

Le salarié n'est pas responsable des faux billets à moins du non-respect des procédures établies.

c) Écarts de caisse

Le salarié est responsable de sa caisse. Lorsqu'un écart de caisse survient, il est tenu de rembourser cet écart dans les vingt (20) jours suivant l'avis émis par l'employeur sauf pour le concierge, le préposé réception et le vérificateur de nuit. À défaut de s'y conformer, l'employeur se rembourse à même la paie suivante ou dans tout autre délai pouvant être convenu avec le salarié.

Si l'écart de caisse est attribuable à plus d'un salarié, le remboursement à l'employeur sera partagé entre les salariés visés.

13.6 Fondation

L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre au salarié qui le désire de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne de Fondation.

13.7 Sections

Autant que possible, une fonction exécutée dans une section est faite par les salariés de cette dernière avant de faire appel aux salariés des autres sections.

13.8 Surveillance et vie privée

Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont principalement utilisés dans le but de protéger l'entreprise à l'égard d'actes dommageables tels que : le vol, la fraude, la dépravation, les dommages à la propriété. Ce n'est que de façon exceptionnelle et dans le respect de la vie privée des salariés au travail que ces systèmes ou tout autre système électronique peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires. Quant au reste, le tout doit être conforme aux règles prévues au Code civil à cet égard.

Article 14 Congés fériés

14.1 Congés fériés

a) Sur la base de deux mille quatre-vingts (2 080) heures travaillées par année de référence, les salariés, sauf le salarié occasionnel, bénéficient, de cent quatre heures (104) 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, les salariés, sauf le salarié occasionnel, bénéficient des treize (13) jours mentionnés à l'alinéa a) du présent paragraphe, et ce, payé au prorata des heures travaillées par rapport à deux mille quatre-vingt (2 080) heures travaillées par année de référence.

c) Le salarié, sauf le salarié occasionnel, 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.

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

14.3 a) Afin de faciliter la prise des congés, l'employeur crédite au début de l'année de référence au salarié régulier, régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable, un maximum de cent quatre (104) heures de congés fériés et chômés.

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

b) Lors de la prise d'un congé férié, l'employeur débitera le nombre d'heures inscrit à la demande de congé du quantum octroyé conformément à l'article 14.3 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, régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable inscrit le nombre d'heures, aux fins de rémunération, compris entre quatre (4) heures et la journée normale la plus longue dans son emploi.

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

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

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

14.4 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.

14.5 Choix de congés fériés

a) L'employeur autorise la prise de congés fériés et de vacances en respectant les ratios prévus à l'annexe B de la présente convention collective.

b) Les parties conviennent qu'afin d'accélérer l'autorisation des demandes de congés fériés, seul un nombre d'espaces correspondant au nombre de salariés pouvant obtenir un congé férié à la fois, apparaîtront au cartable.

Le 2^{ième} lundi de mars de chaque année, à 7 h 00, l'employeur met à la disposition des salariés réguliers, réguliers à temps partiel et temps partiel à horaire variable, par section et par emploi, un cartable où le salarié inscrit ses préférences de congés fériés. Ledit cartable indique chacune des journées du calendrier civil couvrant la période de référence. Le cartable est disponible pour une période de deux (2) semaines.

Ainsi, le salarié doit inscrire son nom, dans un des espaces disponibles. Lorsque le salarié s'inscrit à l'intérieur de ce délai, il est réputé être en congé férié pour ladite journée.

- c) Cependant, si l'une des parties est insatisfaite du fonctionnement décrit au présent alinéa, elle en avise l'autre partie avant le 31 décembre de l'année courante et les dispositions suivantes s'appliquent à compter de la période de référence suivante.

- d) Le salarié régulier, régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable expriment leurs préférences de dates de prise des congés fériés. L'employeur autorise la prise de congés fériés et de vacances en respectant les ratios prévus à l'annexe B de la présente convention collective. Le supérieur immédiat autorise les choix par section et par emploi.

- e) Toute demande, en cours d'année, de prise de congés fériés est formulée au moins quatre (4) jours avant l'affichage des horaires, au groupe horaire, lequel autorise ou non lesdits congés fériés le plus tôt possible ou au plus tard au moment de l'affichage des horaires.

- f) Pour la période comprise entre le 24 décembre et le 2 janvier, l'employeur affiche une liste des journées, par emploi, entre le 1^{er} et le 30 novembre. Les salariés inscrivent trois (3) choix de congés fériés sur la liste et l'employeur les autorise par ancienneté en respectant les quotas prévus à l'annexe B. Les congés accordés sont confirmés lors de l'affichage des horaires conformément à l'article 12.4. Durant cette période, l'employeur tente de maximiser la prise de congés fériés parmi tous les salariés réguliers, réguliers à temps partiel.

Article 15 Congés sociaux

- 15.1** Le salarié régulier, régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable est libéré sans perte de salaire régulier dans les circonstances suivantes:
- a) Sept (7) jours consécutifs lors du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille, incluant le jour des funérailles.
 - b) Cinq (5) jours consécutifs, dont deux (2) sans solde, lors du décès de son père, mère, frère ou sœur, incluant le jour des funérailles.
 - c) Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, incluant le jour des funérailles, lorsque le défunt résidait au domicile du salarié.
 - d) Cinq (5) jours consécutifs, dont un (1) jour sans solde, lors du décès de l'enfant mineur de son conjoint s'il résidait au domicile du salarié. Cinq (5) jours consécutifs, dont trois (3) sans solde, lors du décès ou des funérailles, si cet enfant est majeur.
 - e) Un (1) jour lors du décès ou des funérailles de son petit enfant.
 - f) Le jour des funérailles lors du décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié.
 - g) Le jour de son mariage.
 - h) Le jour du mariage de son père, mère, fils, fille, frère, sœur ou enfant de son conjoint, à la condition d'y assister.
 - i) Un 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.

15.2 Pour les congés prévus aux alinéas a) à f) du paragraphe 15.1, le salarié régulier, régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable peut bénéficier d'une (1) journée supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du Hilton Lac-Leamy, à la condition d'y assister.

Le salarié a droit à un congé sans solde de dix (10) jours en sus des congés prévus au paragraphe 15.1, s'il doit se rendre outre-mer à l'occasion du décès de l'une ou l'autre des personnes dont il est fait état aux alinéas a) à f) dudit paragraphe.

15.3 Pour les congés prévus aux alinéas a) à e) du paragraphe 15.1, 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.

15.4 Seuls les jours où le salarié régulier, régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable aurait normalement dû être au travail sont payables.

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

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

15.7 Congé pour affaires judiciaires

Tout salarié régulier, régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin, suite à un subpoena, devant un tribunal ou un organisme quasi-judiciaire dans une cause où il n'est pas partie intéressée peut bénéficier d'un congé pendant lequel son salaire régulier est maintenu, déductions faites des indemnités versées à ce titre par le tribunal ou l'organisme quasi-judiciaire.

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.

Article 16 Vacances

16.1 Chaque salarié, sauf le salarié occasionnel, dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures a droit à des vacances annuelles dont la durée et la rémunération sont déterminées par son service continu au 31 mars de chaque année et ce, de la façon suivante :

- a) Tout 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. Si la semaine de travail est d'une durée moindre que de quarante (40) heures, le nombre d'heures est crédité au prorata.
- b) Tout salarié régulier dont la semaine de travail est de quarante (40) heures et ayant :
 - Un (1) an et moins de vingt (20) années de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril, à cent soixante (160) heures de vacances annuelles;
 - Vingt (20) années de service continu a droit, à compter du 1^{er} avril à deux cents (200) heures de vacances annuelles;
- c) Si la durée de la semaine normale de travail diffère de celle ci-haut mentionnée, le salarié régulier, régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable bénéficie de vacances dont les quanta énoncés aux alinéas a) et b) du présent paragraphe sont ajustées au prorata des heures régulières effectivement travaillées par rapport à ladite semaine. Ce crédit est calculé à la fin de l'année de référence.
- d) Tout salarié reçoit pour ses vacances annuelles, une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier alors en vigueur.

- e) L'excédent de toute absence non rémunérée de plus de six (6) mois consécutifs dans le cas d'une absence due à un accident, un accident du travail, une maladie, une maladie professionnelle, une charge publique ou une mise à pied, est déduit au prorata du nombre d'heures de vacances dû.
- f) Le salarié temps partiel à horaire variable ou occasionnel qui devient salarié régulier ou régulier à temps partiel en cours d'année, a droit à un crédit d'heures de vacances annuelles prévu aux alinéas a) et suivants du présent paragraphe, pour la période correspondant au nombre de mois complets de service continu à ce nouveau statut jusqu'au 31 mars même si le salarié a un an ou plus d'ancienneté. Si le 1^{er} mois ne correspond pas à un (1) mois complet de service continu, le salarié reçoit l'indemnité de vacances du salarié occasionnel pour ce mois.

16.2 Salarié occasionnel

Pour chaque salarié occasionnel, l'employeur applique la Loi sur les normes du travail, sauf que l'indemnité de vacances sera équivalente mutatis mutandis à celle accordée à tout autre salarié c'est-à-dire, une indemnité équivalente à huit (8 %) pour cent des gains réguliers reçus durant l'année de référence (excluant le temps supplémentaire, les primes prévues au paragraphe 12.12 et tout montant reçu en vertu du régime d'intéressement).

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 deux pour cent (2 %) des gains réguliers reçus durant l'année de référence (excluant le temps supplémentaire, les primes prévues au paragraphe 12.12 et tout montant reçu en vertu du régime d'intéressement). Le solde des vacances non prises sera versé au plus tard le 15 mai de l'année suivante.

À cette même date, tel salarié 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.

16.3 Modalités d'application

- a) L'année de référence débute le 1^{er} avril de l'année précédente et se termine le 31 mars de l'année courante.
- b) Les vacances doivent être prises par bloc de semaine complète sous réserve des dispositions de l'article 16.5. Les vacances sont prises obligatoirement dans les douze (12) mois suivant la fin de l'année de référence. Les vacances ne peuvent être cumulées d'une année à l'autre. Les périodes de vacances sont autorisées par le supérieur immédiat.
- c) Un bloc de vacances correspond à une période de cinq (5) jours civils consécutifs excluant les congés hebdomadaires. Les vacances débutent le premier jour de la semaine de l'horaire de travail du salarié.
- d) Lorsque les choix de vacances des salariés sont déterminés et autorisés dans un emploi, même s'il y a promotion, transfert, rétrogradation ou affectation temporaire d'un salarié dans un autre emploi, le choix de vacances est maintenu et ce choix de vacances n'affecte pas le choix des autres salariés.
- e) Entre le 24 décembre et le 2 janvier, des vacances sont accordées jusqu'à concurrence de 50 pourcents (50 %) des ratios minimums de vacances prévus à l'annexe B. Aucun choix de bloc de vacances d'un même salarié ne peut inclure à la fois le 25 décembre et le 1^{er} janvier.
- f) L'employeur autorise en vacances et en congés fériés un minimum de salariés à la fois conformément aux ratios prévus à l'annexe B de la présente convention collective. Sous réserve de l'alinéa e) du présent paragraphe, un minimum de un (1) salarié à la fois est autorisé.
- g) Aux fins d'application du présent article, les listes d'ancienneté et de rang de priorité en vigueur le 1^{er} janvier de l'année courante servent de référence.

- h) Un salarié régulier, régulier à temps partiel peut utiliser un maximum de cinquante (50) heures de crédit de vacances pour maintenir sa rémunération en fin de quart lorsqu'il quitte conformément à l'article 12.3.
- i) Dans le cas où, au 31 mars de chaque année, le résiduel de vacances d'un salarié est égal ou supérieur à quinze (15) minutes et égal ou inférieur à dix (10) heures, tel résiduel sera monnayé.

16.4 Décès pendant les vacances

Un (1) ou plusieurs jours de vacances peuvent être reportés si un décès donnant droit à un congé social tel que prévu à l'article 15.1 survient pendant les vacances annuelles.

16.5 Choix de vacances

L'employeur établit un tableau pour chaque emploi et autorise les vacances par ancienneté ou rang de priorité, en respectant les quotas déterminés à l'annexe B. L'employé doit remettre ses choix de vacances au plus tard à 9 h 00 le jour de chacune des étapes prévues ci-après sur le formulaire que l'employeur distribue avec la dernière paie du mois de janvier.

Première étape

Le quatrième lundi de février, l'employeur contacte chaque salarié régulier et régulier à temps partiel pour déterminer son choix de vacances. Le salarié régulier et régulier à temps partiel choisit un ou plusieurs blocs de vacances. Toutefois, pour la période comprise entre 15 juin et le 15 septembre, un maximum de deux (2) blocs de vacances est autorisé. Les choix confirmés sont affichés jusqu'au dimanche suivant.

Deuxième étape

Le premier lundi de mars, l'employeur contacte chaque salarié régulier, régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable pour qui des vacances demeurent disponibles afin de confirmer son choix. Tout bloc de vacances peut être fractionné en journées. Si le quota prévu à l'annexe B le permet, des vacances peuvent être ajoutées entre le 15 juin et le 15 septembre.

Le salarié qui n'exerce pas son choix par écrit et qui n'est pas disponible au moment où il est contacté ne peut déplacer un salarié ayant déjà exercé son choix.

Le deuxième lundi du mois de mars (7 h 00), l'employeur met à la disposition des salariés un cartable où le salarié qui n'a pas exercé son choix de vacances ou fériés peut l'exercer en tout temps en cours d'année, avec un délai minimum de quatre (4) jours avant l'affichage des horaires, pour toutes les semaines où il demeure des disponibilités. Ce cartable indique chacune des journées du calendrier civil entre le 1^{er} avril de l'année courante et le 31 mars de l'année suivante. Seul un nombre d'espaces correspondant au nombre de salariés pouvant obtenir des vacances ou fériés à la fois apparaissent au cartable. Le salarié inscrit son nom, dans un des espaces disponibles. Le cartable est disponible pour une période de deux (2) semaines. Lorsque le salarié s'inscrit à l'intérieur de ce délai, il est réputé être en vacances ou en férié pour ladite journée. Par la suite, les demandes de vacances sont faites au groupe horaire.

Les salariés temps partiel à horaire variable et occasionnel bénéficient à la sortie du cartable d'un quota supplémentaire de vacances et fériés par service tel que prévu à l'annexe B.

16.6 Modification de choix de vacances

Une fois les vacances autorisées par le supérieur immédiat, le choix du ou des blocs de vacances d'un salarié ne peut être modifié en cours d'année. Toutefois, à la demande du salarié, le supérieur immédiat évalue la possibilité d'autoriser une modification du choix de vacances. Toute demande de modification doit être faite dans un délai minimum de 7 jours civils avant l'affichage des horaires où doit survenir la prise dudit congé.

