

### AUTRES SERVICES

La Société des casinos du Québec (Gatineau)  
et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de resto-casino de Hull – CSN  
Secteur d'activité de l'employeur: autres services

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**

(281) 188

- **Répartition des salariés selon le sexe**

Femmes: 124; hommes: 64

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** services

- **Échéance de la convention précédente**

31 mars 2012

- **Échéance de la présente convention**

31 mars 2017

- **Date de signature:** 17 juin 2013

- **Durée de la semaine normale de travail**

Variable selon la fonction, maximum de 2 080 heures/  
année

- **Salaires**

#### 1. Serveur, 72 salariés

Date	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Salaire/heure	13,19 \$ (12,93 \$)	13,45 \$	13,72 \$

Date	1 <sup>er</sup> avril 2015	1 <sup>er</sup> avril 2016
Salaire/heure	13,99 \$	14,27 \$

#### 2. Chef de partie

Date	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Salaire/heure	23,56 \$	24,03 \$	24,51 \$
Min.	(23,10 \$)		
Salaire/heure	24,44 \$	24,93 \$	25,43 \$
Max.	(23,96 \$)		

Date	1 <sup>er</sup> avril 2015	1 <sup>er</sup> avril 2016
Salaire/heure	25,00 \$	25,50 \$
Min.		
Salaire/heure	25,94 \$	26,46 \$
Max.		

- **Augmentation générale**

Variable pour la durée de la convention collective.

- **Primes**

**Chef d'équipe:** (0,87 \$/heure) 7% du salaire normal  
**Soir\*:** (0,81 \$) 0,85 \$/heure, 0,87 \$/heure à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014, 0,89 \$/heure à partir du 1<sup>er</sup> avril 2015 et 0,91 \$/heure à partir du 1<sup>er</sup> avril 2016 – salarié qui travaille entre 18 h et 23 h

**Nuit:** (1,10 \$) 1,14 \$/heure, 1,16 \$/heure à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014, 1,18 \$/heure à partir du 1<sup>er</sup> avril 2015 et 1,20 \$/heure à partir du 1<sup>er</sup> avril 2016 – salarié qui travaille entre 23 h et 8 h

**Fin de semaine\*:** (0,75 \$) 0,79 \$/heure, 0,81 \$/heure à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014, 0,83 \$/heure à partir du 1<sup>er</sup> avril 2015 et 0,85 \$/heure à partir du 1<sup>er</sup> avril 2016 – salarié qui travaille le samedi ou le dimanche

**Allocation spéciale\* [N]:** 50% du salaire normal – salarié qui complète son horaire normal selon les modalités prévues

- **Pourboires**

Différence entre 15% de la valeur totale d'un coupon non monnayable au prix régulier et le pourboire reçu du client

15% – groupe de 8 personnes et plus ou groupe visé par une entente à cet effet

- **Frais de bouchon**

0,50 \$ – bouteille de bière

5 \$ – bouteille de vin

8 \$ – bouteille de champagne

12 \$ – autre bouteille de boisson alcoolisée

- **Service des banquets**

10,75% – serveur ou équipier banquet assigné à un événement pour lequel un maximum de 25 clients est prévu

1,75% – équipier

## Souper spectacle au théâtre du casino

15% – pour tout événement souper spectacle pour lequel il n’y a pas de contrat banquet et dont la vente et la coordination sont réalisées par un partenaire d’affaires spécialisé dans la vente de billets de spectacle

**Événement sans serveur:** les équipiers banquets reçoivent le pourcentage de pourboires prévu pour les serveurs lorsqu’ils sont assignés à un événement pour lequel un maximum de 25 clients est prévu, et ce, selon les modalités prévues à la convention collective

\* Ces primes ne s’appliquent qu’au salarié qui n’est pas admissible aux pourboires.

### • Allocations

#### Uniformes et vêtements de travail

Fournis par l’employeur lorsque c’est requis

L’employeur assume l’entretien des uniformes qui nécessitent le nettoyage à sec.