16.7 Report de vacances

Sur preuve médicale conformément au paragraphe 17.3, un salarié malade ou accidenté peut reporter sa période de vacances à la condition qu'il n'ait pas débuté ses vacances; à défaut, ses vacances sont payées. Si le salarié a débuté ses vacances, l'employeur évalue la possibilité de les reporter.

16.8 Salarié aux études

Exceptionnellement, hors du processus de prise de vacances et de fériés, un salarié aux études peut, après entente avec l'employeur, séparer en jours ses deux (2) premières semaines de vacances pour les prendre entre le lundi et le jeudi sur présentation d'une preuve de fréquentation scolaire.

16.9 Vacances sans solde

- a) Tout salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant quinze (15) années 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 à partir du 2^e lundi de mars (7 h 00) conformément au paragraphe de 16.5 et ce, à l'intérieur des quotas déterminés à l'annexe B.
- c) La semaine de vacances sans solde est fractionnable en journée du lundi au jeudi selon le nombre de jours prévus à l'horaire.
- d) Le nombre total de semaines de vacances ne peut être supérieur à six (6) semaines.

16.10 Vacances autofinancée

À compter de l'année financière 2024-2025, tout salarié régulier de vingt-huit (28) années d'ancienneté et plus à droit à une semaine additionnelle de vacances annuelle autofinancée.

Au moment du choix de vacances, le salarié régulier signifie son intention de se prévaloir de la semaine de vacances autofinancée.

La semaine de vacances autofinancée ne peut être fractionnée en journée et elle doit être prise dans les quotas prévus à l'annexe B à partir du 2^e lundi de mars (7 h 00). Celle-ci s'applique sur une période maximale d'une (1) semaine.

Lors de la prise de cette semaine de vacances, l'employeur versera la totalité des montants prélevés et cessera tous prélèvements futurs.

Les montants prélevés non-utilisés durant l'année en cours seront versés au plus tard à la première paie du mois de juin.

16.11 Paiement des vacances

À compter de l'année financière 2024-2025, tout salarié régulier pourra demander, au moment du choix de ses vacances le paiement d'un maximum de quatre-vingt (80) heures de vacances jusqu'à concurrence de 50 % de sa banque de vacances. Le salaire utilisé sera le taux de salaire régulier (majoré du taux moyen de pourboires s'il y a lieu) de l'employé pour l'année en cours.

Ce versement sera effectué au plus tard à la première paie du mois de juin de l'année en cours. Ce paiement est considéré comme un gain admissible aux fins du régime de retraite et les cotisations d'usage seront perçues à cet égard.

16.12 Dispositions en lien avec les vacances

Les salariés peuvent se prévaloir d'une seule des dispositions des articles 16.9, 16.10 et 16.11 lors d'une même année financière. Le choix applicable est celui qui a été exprimé lors du choix de vacances.

Le nombre total de semaines de vacances (régulière, sans solde ou autofinancée) ne peut pas être supérieur à six (6) semaines.

Article 17 Absence maladie et assurance-salaire

17.1 Crédit

- a) Tout salarié régulier a droit, au 1^{er} avril de chaque année, à un crédit de 75,5 heures d'absence maladie pour les douze (12) mois qui suivent. Ce crédit est réduit au prorata des heures régulières travaillées pour tout salarié dont la semaine normale est moins de quarante (40) heures.
- b) À sa date d'embauche comme salarié régulier, régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable, le salarié se voit octroyer un crédit d'absence maladie au prorata du temps à travailler entre cette date et le 31 mars suivant.
- c) Un salarié régulier ou régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable peut s'absenter du travail pour remplir des obligations familiales ou pour raison personnelle. Lors de ces absences, le salarié peut utiliser un maximum de quarante (40) heures de crédit d'absence maladie (fractionné en un maximum de cinq (5) journées) prévu à l'alinéa a) du présent paragraphe et ce, conformément aux modalités suivantes :
 - À trois (3) reprises, un salarié régulier, régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable peut s'absenter du travail pour remplir des obligations familiales (congé accordé au salarié pour lui permettre de s'occuper du bien-être de ses parents immédiats à l'occasion de maladie, d'accident, de la garde, de la santé, de l'éducation ou d'autres événements particulièrement éprouvants). Lors de cette absence, le salarié peut utiliser un maximum de vingt-quatre (24) heures de crédit d'absence maladie (fractionné en un maximum de trois (3) journées) prévu à l'alinéa a) du présent paragraphe.

- À deux (2) reprises, un salarié régulier ou régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable peut s'absenter pour des événements pour raison personnelle en autant que le solde de son crédit d'absence maladie le lui permet et sous réserve d'avoir fait une demande préalable au moins sept (7) jours avant l'affichage de l'horaire où doit survenir l'absence et en autant que l'absence soit à l'intérieur des quotas prévus à l'annexe B.
- d) Le solde des heures d'absence maladie non utilisées au 31 mars de chaque année est remboursé au salarié régulier, régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable à son salaire régulier, au plus tard à la deuxième paie du mois de juin.
- e) Tout salarié régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable bénéficie des mêmes dispositions que le salarié régulier décrites à l'alinéa a) du présent paragraphe au prorata des heures régulières travaillées par rapport à la semaine normale de quarante (40) heures. Afin d'assurer une rémunération lors d'une absence conformément aux modalités prévues à l'alinéa c) les parties conviennent que l'employeur permet au salarié régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable d'anticiper, au 1^{er} avril de chaque année, un crédit d'heures identique à celui prévu pour le salarié régulier de son emploi.
- f) 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 procède à la récupération du montant dû, au plus tard à la deuxième paie du mois de juin suivant ou selon l'entente convenue avec le salarié.

17.2 Assurance salaire

Lorsqu'un salarié régulier, régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable est absent pour cause de maladie, il peut bénéficier, à compter de la fin de son délai de carence (lequel correspond à un 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.

17.3 Certificat médical

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

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

17.4 Examen médical

L'employeur peut exiger au salarié de rencontrer un médecin de son choix. Le médecin ne peut jamais vérifier autre chose que l'aptitude du salarié à retourner au travail. L'employeur paie les dépenses de transport reliées à la visite conformément à la politique en vigueur.

17.5 Avis médicaux divergents

Si l'avis des médecins du salarié et de l'employeur diverge, quant à l'aptitude au travail du salarié, 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. La décision du troisième médecin est exécutoire et lie les parties pour une durée maximale de trois (3) mois.

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

À compter de la journée où le salarié décide de se prévaloir des dispositions du présent paragraphe, l'employeur avance des prestations d'indemnité d'assurance-salaire conformément aux modalités prévues au paragraphe 17.2. Si la décision du troisième médecin confirme l'aptitude au travail du salarié, l'employeur procède à la récupération des sommes versées au salarié à titre d'avance de prestation d'indemnité d'assurance-salaire. La récupération des avances de prestation s'effectue à même la paie du salarié à compter de la décision du troisième médecin ou selon l'entente convenue avec le salarié.

Article 18 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 les parents partagent les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues ci-après ne sont versées que si 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.

18.1 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.

18.2 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, régulière à temps partiel et à temps partiel à horaire variable qui a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'accouchement, l'employeur comble la différence entre les prestations perçues du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, et cent pour cent (100 %) du salaire régulier de la salariée.
- e) La salariée à temps complet, à temps partiel et à temps partiel à horaire variable non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, mais qui a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'accouchement, a également le droit de recevoir l'indemnité de congé de maternité mais pour une période de douze (12) semaines.
- f) Durant le congé de maternité prévu au présent article, outre les droits qu'ils lui sont reconnus en vertu de la présente convention collective, la salariée bénéficiaire, 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.

18.3 Congé parental sans solde

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

18.4 Congé de paternité

- a) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé, et ce, avec maintien du salaire régulier d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé, peut être discontinu et, doit être pris avant l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant ou de la mère au domicile. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

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

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

18.5 Congés pour adoption

La salariée ou le salarié qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi qui adopte légalement un enfant a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à moins d'événement imprévu, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin

de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

Pendant le congé pour adoption, autre qu'un enfant de son conjoint, la salariée ou le salarié régulier, régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable, et qui a accumulé vingt (20) semaines de service au moment de l'adoption, reçoit une indemnité égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'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, régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours avec maintien du salaire régulier. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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.

18.6 Service

Au présent article 18, « service » signifie le « service continu » défini à la Loi sur les normes du travail.

18.7 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.

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

18.9 Salarié régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable

Le salarié régulier à temps partiel et temps partiel à horaire variable est payé au prorata des heures régulières travaillées par rapport à la semaine normale de travail pour les congés mentionnés à 18.2, 18.4 et 18.5. 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.

18.10 Lors des choix d'horaire prévus à l'article 12.4, 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 19 Assurance collective

19.1 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% opt 2	50%	50%	Coût résiduel	50% opt 2
Dentaire			Coût résiduel	50% opt 2	50%	50%	Coût résiduel	50% opt 2
Vie employé	0%	100%						
Vie facultative et des personnes à charge			100%	0%				
DMA			100%	0%				
Maladies graves			100%	0%				
ICD	0%	100%	100% coût additionnel	100% Base	100% coût additionnel	100% Base		
ILD	100%	0%						

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

d) Toute modification au taux des primes pour toutes raisons autres 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.

19.2 Crédit flexible

Un crédit flexible de quatre-cents dollars (400 \$), est alloué annuellement aux employés admissibles, dans la mesure où ils ont adhéré à l'une des protections médicale ou dentaire (autre que l'assurance pour maladie grave). À compter du 1^{er} janvier 2027, le crédit flexible sera majoré à six-cents dollars (600 \$).

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 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.

19.3 Comité consultatif sur les assurances

Le comité conjoint consultatif a pour mandat de partager l'information relative à la santé financière ainsi qu'aux enjeux du régime d'assurances entre la Société et les syndicats. Le comité peut formuler des recommandations, lesquelles sont présentées aux parties prenantes (syndicats et employeur) pour fin d'approbation. Des rencontres semi-annuelles ou annuelles sont prévues à cette fin.

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

Le comité sera composé de :

- 5 représentants des syndicats affiliés à la CSN;
- 4 représentants des syndicats affiliés 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 20 Régime de retraite

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

20.2 Comité consultatif sur le régime de retraite

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

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

Composition du comité :

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

Ce groupe peut s'adjoindre un expert aux rencontres du comité.

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

Article 21 Uniformes et outils de travail

21.1 Uniformes

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 et des vêtements qui sont lavables. L'employeur fournit à la salariée enceinte l'uniforme approprié.

L'employeur fournit des vêtements d'appoint contre le froid aux salariés de la cuisine devant travailler dans la section réfrigérée du garde-manger.

21.2 Remise des uniformes et autres biens

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.

21.3 Souliers de sécurité

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

21.4 Couteaux

Le 1^{er} avril de chaque année, l'employeur paie au salarié régulier ou régulier à temps partiel du Service de la cuisine qui doit fournir ses couteaux et le « petit équipement » une allocation de 150,00 \$. Pour le salarié temps partiel à horaire variable et 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 \$.

L'employeur met à la disposition des salariés de la section « Arôme » un limonadier et un coupe cigare pour les salariés de la section « Bar alcool » sur les lieux de travail.

Article 22 Salaire

22.1 Paie

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.

22.2 Bulletin de paie

Le bulletin de paie indique:

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

22.3 Erreur de paie

En cas d'erreur dans le paiement du salaire régulier de plus de quatre-vingt-cinq (85 \$) dollars brut imputable à l'employeur, celui-ci effectue la correction appropriée et paie le salarié dans les quarante-huit (48) heures ouvrables suivant la demande du salarié. Dans le cas contraire, le salarié rembourse l'employeur dans un délai raisonnable convenu avec lui.

22.4 Prime salarié occasionnel

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

22.5 Classes et échelons

Les classes et les échelons s'appliquant aux emplois apparaissent à l'annexe H de la présente convention collective. L'annexe H de la présente convention collective est en vigueur à compter de la date de signature de la présente convention collective.

22.6 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.

Le salarié qui travaille dans une classification salariale supérieure est admissible à une progression d'échelon dans cet emploi conformément aux modalités prévues au présent article.

22.7 Au 1^{er} avril de chaque année, le salarié ayant eu un rendement satisfaisant est augmenté à l'échelon immédiatement supérieur. Pour être admissible à cette augmentation d'échelon, le salarié doit avoir travaillé mille-quarante (1 040) heures régulières 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 libérations syndicales payées étant entendu que le rendement est évalué uniquement sur les heures effectivement travaillées.

22.8 L'augmentation d'échelon est reportée au 1^{er} octobre suivant 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 mille-quarante (1 040) heures régulières dans son emploi au 1^{er} octobre. L'augmentation d'échelon est considérée par la suite au 1^{er} avril de chaque année suivante.

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

22.9 Progression retardée

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

La présente mesure ne doit avoir aucun caractère disciplinaire.

22.10 Progression accélérée

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

22.11 Évaluation du rendement

- a) L'évaluation du rendement est un procédé d'évaluation, par ses supérieurs, du résultat du travail d'un salarié eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des connaissances, des habiletés professionnelles et des qualités démontrées dans l'accomplissement du travail.
- b) L'évaluation du rendement du salarié s'effectue au moins une (1) fois par année.
- c) L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par les supérieurs du salarié qui en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de cette copie, le salarié signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. Le salarié qui refuse de signer l'original de son évaluation est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.
- d) Le contenu d'une évaluation du rendement ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief, sauf dans le cas de l'alinéa e) du présent paragraphe.

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

Le salarié et le syndicat sont considérés avoir reçu copie de l'évaluation de rendement à la date de mise à la poste sous pli recommandé. Le non-respect de l'employeur 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 seule faire l'objet d'un grief. Dans ce cas, la procédure de règlement des griefs s'applique.

22.12 Promotion

Un salarié promu à un emploi de classe supérieure à celui qu'il occupe voit son salaire régulier porté à l'échelon qui, dans la nouvelle classe, est immédiatement supérieur à son salaire régulier actuel.

22.13 Mutation

Un salarié nommé à un emploi de même classe maintient son salaire régulier.

22.14 Rétrogradation

Un salarié rétrogradé à un emploi de classe inférieure reçoit dans cette nouvelle classe le salaire égal ou le salaire immédiatement inférieur au salaire qu'il avait, selon les circonstances.

22.15 Salariés à pourboires

Lors d'une promotion, mutation ou rétrogradation dans un emploi non à pourboires, le deuxième échelon de la classe salariale 5 (préposé Conrad) prévu à l'annexe H de la convention collective en vigueur, est utilisé comme salaire de référence pour procéder à l'intégration salariale.

22.16 Nouvel emploi

Advenant la création d'un nouvel emploi après la signature de la présente convention collective, les parties se rencontrent afin de s'entendre sur la classification et la rémunération de cet emploi. L'employeur établit la classification de cet emploi et sa rémunération en conformité avec la méthodologie, le plan d'évaluation et les résultats obtenus dans le cadre de l'exercice d'équité salariale. En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur remettra 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 prononcera 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 dans le plan d'évaluation ayant servi dans le cadre de l'exercice d'équité salariale. De plus, la décision de l'arbitre ne devra pas avoir pour effet de modifier la relativité établie lors de l'exercice d'équité salariale.

22.17 Description de tâches

Une fois par année, au plus tard le 1^{er} octobre, l'employeur fournit au syndicat une description à jour de tous les emplois.

Article 23 Congés autofinancés et congés sans solde

23.1 Congés autofinancés

- a) Un salarié régulier ou régulier à temps partiel ayant deux (2) ans de service peut s'inscrire en tout temps à un congé autofinancé. A 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 trois (3) à douze (12) mois.

Dans tous les cas, une entente impliquant un congé autofinancé d'une durée de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois doit avoir pour objet de permettre à l'employé de fréquenter à temps complet un établissement d'enseignement reconnu pendant le congé autofinancé.

b) **Ratio**

Le ratio de salaire obtenu est le suivant:

DURÉE DU RÉGIME				
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
3 mois*	87,50 %	91,67%		
4 mois*	83,33 %	88,89 %	91,67%	
5 mois*	79,17 %	86,11 %	89,58 %	91,67 %
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 %

*doit avoir pour objet de permettre à l'employé de fréquenter à temps complet un établissement d'enseignement reconnu pendant le congé autofinancé.

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 des 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 auxquelles il a droit, au prorata de la durée 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 REER 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 d'un (1) an. A 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.

23.2 Congé sans solde

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

- a) Pour les congés prévus aux paragraphes 23.1 et 23.2, un maximum de douze (12) salariés sous réserve d'un maximum de un (1) salarié par emploi, par section, (sauf pour le ou les emplois, par section, où il y a plus de vingt (20) salariés où le maximum est de deux (2) peuvent s'absenter en même temps.
- b) Le salarié doit soumettre sa demande par écrit au plus tôt un (1) an avant le début projeté de son congé et au plus tard quarante-cinq (45) jours avant la prise dudit congé en y indiquant, sa date de départ et celle de son retour.
- c) La durée du congé doit être d'au moins trois (3) mois sans excéder un (1) an.
- d) Le salarié qui obtient un congé sans solde ne peut se prévaloir des dispositions du présent article avant que ne se soit écoulé une période de deux (2) ans à compter du premier jour de ce congé.
- e) 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, après la durée minimale de trois (3) mois, doit soumettre une demande écrite à son employeur au moins trente (30) jours à l'avance, 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 paragraphe 23.3, doivent faire l'objet d'une nouvelle demande de la part du ou des salariés visés.

- f) Le salarié peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives, sauf l'assurance invalidité, en assumant sa part et celle de l'employeur.
- g) Sous réserve de ce qui précède, le congé sans solde ne peut être refusé sans motif valable.
- h) Le salarié cumule son ancienneté pendant la durée de son congé.
- i) Le salarié cumule des crédits de vacances et de maladie durant les trente (30) premiers jours de congé sans solde.
- j) L'employeur peut accorder des congés sans solde au salarié pour raison humanitaire.
- k) L'employeur peut accorder un congé sans-solde de un (1) à moins de trois (3) mois conformément au paragraphe suivant. Cependant, en plus des limites énoncées en a), l'absence du salarié ne doit pas perturber en aucune façon les activités du service pour lequel il travaille et ne peut comprendre la période estivale ou la période des Fêtes.

Article 24 Santé et sécurité au travail

24.1 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.

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

24.3 Comité S.S.T.

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'employeur et le syndicat forment un comité paritaire de santé-sécurité dont le mandat, la composition et les modalités de fonctionnement sont définis ci-après:

- a) Le mandat du comité paritaire 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.

Les parties peuvent s'adjoindre d'une personne externe en informant l'autre partie sept (7) jours à l'avance.

- c) Le comité se réunit de façon statutaire au moins une (1) fois par trois (3) mois. Si les parties le jugent nécessaire, le comité peut se réunir au besoin après entente à cet effet.

d) Le comité prend connaissance et discute des « déclarations d'accidents/d'incidents et enquêtes au travail » avec la personne responsable des dossiers de santé-sécurité.

24.4 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. Sur demande écrite, un salarié peut demander une copie de son dossier médical en signant les documents déchargeant l'employeur de ses responsabilités liées à la confidentialité des documents transmis. L'employeur détermine le moment de la prise de possession desdits documents.

24.5 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.

24.6 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, à l'occasion d'une tournée d'inspection mensuelle avec un représentant de l'employeur ou pour accompagner un inspecteur à l'occasion de toute visite d'inspection effectuée par la CNESST.

24.7 L'employeur rédige, en présence du salarié, le jour même de l'accident du travail, le formulaire de déclaration d'accident. Il doit remettre une copie au salarié et une copie au syndicat.

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

24.9 Salarié handicapé

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 autre en le relocalisant dans un autre emploi en respectant notamment, l'ancienneté des autres salariés.

24.10 Avance de prestations

Dans le cas d'une réclamation pour lésion professionnelle dont l'absence est justifiée médicalement, l'employeur verse au salarié régulier, régulier à temps partiel ou temps partiel à horaire variable, à compter de la quinzième (15^e) 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 17.5 (avis médicaux divergents) ne s'appliquent pas au présent cas.

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

24.11 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, conformément aux besoins opérationnels, si ces derniers surviennent pendant des jours de congé.

Article 25 Mesures disciplinaires

25.1 Principe et formes de mesures

Le but des mesures disciplinaires est de favoriser l'amélioration du rendement et l'attitude des salariés.

Les mesures disciplinaires sont l'avis écrit, la suspension et le 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.

25.2 Contenu et remise de la mesure

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 l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par la Société de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Sous réserve du paragraphe 25.4, le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent 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 de l'employé.

c) Si l'employeur procède à la remise de la mesure disciplinaire, il en informe le syndicat avant la rencontre avec le salarié, ce dernier peut exiger d'être accompagné d'un représentant syndical. L'employeur informe le salarié qu'il peut être accompagné et, en cas de refus, lui offre de signer un formulaire à cet effet. L'absence de formulaire ne peut être invoquée à titre de vice de procédure invalidant la mesure.

Si la tenue d'une telle rencontre est impossible en raison de l'absence du salarié, telle rencontre se tient dans les cinq (5) jours suivant son retour au travail.

25.3 Contestation de la mesure

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.

25.4 Délai de péremption

Toute mesure disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié ne peut être invoquée après douze (12) mois de son inscription s'il n'y en a pas eu d'autres de même nature durant cette période. Il est entendu que lorsque la suspension est effective après la date de son inscription, le délai prévu au présent alinéa est prolongé du nombre de jours équivalent à la suspension.

Le délai de douze (12) mois prévu à l'alinéa précédent est prolongé d'une durée équivalente à celle d'un congé, de plus de trente (30) jours consécutifs, autorisé en vertu de la présente convention collective ou de la durée d'une suspension.

25.5 Appréciation de l'arbitre

Si l'arbitre considère la mesure disciplinaire trop sévère, il peut y substituer sa propre décision.

Article 26 Formation

26.1 Principe

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

26.2 Cours de formation

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

26.3 Reprise de congé

Autant que faire se peut, l'employeur cédule le salarié régulier en formation les jours de travail prévus à sa grille horaire. Le salarié en formation lors d'une journée de congé hebdomadaire reprend cette journée, après approbation avec son supérieur immédiat. Cette disposition ne doit pas permettre l'application du temps supplémentaire.

Article 27 Annexes

- 27.1** Les annexes et lettres d'entente sont partie intégrante de la convention collective.

Article 28 Durée de la convention collective

- 28.1** La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature et se termine le 31 mars 2028.
- 28.2** La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective ou selon le cas, jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out par l'une des parties selon les dispositions du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau, ce 31^e jour d'octobre 2023.

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

**POUR LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DE RESTO-CASINO DE HULL (CSN) –
SECTION HILTON LAC-LEAMY**

Alain Beaudoin

Colain Valiquette

Daniel Frappier

Alain Parent

Dany Lecours

Adolphe Ankou

Dominique Minguy

Jean-Philippe Coulombe

Patrice Pronovost

Amélie Carpentier-Cayen, CRHA

Vanessa Lanthier-Bérubé

ANNEXE A

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE CONCERNANT LES SALARIÉS OCCASIONNELS

À moins qu'il n'en soit prévu autrement dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent aux salariés occasionnels :

Article 1	But de la convention
Article 2	Définitions
Article 3	Droits de la direction
Article 4	Reconnaissance et juridiction
Article 5	Régime syndical
Article 6	Activités syndicales
Article 7	Activités conjointes
Article 8	Procédure de règlement des griefs
Article 9	Ancienneté (9.3, 9.4, 9.5)
Article 10	Emploi vacant
Article 12	Heures de travail, primes et temps supplémentaire (12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 12.7, 12.8, 12.9, 12.10, 12.11, 12.12, 12.13 et 12.15)
Article 13	Conditions générales de travail
Article 16	Vacances (16.2, 16.5, 16.6 et 16.7)
Article 17	Absences maladie et assurance-salaire (17.3, 17.4 et 17.5)
Article 18	Congés parentaux (Dispositions générales, 18.2 a), b), c), e), f), g), h), 18.3, 18.4, 18.5, 18.6 18.8 et 18.9)
Article 20	Régime de retraite (si admissible)
Article 21	Uniformes et outils de travail
Article 22	Salaire
Article 24	Santé et sécurité au travail
Article 25	Mesures disciplinaires (sauf dispositions contraires)
Article 26	Formation
Article 27	Annexes
Article 28	Durée de la convention collective

Annexe B
Annexe C
Annexe D
Annexe E
Annexe F
Annexe H
Annexe I
Annexe J

Lettres d'entente : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27

- 1- Le salarié occasionnel ou temps partiel à horaire variable est visé par une période de probation de 1 040 heures régulières travaillées.
- 2- L'application du paragraphe 10.5 visant le salarié occasionnel ou temps partiel à horaire variable, ne peut faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage sauf si le salarié a cumulé 1 040 heures régulières travaillées et plus.

Le salarié occasionnel peut, selon les règles établies, 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.

ANNEXE B

RATIO MINIMUM DE VACANCES ET DE FÉRIÉS (salariés réguliers, réguliers à temps partiel, temps partiel à horaire variable et occasionnels)

Service	Section	Emploi	Quota	Quota Occ. Et TPHV
Cuisine	Cuisine	Chef de partie - cuisinier	1	1
		Premier cuisinier	2	
		Cuisinier	3	
	Pâtisserie	Chef de partie - pâtissier Premier pâtissier Pâtissier	1	
	Décoration	Décorateur		
	Laverie	Préposé en salubrité	3	1
Resto-bars	Service aux chambres	Serveur (incluant préposé Conrad)	2	1
	TGV	Préposé terrasse		
	Arôme	Serveur Arôme	1 (+1)*	1
		Serveur restaurant	2	
		Hôte	1	
Commis	1	1		
Bar alcool	Préposé	1		
Banquets	Banquets	Serveur	4	2
		Équipier	2	1
Hébergement	Accueil /réception /réservations	Chasseur	2	1
		Valet - nuit	1	
		Concierge-service à la clientèle	1	1
		Vérificateur de nuit	1	
		Préposé réception	2	
Préposé réservations	3			
Administration	Entrepôts	Magasinier	1	
	Lingerie et uniformes	Préposé lingerie et couture	1	

* Quota supplémentaire partagé entre Serveur Arôme et serveur restaurant

Le ratio global moyen est de 20 % pour les salariés réguliers temps complet et réguliers temps partiels.

ANNEXE C**SERVICES, SECTIONS, EMPLOIS**

SERVICE	SECTION	EMPLOI
Cuisine	Cuisine	Chef de partie Premier cuisinier Cuisinier
	Laverie	Préposé en salubrité
	Pâtisserie	Chef de partie Premier pâtissier Pâtissier
	Décoration	Décorateur
Resto-Bars	Arôme	Serveur Arôme Serveur restaurant Hôte Commis
	Service aux chambres	Serveur (incluant préposé Conrad)
	Bars alcool	Préposé
	TGV	Préposé terrasse
Banquets	Banquets	Serveur Équipier
Hébergement	Accueil Réception Réservations	Chasseur Valet de nuit Concierge SAC Vérificateur de nuit Préposé réception Préposé réservations
Administration	Entrepôts Lingerie et uniformes	Magasinier Préposé lingerie et couture

ANNEXE D

LES POURBOIRES

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

L'employeur assure un système qui permet aux salariés à pourboires du service « resto-bars » de bénéficier de leurs pourboires, y compris les pourboires sur coupon, carte de crédit ou autre formule prévue au présent article dans les quarante-huit (48) heures de la fin du quart de travail.

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

ANNEXE E

RECONNAISSANCE DES POURBOIRES DÉCLARÉS À L'EMPLOYEUR

L'employeur inclut la valeur des pourboires déclarés par chacun des salariés sur le formulaire de déclaration des pourboires, déclaration prévue à la loi, aux fins des avantages suivants :

- vacances;
- fériés;
- congés sociaux;
- congés de maladie;
- assurance-salaire;
- congés parentaux;
- régime de retraite;
- assurance-vie;
- prime du salarié occasionnel;
- formation;
- réunion convoquée par l'employeur.

Aux fins d'estimation de la valeur des pourboires de chacun des salariés, l'employeur fait la moyenne des pourboires déclarés par celui-ci durant la période de référence, tel qu'elle est précisée à l'article 2.22. Aux fins d'établir le taux moyen de pourboires personnalisé, seules les heures réellement travaillées dans un emploi à pourboires sont considérées (total des pourboires déclarés par l'employé divisé par le total des heures travaillées de l'employé dans un emploi à pourboires).

Le taux moyen de pourboires calculé du 1^{er} avril au 31 mars d'une année demeure en vigueur jusqu'à ce que le nouveau taux soit connu pour l'année suivante.

ANNEXE F

BANQUETS

Les dispositions de la présente annexe ont préséance sur celles prévues aux conventions collectives pour les salariés des banquets des unités CSN-Resto et CSN-Hilton.

Les dispositions des conventions collectives s'appliquent à la présente annexe, en y faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, en ce qui concerne l'article 12, seul les paragraphes 12.2, 12.3, 12.6, 12.7, 12.9, 12.10, 12.12 et 12.15 s'appliquent.