**Souliers de sécurité:** fournis par l’employeur lorsque c’est requis

**Couteaux:** 150 \$/année

N. B. – Le salarié à temps partiel reçoit un montant établi en fonction du nombre d’heures travaillées.

### • Jours fériés payés

13 jours/année

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	160 heures	Taux normal
17 ans	168 heures	Taux normal
19 ans	176 heures	Taux normal
21 ans	184 heures	Taux normal
23 ans	192 heures	Taux normal
25 ans	200 heures	Taux normal

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d’assurance parentale – RQAP a droit à un congé de 21 semaines consécutives qu’elle peut répartir à son gré avant et après l’accouchement. En cas d’invalidité liée à la grossesse, le congé commence le jour de l’accouchement ou avant, à la demande de la salariée.

La salariée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine a également droit à ce congé.

Pour la salariée régulière, régulière à temps partiel et à temps partiel à horaire variable qui a accumulé 20 semaines de service, l’employeur comble la différence entre les prestations versées par le RQAP ou le Régime d’assurance emploi – RAE et le salaire normal de la salariée.

La salariée régulière, régulière à temps partiel ou à temps partiel à horaire variable qui a accumulé 20 semaines de service et qui n’est pas admissible au RQAP ou au RAE, reçoit la même indemnité, mais pour une période de 12 semaines.

La salariée enceinte a droit à 2 jours de congé payé, qui peuvent être pris en demi-journées, afin de rencontrer son médecin ou une sage-femme.

#### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

#### 3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé de 5 semaines, sans solde.

Le salarié régulier, régulier à temps partiel ou à temps partiel à horaire variable reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire normal et le montant des prestations du RQAP ou du RAE qu’il reçoit ou recevrait s’il en faisait la demande.

#### 4. Congé d’adoption

La salariée ou le salarié régulier, régulier à temps partiel ou à temps partiel à horaire variable qui adopte un enfant autre qu’un enfant de son conjoint et qui n’est pas admissible au RQAP ou au RAE a droit à un congé payé de 5 jours.

La salariée ou le salarié qui est admissible au RQAP ou au RAE et qui a accumulé 20 semaines de service a droit à un congé de 5 semaines consécutives, pourvu que son conjoint ou sa conjointe n’en bénéficie pas également. Ce congé doit se terminer au plus tard à la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de l’adoption.

La salariée ou le salarié régulier, régulier à temps partiel ou à temps partiel à horaire variable reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire normal et le montant des prestations du RQAP ou du RAE qu’il reçoit ou recevrait s’il en faisait la demande.

#### 5. Congé parental

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d’un maximum de 2 ans.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: le régime de base, qui inclut une assurance vie et une assurance invalidité de courte et de longue durée, est payé entièrement par l’employeur, sauf pour l’assurance invalidité de longue durée, qui est payée entièrement par le salarié

Le salarié peut adhérer aux options 1, 2 ou 3, qui incluent en supplément une assurance médicale, les soins dentaires, une assurance vie facultative des personnes à charge, une assurance décès ou mutilation accidentels et maladies graves, selon les modalités prévues à la convention.

---

## **1. Congés de maladie**

75,5 heures de congé maladie/année

Ce crédit est réduit au prorata des heures travaillées pour tout salarié dont la semaine normale de travail est de moins de 40 heures.

Les heures non utilisées au 31 mars sont remboursées au salarié.

## **2. Assurance salaire**

### **Courte durée**

Prestations: 70 % du salaire normal pour le régime de base, 75 % du salaire normal pour le régime option 1 ou 80 % du salaire normal pour le régime option 2, pour une période maximale de 6 mois

Début: après l'épuisement de la banque de congés de maladie, selon les modalités prévues

### **Longue durée**

Début: après l'assurance de courte durée

## **3. Régime de retraite/Plan d'épargne**

Le salarié admissible est régi par les dispositions du Régime de retraite des employés de la Société des casinos du Québec inc.

Le salarié qui le désire peut également souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne de Fondation.