1. Mobilité inter-unité

Pour tout événement banquet ayant lieu sur le territoire de l'unité d'accréditation CSN-Resto, l'employeur fait en premier lieu appel aux salariés faisant partie de la section Banquet de l'unité CSN-Resto. Dans un deuxième temps, l'employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de double-emploi conformément aux dispositions de la convention collective de cette unité. Dans un troisième temps, l'employeur fait appel aux salariés faisant partie de la section banquet de l'unité CSN-Hilton.

Pour tout événement banquet ayant lieu sur le territoire de l'unité CSN-Hilton, l'employeur fait appel aux salariés de la section banquet de cette unité.

Les salariés réguliers de la section banquet de l'unité CSN-Hilton ont l'option de manifester leur refus de travailler sur le territoire de l'unité d'accréditation CSN-Resto. Cette option leur est offerte à trois (3) reprises au cours d'une année soit le 15 décembre pour la période s'échelonnant entre le 1^{er} janvier et le 30 avril, le 15 avril pour la période s'échelonnant entre le 1^{er} mai et le 31 août, le 15 août pour la période s'échelonnant entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre. Les salariés s'étant prévalu de l'option de refus peuvent se remettre disponibles en tout temps sur simple avis à l'employeur. Leur disponibilité entrera en vigueur dès la confection du prochain horaire.

2. Heures de travail et temps supplémentaire :

- 2.1 L'employeur maximise les heures et les quarts de travail des salariés à la confection de l'horaire tout en tenant compte de l'ancienneté ou du rang de priorité, des disponibilités des salariés et des particularités de chaque événement.
- 2.2 Autant que faire se peut, le salarié doit être avisé un minimum de douze (12) heures avant le début de son quart de travail.
- 2.3 Pour toute annulation, l'employeur avise les salariés un minimum de quatre (4) heures avant le début du quart de travail.
- 2.4 Sauf entente contraire entre le salarié et l'employeur, un salarié des banquets a droit à huit (8) heures de repos entre la fin d'un quart de travail le soir et le début d'un autre le lendemain matin.
- 2.5 L'horaire de travail et les heures de travail sont affichés le jeudi avant 18h00 pour la semaine suivante. Cependant, l'horaire pour la période des fêtes qui couvre la période du 24 décembre au 2 janvier doit être affiché le 2^e jeudi précédant le début de l'horaire.
- 2.6 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré à un taux et demi (150 %) après que le salarié ait travaillé quarante (40) heures à l'intérieur d'une semaine de travail.

Le travail en temps supplémentaire est offert, dans la mesure du possible, au salarié disponible présent sur les lieux du travail au moment où doit s'effectuer le temps supplémentaire, par ancienneté parmi les salariés réguliers et réguliers à temps partiel puis par rang de priorité parmi les salariés temps partiel à horaire variable et occasionnels, selon les exigences du service et les compétences particulières requises auprès des salariés de l'emploi visé. À défaut, le temps supplémentaire est offert aux salariés disponibles de cet emploi par ordre d'ancienneté parmi les salariés réguliers et réguliers à temps partiel puis par rang de priorité parmi les salariés temps partiel à horaire variable et occasionnels. Si l'employeur ne peut obtenir le nombre de salariés suffisant dont il a besoin pour exécuter le travail à accomplir, il peut assigner les salariés dont il a besoin, lesquels ne peuvent refuser.

Aux fins d'application, les heures travaillées incluent les heures régulières effectivement travaillées, les congés de vacances, les congés fériés, et congés pour raison personnelle autorisés avant le début de la semaine de travail, les congés pour obligation familiale prévues à l'article 17.1 c) et les libérations syndicales.

Aux fins d'administration du temps supplémentaire, la semaine de travail débute le lundi à 00 h 01 et se termine le dimanche soir suivant à minuit.

3. Disponibilité et heures de travail

3.1 Disponibilité - salarié régulier ou régulier à temps partiel

Un salarié régulier ou régulier à temps partiel peut indiquer à l'employeur s'il le désire, un (1) ou deux (2) jours où il n'est pas disponible du lundi au jeudi. Le ou les jours de non disponibilité doivent être accepté(s). Toutefois, si le nombre de salariés réguliers ou réguliers à temps partiel est insuffisant en raison de la non disponibilité demandée, alors l'employeur peut demander que la non disponibilité soit modifiée en commençant par ordre inverse d'ancienneté. De plus, le salarié régulier ou régulier à temps partiel est tenu d'être disponible pour tous les autres jours de la semaine.

Malgré l'absence de quarts de travail récurrents, deux lignes horaires comportant chacune des congés hebdomadaires les samedis et dimanches sont offertes aux serveurs réguliers ou réguliers à temps partiel. Une troisième ligne horaire en rotation comportant ces mêmes congés est offerte aux serveurs réguliers ou réguliers à temps partiel qui n'ont pu s'en prévaloir. Le choix de ces lignes horaire s'effectue une fois par mois et celles-ci sont attribuées par ordre d'ancienneté. Le salarié qui choisit une ligne horaire est tenu d'être disponible pour tous les autres jours de la semaine.

Heures de travail - salarié régulier :

Pour les salariés réguliers, les quarts de travail sont octroyés parmi les salariés disponibles par emploi et par ancienneté.

Heures de travail - salarié régulier à temps partiel :

Pour les salariés réguliers à temps partiel, l'employeur répartit les quarts de travail selon le rang d'ancienneté entre les salariés réguliers à temps partiel disponibles par emploi jusqu'à ce que chacun d'entre eux se soit vu offrir deux (2) quarts de travail par semaine. Par la suite, l'employeur octroie les quarts de travail aux salariés réguliers à temps partiel disponibles par emploi et par ancienneté.

Toutefois, l'application du présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet d'obliger l'employeur d'appeler un salarié déjà à l'horaire pour le jour visé et ce, quel que soit le nombre d'heures prévues ou celui pour qui cela occasionne l'application du temps supplémentaire conformément au paragraphe 2.6 et, celui pour qui cela ne procure pas un minimum de repos conformément au paragraphe 2.4.

3.2 Disponibilités et heures de travail - salarié temps partiel à horaire variable et salarié occasionnel :

Liste #1

La liste #1 comporte un nombre limité de vingt (20) serveurs et de trois (3) équipiers temps partiel à horaire variable ou occasionnel.

Un salarié temps partiel à horaire variable ou occasionnel inscrit à la liste #1 peut indiquer à l'employeur s'il le désire, un (1) ou deux (2) jours où il n'est pas disponible du lundi au jeudi. Cet avis doit être donné pour une période minimale de deux (2) semaines au plus tard à 18 h le dimanche précédent le prochain affichage des horaires. Toutefois, si le nombre de salariés est insuffisant en raison de la non disponibilité demandée, alors l'employeur peut demander que la non disponibilité soit modifiée en commençant par ordre inverse de rang de priorité.

Un salarié temps partiel à horaire variable ou occasionnel inscrit à la liste #1 qui refuse à trois (3) reprises un quart de travail, ou qui ne rencontre plus les exigences de disponibilités est automatiquement transféré à la liste #3 en fonction de son rang de priorité. À sa propre demande, un tel salarié peut également être déplacé à la liste #3.

Pour les salariés temps partiel à horaire variable et occasionnels inscrits à la liste #1, l'employeur répartit les quarts de travail selon le rang de priorité entre lesdits salariés disponibles par emploi jusqu'à ce que chacun d'entre eux se soit vu offrir deux (2) quarts de travail par semaine. Par la suite, l'employeur octroie les quarts de travail aux salariés disponibles par emploi et par rang de priorité.

Il est entendu que l'employeur offre d'abord les quarts de travail aux salariés réguliers, aux réguliers à temps partiel puis aux salariés temps partiel à horaire variable et occasionnels de la liste #1 avant d'avoir recours aux autres salariés.

Toutefois, l'application du présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet d'obliger l'employeur d'appeler un salarié déjà à l'horaire pour le jour visé et ce, quel que soit le nombre d'heures prévues ou celui pour qui cela occasionne l'application du temps supplémentaire conformément au paragraphe 2.6 et celui pour qui cela ne procure pas un minimum de repos conformément au paragraphe 2.4.

Liste #2

La liste #2 comporte un nombre limité de 11 serveurs embauchés avant le 22 avril 2014 et présents à lors de la signature de la convention collective.

Un salarié temps partiel à horaire variable ou occasionnel de la liste #2 doit donner un minimum de deux (2) jours de disponibilité par semaine soit le vendredi ou le samedi puis une autre journée entre le dimanche et le jeudi. De plus, le salarié occasionnel inscrit à la liste #2 doit être disponible pour toute la période du 24 décembre au 2 janvier. Cet avis doit être donné pour une période minimale de deux (2) semaines au plus tard à 18 h le dimanche précédent le prochain affichage des horaires.

Un salarié de la liste #2 qui désire joindre la liste #3, sans retour possible dans la liste #2, doit en faire la demande à son gestionnaire.

Liste #3

Un salarié temps partiel à horaire variable ou occasionnel de la liste #3 doit offrir une disponibilité minimale du vendredi soir (15h00) au dimanche soir (minuit) et doit être disponible le 31 décembre.

Pour les salariés des listes #2 et #3, l'employeur répartit les quarts de travail selon le rang de priorité entre lesdits salariés disponibles.

3.3 Comité – Horaire de travail aux banquets

Un comité horaires composé d'un représentant du syndicat et d'un représentant de l'employeur examine la planification des effectifs (ratios de service) et les horaires de travail et ce, hebdomadairement.

4. Les pourboires

4.1 Taux de pourboires

La distribution des pourboires s'effectue sur une base hebdomadaire de façon à regrouper tous les pourboires facturés aux clients pour l'ensemble des activités banquet ayant lieu tant au Casino qu'au Hilton Lac-Leamy à l'exception des événements ayant lieu dans le salon Exécutif du Casino. Une seule enveloppe est ainsi constituée et les salariés reçoivent leur quote-part selon les heures travaillées pour tout événement banquet.

Les pourboires recueillis lors des événements banquet ayant lieu dans le salon Exécutif du Casino sont remis aux salariés ayant travaillé spécifiquement lors de ces événements et ce, à chacun des événements.

À compter de la signature de la présente convention collective, la répartition hebdomadaire des pourboires en tenant compte des heures travaillées durant la semaine de référence s'effectue entre les salariés de la façon suivante :

- Serveur = 11,25 %;
- Équipiers = 2,25 %.

Toutefois, pour tout événement souper spectacle ayant lieu au Théâtre du casino pour lequel il n'y a pas de contrat banquet et dont la vente et la coordination sont réalisés par un partenaire d'affaire spécialisé dans la vente de billets de spectacle, la totalité (15 %) des pourboires facturés aux clients sur la nourriture et la boisson sont remis aux salariés. La distribution s'effectue sur une base hebdomadaire conformément aux modalités du présent article.

Advenant le recours à du personnel d'une agence, l'employeur doit tenir compte des besoins en effectifs déterminés à la création de l'horaire et du nombre de clients à servir lors de l'événement. Toute heure travaillée par du personnel d'une agence au-delà des effectifs requis ne doit pas être comptabilisée dans le calcul des heures travaillées au fin de la répartition des pourboires.

4.2 Événement sans serveur

Les équipiers banquet reçoivent le pourcentage de pourboires prévu pour les serveurs lorsqu'ils sont assignés à un événement pour lequel un maximum de vingt-cinq (25) clients est prévu et ce, conformément aux modalités suivantes :

- Petit-déjeuner sans serveur : affectation de 120 minutes;
- Déjeuner sans serveur : affectation de 120 minutes;
- Dîner sans serveur : affectation de 120 minutes.

4.3 Pour tout événement entraînant des frais de débouchage, les sommes suivantes sont facturées et ajoutées au total des pourboires qui sont redistribuées conformément aux modalités prévues au paragraphe 4.1 :

- bouteille de bière = 1,00 \$
- bouteille de vin = 7,00 \$
- bouteille de champagne = 12,00 \$
- bouteille d'une boisson alcoolisée (autres) = 16,00 \$

4.4 L'employeur affiche le taux moyen de pourboires de la semaine précédente pour les serveurs et les équipiers. Après avoir pris rendez-vous, un représentant du syndicat peut vérifier la facture du client, dans les quatorze (14) jours où elle est complétée.

5. Réduction d'effectifs

Nonobstant leur ancienneté, un salarié des banquets ayant obtenu un emploi de régulier ou régulier à temps partiel à la signature de la première convention collective ne peut être déplacé, dans le cadre de l'application des dispositions prévues à l'article 11, par un salarié régulier ou régulier à temps partiel dont la date d'embauche au Hilton Lac-Leamy est postérieure à la sienne. En contrepartie, un salarié des banquets ne peut déplacer un salarié régulier ou régulier à temps partiel dont la date d'embauche est antérieure à la sienne.

Les mécanismes de déplacement prévus à l'article 11 entre le service des banquets et les autres services ou inversement ne peuvent être appliqués que s'il y a une abolition d'emploi ou au terme d'une mise à pied d'au moins deux (2) mois.

ANNEXE G

HORAIRE 4/3

Les parties conviennent que l'employeur permet au salarié régulier, pour les emplois apparaissant à la présente annexe, d'obtenir un horaire 4/3 par ancienneté. Un deuxième salarié peut obtenir un horaire 4/3 pour les emplois identifiés où il y a cinq (5) salariés et plus. Ce dernier est attribué en rotation conformément aux modalités de la présente annexe.

Service cuisine	
Chef de partie	1 salarié + 1 en rotation
Premier cuisinier	1 salarié + 1 en rotation
Cuisinier	1 salarié + 1 en rotation
Chef de partie pâtissier, Premier pâtissier, Pâtissier et décorateur	1 salarié + 1 en rotation
Préposé en salubrité	1 salarié + 1 en rotation

Section service aux chambres	
Serveur (incluant préposé Conrad)	1 salarié + 1 en rotation

Section Arôme	
Serveur Arôme	2 salariés + 1 en rotation
Serveur restaurants	2 salariés + 1 en rotation
Hôte	1 salarié
Commis	1 salarié

Section bar alcool	
Préposé aux bars alcool	1 salarié

Service banquets	
Équipier	1 salarié + 1 en rotation

Service hébergement	
Chasseur	1 salarié + 1 en rotation
Valet de nuit	1 salarié
Vérificateur de nuit	1 salarié
Concierge – Service de Rêve	1 salarié
Préposé réception	1 salarié + 1 en rotation
Préposé aux réservations	1 salarié + 1 en rotation

Service Administration	
Magasinier	1 salarié
Préposé lingerie et couture	1 salarié

Le choix d'un horaire 4/3 est offert par ancienneté trois (3) fois par année pour les périodes du 1^{er} janvier au 30 avril, 1^{er} mai au 31 août et 1^{er} septembre au 31 décembre. L'horaire s'applique à compter du lundi suivant la date de début de chacune des périodes.

Le choix de l'horaire 4/3 offert en rotation se fait par ancienneté parmi les salariés n'ayant pu se prévaloir d'un tel horaire. Celui-ci ne peut être obtenu pour plus d'une période. Le salarié qui avait un horaire 4/3 conformément au paragraphe précédent et qui le laisse tomber, peut se prévaloir du 4/3 offert par rotation à son tour dans la rotation. Le salarié qui refuse l'horaire 4/3 au moment où le choix lui revient perd son tour dans la rotation.

Le salarié qui choisit un horaire 4/3 retranche une journée de travail de sa ligne horaire régulière. Le salarié qui obtient un horaire 4/3 offert en rotation ne peut retrancher la même journée que le salarié qui l'obtient par ancienneté dans le même emploi ou regroupement d'emplois. Toutefois, pour les emplois de serveur Arôme et serveur restaurant un maximum de deux (2) salariés peuvent retrancher la même journée.

L'employeur peut accepter des horaires 4/3 supplémentaires non-protégés au-delà des quotas de la présente annexe. Ceux-ci sont octroyés par ancienneté et confirmés hebdomadairement au moment de l'affichage de l'horaire.

ANNEXE H

SALAIRES ET ÉCHELONS

Corps d'emploi	Titre du poste	Classe	Échelon	01-04-2022		01-04-2023		25-09-2023		Échelon A		Intégration boai		25-03-2024		01-04-2024		01-04-2025		23-03-2026		01-04-2026		01-04-2027	
				3.00%	s/o	3.00%	s/o	1.00%	Signature cc	0.50%	2.50%	2.50%	0.50%	2.50%	2.50%	0.50%	2.00%	2.00%	3.00%						
830	Chef de partie	10	A	s/o	s/o	s/o	27,14 \$	27,28 \$	27,96 \$	27,28 \$	27,96 \$	28,66 \$	28,80 \$	29,38 \$	29,38 \$	30,26 \$									
			1	28,99 \$	29,86 \$	30,16 \$	30,16 \$	30,31 \$	31,07 \$	31,85 \$	32,01 \$	32,65 \$	33,63 \$												
			2	30,09 \$	30,99 \$	31,30 \$	31,46 \$	32,25 \$	33,06 \$	33,23 \$	33,89 \$	34,91 \$													
826	Premier cuisinier / premier pâtissier	9	A	s/o	s/o	24,74 \$	24,86 \$	25,48 \$	24,86 \$	25,48 \$	26,12 \$	26,25 \$	26,78 \$	27,58 \$											
			1	26,43 \$	27,22 \$	27,49 \$	27,63 \$	28,32 \$	29,03 \$	29,18 \$	29,76 \$	30,65 \$													
			2	27,53 \$	28,36 \$	28,64 \$	28,78 \$	29,50 \$	30,24 \$	30,39 \$	31,00 \$	31,93 \$													
840	Hôte	6	A	s/o	s/o	23,15 \$	23,27 \$	23,85 \$	23,27 \$	23,85 \$	24,45 \$	24,57 \$	25,06 \$	25,81 \$											
			1	24,73 \$	25,47 \$	25,72 \$	25,85 \$	26,50 \$	27,16 \$	27,30 \$	27,85 \$	28,69 \$													
			2	25,59 \$	26,36 \$	26,62 \$	26,75 \$	27,42 \$	28,11 \$	28,25 \$	28,82 \$	29,68 \$													
828	Cuisinier / pâtissier	5	A	s/o	s/o	21,62 \$	21,73 \$	22,27 \$	21,73 \$	22,27 \$	22,83 \$	22,94 \$	23,40 \$	24,10 \$											
			1	23,09 \$	23,78 \$	24,02 \$	24,14 \$	24,74 \$	25,36 \$	25,49 \$	26,00 \$	26,78 \$													
			2	24,12 \$	24,84 \$	25,09 \$	25,22 \$	25,85 \$	26,50 \$	26,63 \$	27,16 \$	27,97 \$													
837	Préposé en salubrité	4	A	s/o	s/o	20,83 \$	20,93 \$	21,45 \$	20,93 \$	21,45 \$	21,99 \$	22,10 \$	22,54 \$	23,22 \$											
			1	22,24 \$	22,91 \$	23,14 \$	23,26 \$	23,84 \$	24,44 \$	24,56 \$	25,05 \$	25,80 \$													
			2	23,20 \$	23,90 \$	24,14 \$	24,26 \$	24,87 \$	25,49 \$	25,62 \$	26,13 \$	26,91 \$													
840	Préposé aux bars *	3	A	s/o	s/o	17,75 \$	s/o	18,19 \$	s/o	18,19 \$	18,64 \$	s/o	19,01 \$	19,58 \$											
			1	19,15 \$	19,72 \$	19,72 \$	s/o	20,21 \$	20,72 \$	s/o	21,13 \$	21,76 \$													
			A	s/o	s/o	17,92 \$	s/o	18,37 \$	18,83 \$	s/o	19,21 \$	19,79 \$													
850	Commis débarasseur (commis au bar) *	2	A	s/o	s/o	16,74 \$	s/o	17,16 \$	s/o	17,16 \$	17,59 \$	s/o	17,94 \$	18,48 \$											
			1	18,06 \$	18,60 \$	18,60 \$	s/o	19,07 \$	19,55 \$	s/o	19,94 \$	20,54 \$													
			A	s/o	s/o	15,05 \$	s/o	15,43 \$	15,82 \$	s/o	16,14 \$	16,62 \$													
845	Serveur, banquets * Serveur, salle à manger * Serveur, service aux chambres * Serveur, bar à alcool *	1	A	s/o	s/o	16,72 \$	s/o	17,14 \$	s/o	17,14 \$	17,57 \$	s/o	17,92 \$	18,46 \$											
			1	16,23 \$	16,72 \$	16,72 \$	s/o	17,14 \$	17,57 \$	s/o	17,92 \$	18,46 \$													
			A	s/o	s/o	15,05 \$	s/o	15,43 \$	15,82 \$	s/o	16,14 \$	16,62 \$													

* Employés à pourboires

ANNEXE H

SALAIRES ET ÉCHELONS

Corps d'emploi	Titre du poste	Classe	Échelon	Intégration boni		Échelon A		Intégration boni		Intégration boni				
				01-04-2022	01-04-2023	25-09-2023	Signature cc	25-03-2024	01-04-2024	01-04-2025	23-03-2026	01-04-2026	01-04-2027	
920	Concierge - service à la clientèle		A	s/o	s/o	1,00%	22,54 \$	22,65 \$	23,22 \$	23,80 \$	23,92 \$	24,40 \$	25,13 \$	
			1	24,07 \$	24,79 \$	25,04 \$	25,04 \$	25,17 \$	25,80 \$	26,45 \$	26,58 \$	27,11 \$	27,92 \$	
			2	25,11 \$	25,86 \$	26,12 \$	26,12 \$	26,25 \$	26,91 \$	27,58 \$	27,72 \$	28,27 \$	29,12 \$	
			3	26,20 \$	26,99 \$	27,26 \$	27,26 \$	27,40 \$	28,09 \$	28,79 \$	28,93 \$	29,51 \$	30,40 \$	
			4	27,36 \$	28,16 \$	28,46 \$	28,46 \$	28,60 \$	29,32 \$	30,05 \$	30,20 \$	30,80 \$	31,72 \$	
902	Préposé à la réception		A	s/o	s/o	s/o	21,92 \$	22,03 \$	22,58 \$	23,14 \$	23,26 \$	23,73 \$	24,44 \$	
			1	23,42 \$	24,12 \$	24,36 \$	24,36 \$	24,48 \$	25,09 \$	25,72 \$	25,85 \$	26,37 \$	27,16 \$	
			2	24,21 \$	24,94 \$	25,19 \$	25,19 \$	25,32 \$	25,95 \$	26,60 \$	26,73 \$	27,26 \$	28,08 \$	
			3	25,10 \$	25,85 \$	26,11 \$	26,11 \$	26,24 \$	26,90 \$	27,57 \$	27,71 \$	28,26 \$	29,11 \$	
			4	26,02 \$	26,80 \$	27,07 \$	27,07 \$	27,21 \$	27,89 \$	28,59 \$	28,73 \$	29,30 \$	30,18 \$	
905	Préposé Conrad		A	s/o	s/o	s/o	21,62 \$	21,73 \$	22,27 \$	22,83 \$	22,94 \$	23,40 \$	24,10 \$	
			1	23,09 \$	23,78 \$	24,02 \$	24,02 \$	24,14 \$	24,74 \$	25,36 \$	25,49 \$	26,00 \$	26,78 \$	
			2	23,94 \$	24,66 \$	24,91 \$	24,91 \$	25,03 \$	25,66 \$	26,30 \$	26,43 \$	26,96 \$	27,77 \$	
			A	s/o	s/o	s/o	17,09 \$	s/o	s/o	17,52 \$	17,96 \$	s/o	18,32 \$	18,87 \$
			1	18,44 \$	18,99 \$	s/o	18,99 \$	s/o	s/o	19,46 \$	19,95 \$	s/o	20,35 \$	20,96 \$
904	Chasseur * Valet de nuit *		2	19,30 \$	19,88 \$	s/o	19,88 \$	s/o	20,38 \$	20,89 \$	s/o	21,31 \$	21,95 \$	
			3	20,12 \$	20,72 \$	s/o	20,72 \$	s/o	21,24 \$	21,77 \$	s/o	22,21 \$	22,88 \$	
			4	20,70 \$	21,32 \$	s/o	21,32 \$	s/o	21,85 \$	22,40 \$	s/o	22,85 \$	23,54 \$	
			A	s/o	s/o	s/o	19,73 \$	s/o	s/o	20,22 \$	20,73 \$	s/o	21,14 \$	21,77 \$
865	Équipier banquetts *		1	21,28 \$	21,92 \$	s/o	21,92 \$	s/o	22,47 \$	23,03 \$	s/o	23,49 \$	24,19 \$	
			A	s/o	s/o	s/o	21,24 \$	21,35 \$	21,88 \$	22,43 \$	22,54 \$	22,99 \$	23,68 \$	
			1	22,69 \$	23,37 \$	23,60 \$	23,60 \$	23,72 \$	24,31 \$	24,92 \$	25,04 \$	25,54 \$	26,31 \$	
			2	23,31 \$	24,01 \$	24,25 \$	24,25 \$	24,37 \$	24,98 \$	25,60 \$	25,73 \$	26,24 \$	27,03 \$	
521	Préposé lingerie et couture		3	23,94 \$	24,66 \$	24,91 \$	24,91 \$	25,03 \$	25,66 \$	26,30 \$	26,43 \$	26,96 \$	27,77 \$	
			A	s/o	s/o	s/o	22,54 \$	22,65 \$	23,22 \$	23,80 \$	23,92 \$	24,40 \$	25,13 \$	
			1	24,07 \$	24,79 \$	25,04 \$	25,04 \$	25,17 \$	25,80 \$	26,45 \$	26,58 \$	27,11 \$	27,92 \$	
			2	25,11 \$	25,86 \$	26,12 \$	26,12 \$	26,25 \$	26,91 \$	27,58 \$	27,72 \$	28,27 \$	29,12 \$	
340	Magasinier	66	3	26,20 \$	26,99 \$	27,26 \$	27,26 \$	27,40 \$	28,09 \$	28,79 \$	28,93 \$	29,51 \$	30,40 \$	
			4	27,36 \$	28,16 \$	28,46 \$	28,46 \$	28,60 \$	29,32 \$	30,05 \$	30,20 \$	30,80 \$	31,72 \$	
			A	s/o	s/o	s/o	29,67 \$	29,82 \$	30,57 \$	31,33 \$	31,49 \$	32,12 \$	33,08 \$	
			5	28,52 \$	29,38 \$	29,67 \$	29,67 \$	29,82 \$	30,57 \$	31,33 \$	31,49 \$	32,12 \$	33,08 \$	

* Employés à pourboires

ANNEXE I

ALLOCATION SPÉCIALE

Avec la mise en vigueur des nouveaux horaires prévue en septembre 2013, l'employeur verse à tout salarié qui complète son horaire régulier de travail (minimum cinq (5) heures effectivement travaillées) une allocation équivalant à 50 % de son taux horaire régulier, à moins que l'employeur ne décide d'intégrer dans l'horaire de travail des salariés une période de trente (30) minutes rémunérées mais non travaillées.

L'alinéa qui précède ne s'applique pas aux salariés autorisés à recevoir des pourboires.

ANNEXE J

LIVRAISON ET MANUTENTION

Serveur service aux chambres :

- Le serveur qui effectue une livraison à titre gracieux (traitement VIP) reçoit pour chaque livraison une prime de 2,00 \$.
- Pour les commandes demandées par un client ou l'employeur, au service aux chambres, un montant de 15 % du total (avant taxes) de la facture est ajouté à titre de pourboires. Il est entendu que le client demeure celui qui fait l'appréciation du service reçu et qu'il peut de ce fait diminuer ou refuser de verser le 15 % de pourboires.
- À la demande d'un client, pour une livraison de vaisselle (assiettes, verres, coutellerie, glace) qui n'est pas liée à une vente ou à un contrat, une charge de 4,00 \$ est facturée au client et remise au serveur du service aux chambres.
- Pour les commandes de vin et de boissons alcoolisées demandées par l'employeur et livrées à titre gracieux, un montant de 15 % du total (avant taxes) de la facture de boisson, et ce, jusqu'à concurrence de 16,50 \$, est ajouté à titre de pourboire. Dans le cas où la bouteille de vin et boissons alcoolisées servies à un coût d'achat (cost) supérieur à 112 \$, 10 % du coût d'achat est ajouté à titre de pourboire.

Chasseur et valet de nuit :

- À la demande du client, pour les « tours », une prime de manutention de bagage de 3,00 \$ par bagage à l'entrée et de 3,00 \$ par bagage à la sortie est versée au chasseur. La présente disposition n'a pas pour effet de modifier les ententes déjà intervenues entre l'hôtel et les clients « tours ».
- Le chasseur qui effectue une livraison à la chambre prévue dans un contrat avec un organisateur de congrès reçoit pour chaque livraison une prime de 2,50 \$.

- Pour tout contrat de groupe, une prime de frais de consigne de 1,50 \$ par article laissé en consigne est versée au chasseur, en autant que le chasseur ait manipulé et supervisé l'article. La présente disposition n'a pas pour effet de modifier les ententes déjà intervenues entre l'hôtel et les clients.
- Un montant de 1,50 \$ est remis au chasseur pour le polissage de chaque paire de souliers des clients.

LETTRE D'ENTENTE

- ENTRE: LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.**
(ci-après nommée « l'Employeur »)
- ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-LEAMY**
(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. Compensation lors de formation à Montréal
2. Rémunération – compensation lors de convocation pour examen médical
3. Retraite progressive
4. Rétroactivité salariale
5. Projet pilote – Liste unifiée de rang de priorité des salariés TPHV et occasionnels des unités d'accréditation CSN
6. Article 17.5 – Liste des médecins arbitres
7. Gestion administrative – TPHV
8. Double-emploi
9. Révision des statuts
10. Remplacement classification salariale supérieure – Cuisine
11. Horaire de travail – Service aux chambres
12. Grille horaire – Serveurs Arôme et serveurs restaurant
13. Grille horaire – Hébergement
14. Horaire magasiniers
15. Comblement des heures – Magasiniers
16. Précisions concernant la confection des horaires des magasiniers
17. Ancienneté et rang de priorité en double-emploi inter-unité
18. Application du temps supplémentaire – Préposés bar alcool

19. Comité de travail – Liste cuisiniers – Arôme
20. Horaire – préposé bars alcools – Bacchus
21. Absences activités syndicales et allocation spéciale
22. Accessibilité aux bordereaux de paie
23. Chaussures de sécurité
24. Entretien des couteaux
25. Gestion des écarts de caisses, des faux billets et des factures non payées
26. Salarié retraité rembauché
27. Projet pilote – prime de formateur
28. Projet pilote – procédure de déplacement et rappel au travail

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau, ce 31^e jour d'octobre 2023.

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

**POUR LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DE RESTO-CASINO DE HULL (CSN) –
SECTION HILTON LAC-LEAMY**

Alain Beaudoin

Colain Valiquette

Daniel Frappier

Alain Parent

Dany Lecours

Adolphe Ankou

Dominique Minguy

Jean-Philippe Coulombe

Patrice Pronovost

Amélie Carpentier-Cayen, CRHA

Vanessa Lanthier-Bérubé

LETTRE D'ENTENTE # 1

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Compensation lors de formation à Montréal

L'employeur convient d'appliquer les modalités suivantes pour compenser le temps de transport du salarié qui doit se déplacer à Montréal, afin de suivre une formation exigée par l'employeur :

Un déplacement entre Gatineau et Montréal est compensé à raison de 3.5 heures pour l'aller et 3.5 heures pour le retour. L'employeur peut libérer le salarié sans perte de salaire régulier et/ou le compenser à son taux horaire régulier pour un maximum de 7 heures, et ce, pour l'aller et le retour. Cette disposition ne peut conduire à l'application du temps supplémentaire;

- Les dépenses encourues par l'employé seront remboursées selon la politique en vigueur (FIN0080);

LETTRE D'ENTENTE # 2

ENTRE: LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

(ci-après nommée « l'Employeur »)

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-LEAMY

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Rémunération - compensation lors de convocation pour examen médical

L'employeur convient d'appliquer les modalités compensatoires suivantes lorsque le salarié est convoqué à un examen médical à la demande de l'employeur chez un médecin de son choix.

Le salarié 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 du salarié, 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 Hilton Lac-Leamy et de huit (8) heures s'il est à l'extérieur du même rayon;

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

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

Si un salarié est en congé férié ou en vacances et que l'absence a été autorisée avant la convocation pour l'examen médical ou lorsque le salarié bénéficie d'un congé social prévu à l'article 15.1 alinéa a), b), c), d), e), f) et g), le rendez-vous sera remis à la demande du salarié. S'il se présente, les modalités prévues à cette entente s'appliquent.

LETTRE D'ENTENTE # 3

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

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RESTO-CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-LEAMY
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Retraite progressive

ATTENDU les dispositions de l'article 4.2 de la convention collective liant l'Employeur et le Syndicat relativement aux ententes individuelles;

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

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

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)	$26 / 260 = 10 \%$	$2\ 080\text{h} \times 90 \% = 1\ 872\ \text{h}$
Une journée par semaine (52 jours/an)	$52 / 260 = 20 \%$	$2\ 080\text{h} \times 80 \% = 1\ 664\ \text{h}$ (ou 416h/trimestre, si octroyé par trimestre)
Trois journées par mois (36 jours/an)	$36 / 260 = 14 \%$	$2\ 080\text{h} \times 86 \% = 1\ 789\ \text{h}$
Une journée par semaine pour 6 des semaines d'un cycle de 7 semaines (45 jours/an)	$45 / 260 = 17 \%$	$2\ 080\text{h} \times 83 \% = 1\ 726\ \text{h}$

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 # 4

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

ET : **LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE**
RESTO-CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY
(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 « H » s'effectue à tout salarié de la façon suivante :

Le versement de la rétroactivité pensionnable sur les salaires à partir du 1^{er} avril 2022, sera effectué sur les heures effectivement travaillées (incluant les fériés, maladies et vacances), aux employés à l'emploi à la date de signature des conventions collectives. Le versement se fera au plus tard 60 jours suivant la signature des conventions collectives.

Le versement de la rétroactivité non pensionnable sur les salaires à partir du 1^{er} avril 2022 sera effectué sur les heures effectivement travaillées (incluant les fériés, maladies et vacances), aux employés ayant quitté pour la retraite entre le 1^{er} avril 2022 et la date de signature des conventions collectives. Le versement se fera au plus tard 90 jours suivant la signature des conventions collectives.

LETTRE D'ENTENTE # 5

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

ET : **LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET: **Projet pilote – Liste unifiée de rang de priorité des salariés
TPHV et occasionnels des unités d'accréditation CSN**

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

ATTENDU l'intention des parties de faciliter la mobilité des salariés TPHV et occasionnels entre les unités d'accréditation CSN;

ATTENDU que ce projet pilote n'a pas pour but de fusionner les unités CSN, soit l'unité Resto-Casino et Resto-Casino section Hilton Lac-Leamy;

ATTENTU que les conventions collectives continuent de s'appliquer pour chacune des unités d'accréditation et que seuls les éléments mentionnés dans la présente entente viennent en modifier les termes;

ATTENDU la réalité opérationnelle et le marché de l'emploi;

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

1. Liste unifiée de rang de priorité

La liste unifiée de rang de priorité vise les salariés TPHV et occasionnels. Elle a pour but d'établir un rang de priorité unique entre les deux unités CSN des unités Resto-Casino et Resto-Casino section Hilton Lac-Leamy. En conséquence, en plus des dispositions prévues à l'article 9.4 b) de la convention collective de l'unité Resto-Casino section Hilton Lac-Leamy et 9.4 a) 4^e paragraphe de l'unité Resto-Casino, les salariés figurent également sur une liste de rang de priorité unifiée selon les modalités prévues à la présente lettre d'entente.

2. Cotisations syndicales

Les cotisations syndicales sont prélevées en fonction du quart de travail effectué, dans l'une ou l'autre des unités d'accréditation, Resto-Casino ou Resto-Casino section Hilton, par le salarié et sont remises au syndicat de cette unité d'accréditation selon les modalités prévues à la clause 5.2 de la convention collective.

3. Rang de priorité

Le rang de priorité équivaut à la durée de service, soit la dernière date d'embauche dans l'une ou l'autre des unités d'accréditation CSN des unités Resto-Casino et Resto- Casino section Hilton Lac-Leamy.

4. Unité d'origine

a) Salarié déjà à l'embauche avant la signature de la convention collective :

Le salarié maintient comme unité d'accréditation d'origine, aux fins d'application de la présente lettre d'entente, celle à laquelle il appartient avant la mise en application de la présente lettre d'entente.

b) Salarié embauché après la signature de la convention collective :

À l'embauche, l'employeur doit remettre une lettre d'embauche au salarié et y inscrire, notamment si le salarié est embauché au Casino du Lac-Leamy ou au Hilton du Lac-Leamy. Ceci permet de déterminer l'unité d'accréditation d'origine, soit l'unité Resto-Casino ou Resto-Casino section Hilton.

5. Regroupement d'emploi :

Une liste de regroupement d'emploi est créée de la façon suivante :

	Hilton	Resto-Casino
1	Hôte, Arôme	Hôte, Banco
2	Commis, Arôme	Commis, Banco
3	Serveur restaurant	Serveur, Banco
4	Préposé, bars à alcool	Préposé, bars à alcool
5	Préposé en salubrité	Préposé en salubrité
6	Cuisinier	Cuisinier
7	Premier cuisinier	Premier cuisinier
8	Chef de partie	Chef de partie
9	Serveur, banquets	Serveur, banquets et Théâtre

6. Inscription dans un regroupement d'emploi

a) Salarié déjà à l'embauche avant la signature de la convention collective :

Le salarié TPHV ou occasionnel peut, de façon volontaire, s'inscrire dans un regroupement d'emploi. Dans ce cas, il y a quatre (4) périodes d'inscription ou de réinscription dans une année. Ces périodes ont lieu le premier lundi des mois de janvier, d'avril, de juillet et d'octobre. Dans le cas où un salarié décide de ne pas s'inscrire dans un regroupement d'emploi, il peut de façon volontaire, s'y inscrire de nouveau. Le salarié qui décide de travailler dans un regroupement d'emploi peut, de façon volontaire, se retirer à tout moment.

b) Salarié embauché après la signature de la convention collective :

Le salarié est embauché dans l'un des regroupements d'emploi. Le regroupement d'emploi est déterminé à l'embauche de la personne salariée à même la lettre d'embauche prévue au paragraphe 4 b).

7. Formation (Entraînement à la tâche)

a) Salarié déjà à l'embauche avant la signature de la convention collective :

Le salarié TPHV et occasionnel déjà à l'embauche avant la signature de la convention collective qui décide de s'inscrire dans un regroupement d'emploi, reçoit une formation dans la nouvelle unité d'accréditation;

b) Salarié embauché après la signature de la convention collective :

Le salarié embauché après la signature de la convention collective est formé dans les emplois du regroupement pour lequel il est embauché.

8. Modalités d'application :

a) Attribution des quarts de travail :

Malgré les dispositions de l'article 12, la répartition des quarts de travail est répartie dans l'ordre suivant :

1. Horaire des salariés réguliers tel que prévu à 12.4 d);
2. Les quarts de travail prévus à l'horaire et les quarts de remplacement sont répartis parmi les salariés réguliers à temps partiel disponibles par emploi et par section comme suivante : deux quarts de travail chacun et par la suite maximisation tel que prévue à 12.4 e) 4^e alinéa;
3. L'employeur répartit les quarts de travail selon le rang de priorité entre les salariés TPHV et les salariés occasionnels disponibles des blocs A, B, B-étudiant et C par emploi jusqu'à ce que chacun d'entre eux se soit vu offrir deux (2) quarts de travail par semaine, tel que prévu à 12.5 c) (1^e partie);

4. Le salarié régulier et régulier à temps partiel disponible inscrit à la liste de maximisation des heures pourra bénéficier d'un sixième (6^e) quart de travail par emploi et par ancienneté, tel que prévu à 12.6 b);
5. L'employeur maximise les quarts de travail aux salariés TPHV et aux salariés occasionnels disponibles des blocs A, B, B-étudiant et C par emploi, selon le rang de priorité, tel que prévu à 12.5 c) (2^e partie);
6. L'employeur répartit les quarts de travail selon le rang de priorité entre les salariés TPHV et occasionnels disponibles du bloc D, tel que prévu à 12.5 d);
7. L'employeur effectue la répartition des quarts de travail disponibles en double emploi parmi les salariés réguliers et réguliers temps partiel par ancienneté, tel que prévu à 12.7;
8. L'employeur effectue la répartition des quarts de travail disponibles selon le rang de priorité de la liste unifiée aux salariés visés par un regroupement d'emplois (nouveau);
9. L'employeur effectue la répartition des quarts de travail disponibles dans l'unité Resto-Casino section Hilton Lac-Leamy en double emploi par ancienneté parmi les salariés de l'unité Resto-Casino;
10. L'employeur effectue la répartition des quarts de travail disponible en double emploi par rang de priorité de la liste unifiée (nouveau).

La répartition des quarts de travail entre les étapes 1 à 7 du paragraphe a), sont distribuée entre les salariées de l'unité d'accréditation d'origine Resto-Casino de la section Hilton Lac-Leamy. La nouvelle liste unifiée de rang de priorité et les regroupements d'emplois sont uniquement applicables aux étapes 8 et 10 de la présente procédure.

b) Obtention d'emploi

Les salariés de la liste unifiée de rang de priorité sont admissibles à l'obtention d'emploi dans l'une ou l'autre des unités d'accréditation. Ainsi, l'article 10.5 est modifié de la façon suivante :

10.5 Obtention de l'emploi

L'employeur choisit, parmi les candidats qui ont postulé, celui qui répond aux exigences normales en relation avec la nature de l'emploi à combler. Celles-ci ne doivent être ni abusives ni discriminatoires.

Si plus d'un salarié répond aux exigences normales en relation avec la nature de l'emploi, l'employeur choisit parmi eux, celui qui a le plus d'ancienneté ou selon son rang de priorité dans son unité d'origine ou selon la liste unifiée de rang de priorité, et ce, selon l'ordre suivant:

1. Le salarié régulier ou régulier à temps partiel de la même section;
2. Le salarié TPHV ou occasionnel de la même section ayant travaillé mille quarante (1 040) heures;
3. Le salarié régulier ou régulier à temps partiel d'une autre section;
4. Le salarié TPHV ou occasionnel d'une autre section et dont la durée de service dans l'unité d'accréditation est la plus longue;
5. Le salarié TPHV ou occasionnel du même regroupement d'emploi et qui y est inscrit selon son rang de priorité prévu à la liste unifiée de rang de priorité (nouveau);
6. Le salarié TPHV ou occasionnel qui répond le mieux aux exigences normales en relation avec la nature de l'emploi selon le rang de priorité prévu à la liste unifiée de rang de priorité (nouveau);

7. Le salarié régulier ou régulier temps partiel provenant de l'unité CSN Resto qui répond le mieux aux exigences normales en relation avec la nature de l'emploi;

Dans le cadre d'un changement de statut, le salarié provenant du même emploi et de la même section et dont le rendement est jugé satisfaisant, conformément au processus d'évaluation du rendement prévu au paragraphe 22.11, est réputé répondre aux exigences normales en relation avec la nature de l'emploi.

Les heures régulières travaillées à titre de salarié occasionnel dans le même emploi et dans la même section que celui obtenu à la suite de l'application du présent paragraphe sont déduites de la période de probation.

L'obtention d'emploi entre les étapes 1 à 4 du paragraphe b), est attribuée entre les salariées de l'unité d'accréditation d'origine Resto-Casino de la section Hilton Lac-Leamy. La nouvelle liste unifiée de rang de priorité et les regroupements d'emplois sont uniquement applicables aux étapes 5 et 6 de la présente procédure.

9. Spécifications

- a) L'article 12.5 e) de la convention collective est remplacé par les modalités de la présente entente.
- b) En cours d'entente, les parties peuvent discuter des regroupements d'emplois afin de les modifier ou d'en ajouter. Dans un tel cas, pour apporter des modifications, il doit y avoir entente entre les parties;
- c) Les parties se rencontrent pour toute difficulté d'application ou d'interprétation;
- d) La présente lettre d'entente débute à la signature de la convention collective et se termine à son échéance soit le 31 mars 2028 à moins d'entente contraire entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE # 6

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Article 17.5 – Liste des médecins arbitres

Aux fins d'application du paragraphe 17.5 de la convention collective en vigueur, les parties conviennent que la liste des médecins arbitres sert de référence. S'il y a lieu, elle sera mise à jour ponctuellement par les parties.

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

Chirurgie Orthopédique

Dr Julien Dionne #80348
Dr Moris Duhaime #61078

Psychiatrie

Dr Jacques Lesage #77401
Dr Jean-Pierre Berthiaume #66126
Dr Louis Côté #73161
Dr Michel Grégoire #69174

Cardiologie

Dr François Sestier #74536

Neurologie

Dr Normand Moussette #74236

LETTRE D'ENTENTE # 7

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Gestion administrative - TPHV

ATTENDU selon les dispositions de l'article 2.15 de la convention collective, il n'y a pas de délai pour la gestion administrative pour l'acquisition du statut de temps partiel à horaire variable (TPHV);

ATTENDU les parties désirent préciser l'application de cet article;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. L'article 2.15 de la convention collective continue de s'appliquer de manière intégrale.
3. Les étapes suivantes sont ajoutées au processus d'acquisition du statut de TPHV :
 - Le ou vers le 1^{er} février de chaque année, les salariés s'étant qualifiés pour le statut de TPHV en sont informés par écrit;
 - La direction des ressources humaines tient une séance d'information destinée aux salariés s'étant qualifiés pour le statut de TPHV;
 - Les salariés qui désirent acquérir le statut de TPHV doivent en informer par écrit, via le formulaire approprié, la direction des ressources humaines avant la date limite;

- En conformité avec les dispositions de l'article 2.15 d) le changement de statut est applicable entre la période de paie qui inclut le 1^{er} avril et se termine le dimanche précédant le lundi de la période de référence suivante (année financière);
- Le salarié qui obtient le statut de TPHV ne peut le résilier pour les douze (12) mois qui suivent.

LETTRE D'ENTENTE # 8

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO-CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Double-emploi

Les parties conviennent que dans le cadre de l'application du double-emploi prévu au paragraphe 12.7 :

1. Les vérificateurs de nuit sont automatiquement, mais sur une base volontaire, inscrits sur la liste de double-emploi de préposés réception et préposés réservations pour ces emplois et ont priorité sur ceux-ci.
2. Les concierges sont automatiquement, mais sur une base volontaire, inscrits sur la liste de double-emploi de préposés réception et préposés réservations et ont priorité sur ceux-ci.
3. Les chasseurs et valets de nuit sont automatiquement inscrits sur la liste de double-emploi pour ces emplois et ont priorité sur ceux-ci.
4. Les serveurs restaurants sont automatiquement, mais sur une base volontaire, inscrits à la liste de double-emploi des serveurs service aux chambres (incluant le préposé Conrad).
5. Les serveurs restaurants réguliers temps partiel sont automatiquement, mais sur une base volontaire, inscrits sur la liste de double-emploi de serveurs Arôme et ont priorité sur ceux-ci.
6. Règle générale, un salarié est réputé qualifié pour effectuer du double-emploi selon la grille de pré-qualification suivante :

SERVICE	EMPLOI D'ORIGINE	DOUBLE-EMPLOI
Cuisine	Chef de partie cuisinier	Premier cuisinier Cuisinier Préposé salubrité
	Premier cuisinier	Cuisinier Préposé en salubrité
	Cuisinier	Préposé en salubrité
	Chef de partie pâtissier	Premier pâtissier Pâtissier Cuisinier – production Préposé en salubrité
	Premier pâtissier	Pâtissier Cuisinier – production Préposé en salubrité
	Pâtissier	Cuisinier – production Préposé en salubrité
Resto-bars	Serveur SAC (incluant préposé Conrad)	Commis Préposé terrasse Serveur banquets
	Serveur Arôme	Serveur SAC (incluant le préposé Conrad) Serveur restaurant Hôte Commis Préposé terrasse Serveur banquets
	Serveur restaurant	Serveur SAC (incluant le préposé Conrad) Hôte Commis Préposé terrasse Serveur banquets
	Hôte	Commis Serveur banquets
	Préposé aux bars	Serveur SAC (incluant le préposé Conrad) Hôte Commis Préposé terrasse Serveur banquets
	Préposé terrasse	Commis Serveur banquets

	Commis	Hôte
Banquets	Serveurs banquets	Équipier Serveur SAC (incluant le préposé Conrad) Commis Préposé terrasse
Hébergement	Valet de nuit	Chasseur
	Concierge/SAC	Chasseur Préposé réception Préposé aux réservations
	Vérificateur de nuit	Chasseur Préposé à la réception Préposé aux réservations
	Préposé à la réception	Chasseur Préposé aux réservations
	Préposé aux réservations	Chasseur Préposé à la réception

LETTRE D'ENTENTE # 9

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Révision des statuts

L'employeur convient de rencontrer le syndicat, au besoin, afin d'évaluer la répartition des effectifs au niveau des statuts (occasionnel, régulier temps partiel et régulier).

LETTRE D'ENTENTE # 10

ENTRE : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

(ci-après nommée « l'Employeur »)

**ET : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Remplacement classification salariale supérieure - Cuisine

Les parties conviennent qu'aux fins d'application du paragraphe 12.4 de la convention collective en vigueur, les dispositions suivantes s'appliquent pour le service de la cuisine :

- a) Pour tout remplacement dans une classification supérieure de premier cuisinier et chef de partie, l'employeur offre le ou les quarts de travail par ancienneté parmi les salariés réguliers et réguliers à temps partiel d'une classification immédiatement inférieure et possédant les exigences normales en relation avec la nature de l'emploi.
- b) Un salarié en congé hebdomadaire, en congé férié ou en autre situation d'absence n'est pas disponible pour effectuer le remplacement.
- c) L'application des paragraphes précédents ne doit pas avoir pour effet d'obliger l'employeur d'appeler un salarié régulier ou régulier temps partiel pour qui cela ne procure pas un minimum de repos conformément au paragraphe 12.8, ou celui pour qui cela ne procure pas le nombre de jours de congés hebdomadaires conformément à sa disponibilité exprimée ou celui pour qui cela occasionne l'application du temps supplémentaire conformément au paragraphe 12.11.
- d) Le remplacement d'un chef de partie absent s'effectue en fonction des besoins opérationnels et la pratique en vigueur. Cependant, l'employeur convient d'effectuer ledit remplacement lorsque des activités majeures d'un minimum de 125 personnes ont lieu aux banquets;

- e) Les salariés exerçant les fonctions de chef de partie reconnaissent la nécessité de faire preuve de plus de flexibilité au niveau des horaires de travail afin d'assurer une meilleure adéquation entre les effectifs requis et les besoins opérationnels. Ainsi, les salariés exerçant les fonctions de chef de partie pourront être appelés à prendre des jours de congé (ex. : congés fériés) ou à exercer d'autres fonctions lors des périodes moins achalandées.

LETTRE D'ENTENTE # 11

ENTRE : **LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.**

(ci-après nommée « l'Employeur »)

ET : **LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : **Horaire de travail – Service aux chambres**

ATTENDU L'horaire de travail de jour la semaine au service aux chambres ne rencontre pas l'ensemble des besoins opérationnels;

ATTENDU La volonté des parties de prendre des mesures visant à maximiser la productivité au service aux chambres en y revoyant l'horaire de travail le jour la semaine;

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

- Un serveur service aux chambres est affecté à un horaire de travail de quatre (4) jours par semaine, soit du lundi au vendredi;
- Les quarts de travail de cet employé sont d'une durée de dix (10) heures par jour soit de 5 h 30 à 16 h 00;
- Pendant son quart de travail, l'employé bénéficie d'une (1) période de repas de trente (30) minutes ainsi que de trois (3) périodes de pause de quinze (15) minutes. Ces périodes sont prises après entente avec le supérieur immédiat selon les exigences du service.

LETTRE D'ENTENTE # 12

ENTRE: LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

(ci-après nommée « l'Employeur »)

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Grille horaire – Serveurs Arôme et serveurs restaurant

Aux fins d'application du paragraphe 12.4, les parties conviennent de ce qui suit :

- Aux fins d'application de l'alinéa d) du paragraphe 12.4, l'employeur produit des grilles horaires selon les besoins opérationnels qui peuvent comporter un quart de travail variable dans l'emploi de serveur Arôme ou serveur restaurant;
- Lors de la confection des horaires hebdomadaires, l'employeur détermine les heures de travail du quart de travail variable selon les besoins opérationnels et afin de tenter de maximiser les heures du salarié concerné en respectant l'ancienneté;
- Il est entendu que la sélection d'une grille horaire comportant un quart de travail variable doit être effectuée par un salarié qui répond aux exigences normales en relation avec la nature de l'emploi de serveur Arôme et de serveur restaurant.
- Le comité horaire vise à intégrer des quarts de travail dit « Arôme+ » aux horaires des salariés réguliers à temps partiel. Ainsi, si un quart de travail de serveur Arôme se libère, il est automatiquement attribué au serveur restaurant à la confection de l'horaire.

L'employeur distribue les quarts de travail des serveurs restaurant réguliers à temps partiel et occasionnels selon la règle suivante:

- Vendredi soir - samedi soir - dimanche soir
- Vendredi jour – samedi jour – dimanche jour
- Lundi soir – mardi soir – mercredi soir – jeudi soir
- Lundi jour – mardi jour – mercredi jour – jeudi jour

Si le serveur n'a pas indiqué de journée de non-disponibilité, la règle suivante sera respectée et l'employé pourrait ne pas avoir deux (2) journées consécutives de congé contrairement à ce qui est prévu à l'article 12.4.

LETTRE D'ENTENTE # 13

ENTRE: LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

(ci-après nommée « l'Employeur »)

**ET : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Grille horaire – Hébergement

ATTENDU les besoins opérationnels de l'hébergement;

ATTENDU les discussions entre les parties le renouvellement de la convention collective;

Aux fins d'application du paragraphe 12.4 de la convention collective en vigueur, les parties conviennent ce de qui suit :

1. Le salarié régulier qui choisit un horaire annuel qui comprend une ou des journées « variables » avec une durée minimale comprise entre certaines heures doit aviser son gestionnaire s'il ne désire pas être priorisé dans l'octroi d'ajout heures pour cette/ces journées.
2. Ceci ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'employeur de combler ses besoins opérationnels. Ainsi, le salarié qui ne souhaite pas être priorisé pour l'octroi des heures peut être mis à l'horaire avant l'octroi d'heures en temps supplémentaire.
3. À la confection de l'horaire, le préposé à la réception et le préposé aux réservations réguliers se voient octroyer le quart de travail le plus long, par ancienneté, parmi ces deux (2) emplois. Le salarié peut se désister de la présente disposition en avisant son gestionnaire.

LETTRE D'ENTENTE # 14

ENTRE : **LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.**

(ci-après nommée « l'Employeur »)

ET : **LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO-CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : **Horaire magasiniers**

ATTENDU Le renouvellement de la convention collective;

ATTENDU Les dispositions de l'annexe G s'appliquant à l'ensemble des salariés;

ATTENDU La réalité opérationnelle particulière de la section Entrepôts;

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

- L'employeur s'engage à élaborer trois (3) lignes d'horaire composées de quatre (4) jours de travail et trois (3) jours de congés hebdomadaires;
- Un comité d'employés sera mis sur pied afin de consulter les salariés réguliers sur la façon d'établir ces horaires tout en respectant les besoins opérationnels;
- Cette disposition exceptionnelle vise uniquement les magasiniers et ne remet aucunement en cause les dispositions de l'annexe G.

LETTRE D'ENTENTE # 15

ENTRE : LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

(ci-après nommée « l'Employeur »)

**ET : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO-CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Comblement des heures – Magasiniers

Les parties conviennent que les magasiniers réguliers et réguliers à temps partiel qui désirent augmenter leur nombre d'heures régulières rémunérées jusqu'à un maximum de 2 080 heures par année peuvent le faire de la façon suivante :

1. Tout magasinier régulier et régulier à temps partiel désirant offrir sa disponibilité afin d'augmenter son nombre d'heures régulières rémunérées doit s'inscrire sur la liste prévue à cet effet.
2. Lors de la confection de l'horaire le magasinier qui a inscrit son nom doit être disponible. À défaut de l'être les heures offertes seront déduites de sa banque de comblement des heures. Le salarié pourra refuser d'effectuer tout quart de travail en comblement des heures offert à la suite de l'affichage de l'horaire sans que sa banque soit imputée.
3. Le nombre d'heures maximum que pourra effectuer un magasinier régulier temps complet en comblement est celui disponible dans sa banque. Celle-ci est déterminée par le nombre compris entre l'équivalent d'un maximum de 40 heures par semaine et l'horaire prévu du salarié pour le trimestre. Les heures de la banque qui ne sont pas utilisées au cours de la période se cumulent d'un trimestre à l'autre. Les dates des trimestres sont définies en début d'année financière. La banque est remise à zéro « 0 » à chaque début d'année tel que défini à l'article 2.22.

4. Le nombre d'heures maximum que pourra effectuer un magasinier régulier à temps partiel en comblement est celui disponible dans sa banque. Celle-ci se cumule d'une semaine à l'autre en additionnant la différence entre les heures travaillées et/ou offertes et 40 heures. La banque est remise à zéro « 0 » à chaque début d'année tel que défini à l'article 2.22. Une avance de 12 heures est octroyée à ces magasiniers en début d'année.
5. Le magasinier inscrit au comblement des heures pourra se rendre disponible pour le quart de travail opposé pour une journée où il est déjà prévu à l'horaire et sur les deux quarts durant ses journées de congé hebdomadaire, de congé férié ou de vacances. Il peut également spécifier sur la liste le nombre maximum de quarts qu'il désire obtenir en comblement pour la semaine visée, lequel ou lesquels lui seront octroyés du lundi au dimanche selon ses disponibilités.
6. L'article 12.4 a) de la convention collective ne s'applique pas lors de l'utilisation de la liste de comblement des heures.
7. La liste de disponibilité de comblement des heures est recueillie dix (10) jours avant le début de la semaine de travail.
8. L'employeur met à la disposition des magasiniers les listes de disponibilité pour fins de comblement un minimum de 4 semaines à l'avance.
9. Si le magasinier désire s'inscrire sur la liste de disponibilité de comblement des heures après la cueillette des formulaires, il pourra le faire en s'adressant à son gestionnaire ou en se présentant au groupe horaire. Afin que l'offre des heures au magasinier se fasse selon son rang d'ancienneté, il devra en aviser le groupe horaire avant le mardi midi pour la semaine suivante. Dans le cas contraire, sa demande deviendra hors délai et l'offre des heures sera faite à la suite de celle des occasionnels et temps partiel à horaire variable.
10. Les heures effectuées selon ce mécanisme sont payées à taux simple et ne peuvent permettre l'application de l'article 12.11 de la présente convention collective.

11. Advenant qu'un magasinier change d'horaire ou de statut en cours d'année et que par son nouvel horaire ou statut, ce dernier dépasse 2 080 heures régulières travaillées au cours de la période (telle que définie à l'article 2.22, il est entendu que le gestionnaire et le magasinier conviendront d'heures ou de journées de congé non rémunérées afin de rectifier la situation, et ce, en tenant compte des besoins opérationnels.

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

LETTRE D'ENTENTE # 16

ENTRE: LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

(ci-après nommée « l'Employeur »)

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RESTO-CASINO DU HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-LEAMY

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Précisions concernant la confection des horaires des magasiniers

ATTENDU les besoins opérationnels du service de magasinier

ATTENDU que le bassin de magasiniers occasionnels provient de l'unité générale.

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

1. Lorsqu'un magasinier régulier temps complet est en vacances pour un bloc complet, les magasiniers réguliers temps complet et régulier temps partiel moins anciens ont la possibilité de prendre son horaire en entier. Cet horaire ainsi libéré est offert aux autres magasiniers réguliers à temps complet ou réguliers temps partiel par ancienneté. Cette disposition ne doit pas occasionner plus de deux déboulements.
2. Les magasiniers peuvent signaler sur le formulaire approprié leur disponibilité à effectuer du temps supplémentaire lors d'un congé férié ou d'une vacance.
3. L'horaire du magasinier régulier temps partiel est construit du lundi au dimanche en offrant le quart le plus long par jour.

4. La distribution des heures aux magasiniers se fait comme suit;

- i. À la confection de l'horaire ;
 - a. Magasiniers réguliers à temps complet selon l'horaire établi.
 - b. Magasiniers réguliers à temps partiel affiliés à une plage horaire selon l'horaire établi.

- ii. Heures résiduelles;
 - a. Magasiniers réguliers à temps partiel flottants pour un minimum de 31.99 heures.
 - b. Maximiser les heures des magasiniers à temps partiel par ancienneté.
 - c. Comblement des heures des magasiniers réguliers à temps complet par ancienneté selon les disponibilités soumises.
 - d. Comblement des heures des magasiniers réguliers à temps partiel par ancienneté selon les disponibilités soumises.
 - e. Heures de base des magasiniers à temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels selon la distribution prévue à la convention collective de l'unité générale.
 - f. Maximiser les heures des magasiniers à temps partiel à horaire variable (TPHV) et occasionnels par rang de priorité.
 - g. Comblement hors délai selon les dispositions prévues à la lettre d'entente #15.
 - h. Double emploi.
 - i. Temps supplémentaire magasiniers par ancienneté selon les disponibilités soumises.

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

LETTRE D'ENTENTE # 17

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

ET : **LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE**
RESTO-CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY
(Ci-après nommé le « Syndicat »)

OBJET : **Ancienneté et rang de priorité en double-emploi inter-**
unité

ATTENDU Les parties ont eu des discussions sur le sujet;

ATTENDU L'article 12.7 et la lettre d'entente #4 encadrent le double-emploi;

ATTENDU Les parties ont la volonté de clarifier le cumul de l'ancienneté et du rang de priorité en situation de double-emploi inter-unité;

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

Les employés des autres unités d'accréditation qui effectuent du double-emploi dans un emploi qui est couvert par la présente convention collective ne cumulent pas d'ancienneté ni de rang de priorité dans l'unité CSN-Hilton.

LETTRE D'ENTENTE # 18

ENTRE: LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

(ci-après nommée « l'Employeur »)

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Application du temps supplémentaire – Préposés bar alcool

ATTENDU Les dispositions de l'article 12.11 de la convention collective concernant l'application du temps supplémentaire;

ATTENDU Les besoins opérationnels des bars;

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

Pour les emplois suivants, le temps supplémentaire s'applique uniquement au-delà du nombre d'heures travaillées indiquées, dans une même journée, et après quarante (40) heures au cours d'une même semaine.

Préposé bars alcools	10 h 00
----------------------	---------

LETTRE D'ENTENTE # 19

ENTRE : **LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.**

(ci-après nommée « l'Employeur »)

ET : **LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : **Comité de travail – Liste cuisiniers - Arôme**

ATTENDU Les dispositions des articles 12.4 et 12.5 de la convention collective concernant la distribution des quarts de travail aux salariés réguliers temps partiel, temps partiel à horaire variable et occasionnels;

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

ATTENDU La volonté des parties de trouver une méthode de distribution des quarts de travail en remplacement à la cuisine de l'Arôme;

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

1. Un comité composé de deux (2) représentants des parties sera constitué afin d'établir une liste de cuisiniers volontaires qui ont les habiletés pour travailler à l'Arôme;
2. Les membres du comité sont libérés aux frais de l'employeur pour la durée des rencontres;
3. Le comité devra avoir terminé les travaux six (6) mois après la signature de la convention collective;
4. Dans l'éventualité où les parties ne s'entendent pas sur les propositions du comité, les dispositions de la convention collective en vigueur s'appliquent;

LETTRE D'ENTENTE #20

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

ET : **LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE**
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : **Horaire – Préposé bars régulier temps complet - Bacchus**

ATTENDU les besoins opérationnels du Bacchus;

ATTENDU les discussions entre les parties.

Aux fins d'application du paragraphe 12.4 de la convention collective en vigueur, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un préposé bars alcools réguliers temps complet qui travaille quatre (4) quarts de travail de dix (10) heures par semaine peut retrancher un quart de travail de son horaire annuel (minimum de trois (3) quarts de travail de 10 heures).
2. Le préposé bars alcools doit en aviser son gestionnaire lors du choix d'horaire tel que prévu à l'article 12.4 d).
3. Ceci ne doit pas avoir pour effet de restreindre l'employeur dans ses besoins opérationnels.

La présente entente est en vigueur jusqu'à un éventuel changement des heures d'ouverture du Bacchus.

LETTRE D'ENTENTE # 21

ENTRE: LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

(ci-après nommée « l'Employeur »)

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-LEAMY

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET: Absences pour activités syndicales et allocation spéciale

ATTENDU qu'en vertu de l'annexe I de la convention collective, une allocation spéciale est prévue pour tout salarié qui complète son horaire régulier de travail (minimum cinq (5) heures effectivement travaillées);

ATTENDU que le salarié qui est absent pour exercer des activités syndicales n'est pas admissible à recevoir une allocation spéciale telle que définie dans l'annexe mentionnée précédemment;

ATTENDU que le syndicat assume les charges de l'allocation spéciale pour tout salarié qui est absent pour exercer des activités syndicales et qui n'a pas autrement droit à l'allocation spéciale;

ATTENDU les discussions tenues à cet effet 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. Les parties conviennent que tout salarié qui est absent pour exercer des activités syndicales et qui est autrement admissible à l'allocation spéciale, verra ladite allocation versée à même son salaire régulier par l'Employeur, le tout sujet aux conditions suivantes :
 - a. Ladite allocation spéciale ne doit pas déjà être intégrée à l'horaire;
 - b. Le salarié doit répondre à tous les critères qui lui donne droit à l'allocation spéciale;

3. En contrepartie de ce qui précède, le Syndicat convient de rembourser à l'Employeur le montant de l'allocation spéciale et les avantages sociaux y afférents durant les absences pour activités syndicales. L'Employeur facture mensuellement le Syndicat pour les sommes ainsi avancées et le Syndicat les rembourse dans les trente jours de la facturation. À défaut, l'Employeur pourra se compenser lors du versement suivant des cotisations syndicales tel que prévu au paragraphe 6.5 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 22

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Accessibilité aux bordereaux de paie

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

L'Employeur s'engage à :

- 1- À rendre disponible un aide-mémoire pour faciliter la consultation du bordereau de paie en ligne.
- 2- À informer les employés de la disponibilité de l'aide-mémoire.
- 3- Accompagner les employés nécessitant de l'aide pour accéder au bordereau de paie.

LETTRE D'ENTENTE # 23

ENTRE: LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

(ci-après nommée « l'Employeur »)

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Chaussures de sécurité

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

ATTENDU le processus d'appel d'offre entamé par l'Employeur.

Dans ce processus, l'Employeur s'engage à :

- 1- Consulter la partie syndicale par l'entremise du Comité SST sur les modèles de chaussures de sécurité à inclure dans l'appel d'offre;
- 2- À solliciter un rabais pour tous les employés chez le fournisseur choisi, et ce, autant pour des souliers réguliers (si disponibles);
- 3- Entre la signature de la convention collective et ce, jusqu'à la mise en place du contrat avec le fournisseur, l'employeur rembourse 175 \$ pour l'achat de chaussure de sécurité.

LETTRE D'ENTENTE # 24

ENTRE: LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

(ci-après nommée « l'Employeur »)

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Entretien des couteaux

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

L'Employeur s'engage à :

- 1- Faire les démarches pour offrir périodiquement un service d'affutage de couteaux sur les lieux de travail.
- 2- Négocier un rabais corporatif pour les employés chez un marchand d'outils de cuisine.
- 3- Dans l'impossibilité de rencontrer ses engagements, l'employeur a le fardeau de le démontrer.

LETTRE D'ENTENTE # 25

ENTRE: LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

(ci-après nommée « l'Employeur »)

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

(ci-après nommé « le Syndicat »)

**OBJET : Gestion des écarts de caisses, des faux billets et des factures
non payées**

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

Les parties s'engagent à discuter en comité, dès l'hiver 2023, de la gestion des écarts de caisses, des faux billets et des factures non payées.

LETTRE D'ENTENTE #26

ENTRE : **LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.**

(ci-après nommée « l'Employeur »)

ET : **LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : **Salarié retraité réembauché**

ATTENDU les articles 9 et 12 de la convention collective et plus particulièrement, mais non limitativement la clause 12.05;

ATTENDU la rareté de main d'œuvre et le marché de l'emploi;

ATTENDU les discussions entre les parties en cours de négociation de convention collective;

ATTENDU la volonté des parties de s'entendre.

Les parties conviennent ce qui suit, à savoir :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Le salarié retraité qui est réembauché à l'intérieur d'un (1) an maintien ou obtient le rang de priorité qu'il avait ou aurait eu lors de son départ en maintenant la même date d'embauche qu'il avait avant sa retraite;
3. Malgré le paragraphe précédent, l'employeur peut offrir à un salarié qui a pris sa retraite à la suite de l'échéance de la convention collective 2018-2022, de se prévaloir des mêmes avantages, et ce, bien que la période entre la prise de la retraite et la réembauche est supérieur à un (1) an, et ce, dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective;
4. La personne salariée visée, a un délai de 30 jours pour entamer les procédures de réembauche. À défaut de ce faire, la personne salariée ne peut se prévaloir des modalités prévues à la présente entente;

5. Ce salarié peut être disponible conformément aux blocs A, B, C ou D;
6. Afin d'assurer le maintien des compétences, l'employeur se réserve le droit de retirer de la liste de disponibilité l'employé retraité qui n'a pas travaillé à l'intérieur d'une période de six (6) mois;
7. Pour toutes problématiques d'application et/ou d'interprétation, les parties se rencontrent;
8. La présente entente est en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'à ce que les parties conviennent d'en modifier les termes;

LETTRE D'ENTENTE #27

ENTRE: LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

(ci-après nommée « l'Employeur »)

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**

(ci-après nommé « le Syndicat »)

OBJET : Projet pilote - Prime de formateur

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

ATTENDU les besoins de formation actuels causés par le marché de l'emploi;

ATTENDU la volonté des parties de favoriser la rétention et la mobilisation du personnel;

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

- 1.** Mettre sur pied, sous forme de projet pilote, une équipe de formateurs désignés qui sont attirés notamment à effectuer l'entraînement à la tâche des nouveaux employés.
- 2.** Les formateurs désignés sont sélectionnés selon leurs connaissances, rendement et attitude au travail en tenant compte de l'ancienneté.
- 3.** Les formateurs désignés reçoivent une formation de formateur et participent à l'élaboration des outils de formation.
- 4.** Au moment de la mise en œuvre du projet la prime de formateur passe à un dollar et cinquante sous (1,50 \$).
- 5.** Le projet entre en application au plus tard six (6) mois après la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 28

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

**ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE
RESTO CASINO DE HULL (CSN) – SECTION HILTON LAC-
LEAMY**
(ci-après nommé « le Syndicat »)

**OBJET : Projet pilote – Procédure de déplacement et rappel au
travail**

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

ATTENDU l'expérience vécue par les parties lors des fermetures et réouvertures d'établissement dans les dernières années;

Les parties conviennent ce qui suit, à savoir :

Travailler en comité conjoint afin de mettre à jour la convention collective en ce qui a trait à la procédure de déplacement et du rappel au travail, plus spécifiquement, mais non limitativement la clause 11.4 de la convention collective.

Le 31 octobre 2023

Monsieur Colain Valiquette
Président
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Resto-Casino de Hull (CSN) - section
Hilton Lac-Leamy

**Objet : Lettre d'intention – Maintien de la pratique de gestion des
banques de vacances**

Monsieur,

Suite aux discussions tenues dans le cadre de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective, je vous confirme l'intention de l'Employeur de maintenir la pratique actuelle de gestion des banques de vacances pour la durée de la convention collective.

Bien à vous,



Amélie Carpentier-Cayen, CRHA
Partenaire d'affaires – Direction expérience employé et culture

Le 31 octobre 2023

Monsieur Colain Valiquette
Président
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Resto-Casino de Hull (CSN) - section
Hilton Lac-Leamy

Objet : Lettre d'intention – Promotion de la consigne

Monsieur,

Suite aux discussions tenues dans le cadre de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective, je vous confirme l'intention de l'Employeur de promouvoir l'utilisation de la consigne auprès de la clientèle des congrès.

Bien à vous,



Amélie Carpentier-Cayen, CRHA
Partenaire d'affaires – Direction expérience employé et culture