

關於

加拿大聯合食品和商務工人工會 401 分會
(UFCW Local 401)

與

營運名稱為 Baccarat Casino 之“僱主”
(Gateway Casinos & Entertainment Limited)

订立集体协议的

全面完整要约

"IMPORTANT NOTICE - PLEASE READ: The following Chinese translation is for REFERENCE PURPOSES only and is NOT to be relied upon. The negotiated English version that is signed by the Employer and the Union is the version that is to be relied upon."

“重要通告 - 請仔細閱讀：以下的中文翻譯只僅供參考，以雇主和工会簽署的英文版本作准。”

協議備忘錄

訂約雙方為：

營運名稱為Baccarat Casino 之 Gateway Casinos & Entertainment Limited
(以下簡稱Baccarat Casino)

與

加拿大聯合食品和商務工人工會401 分會 (UFCW Local 401，以下簡稱
“工會”)

鑒於以上訂約雙方已就首份集體協議之條款及條件達成共識；

又鑒於雙方各自所屬之談判委員會一致建議納取集體協議之條款、合同草
約書和相關新規定，為一份有效期直至2015年3月31日為止之新集體協議
奠定基礎；

因此，基於上述諸點認識，雙方談判委員會一致推薦採納下列附件之規
定，作為一份新集體協議之基礎。

雙方各自授權其代表於2012 年 _ _ 月 _ _ 日簽訂本協議， 特此為
證。

代表：Baccarat Casino

代表：UFCW Local 401

**營運名稱為 Baccarat Casino 之
“僱主” (Gateway Casinos & Entertainment
Limited)**

與

“工會”(加拿大聯合食品和商務工人工會401 分
會)

The United Food and Commercial Workers

Canada

Union, Local No. 401)

訂立的

集體協議

续约期: 2015 年 , 三月

目录

<u>条例 :</u>	<u>说明</u>	<u>頁 :</u>
	封面頁 - 全面完整要约	1
	协议备忘录	2
	集体协议封面	3
1	期限和宗旨	7
2	定义	8
3	资历和雇佣日期	9
4	承认	11
5	工會會員资格	12
6	工會代表权	14
7	管理阶层和雇員權利	18
8	紀律处分和解雇	20
9	艾伯塔娱乐及佣金条例和操作指南条例规定	21
10	暂时解雇和召回	22
11	新的级别	25
12	招聘啟事	26
13	試用期/試勤期/評估	28
14	申訴程序	31
15	技術改变	32

16	設備，工具和制服	34
17	名牌	34
18	雇員餐廳，更衣室和告示板	35
19	工作場所的人權和騷擾	36
20	工作場所的騷擾	37
21	休假	38
22	產假和陪產假	40
23	工伤	42
24	聆訊义务	43
25	喪假	43
26	出差補貼	44
27	工資支付	44
28	业务營運停止	46
29	工作外判	46
30	人權	46
31	工时	47
32	工作安排規定	49
33	上班的起始時間和結束時間	51
34	加班安排	52
35	加班費用	53
36	談判單位內的臨時任務	54
37	談判單位外的工作	54

38	培训	55
39	健康和安委员会	57
40	福利计划和病假准许	58
41	假期	63
42	法定/带薪假期	64
43	工作级别和薪酬	66
44	小费	71
45	罢工和停工	72
46	保留条款	73
47	现金短缺	73
	解决方案#4	76
	目录“A”工资	77
	合同草约第一条-----全新的开始	88
	合同草约第二条----合作的权利、权益保障	88
	合同草约第三条----会费----百家乐雇员的申请 (详见本协议第五条 5.01)	88
	合同草约第四条---- 赌场暂时/永久性迁移，雇员的权利和工作保障	88
	合同草约第五条----雇员培训	89
	合同草约第六条----抗疲劳软垫	89
	合同草约第七条—垫脚箱和坐凳	89
	合同草约第八条—雇员服装和制服	90

第一条 – 期限和宗旨

1.01 加拿大聯合食品和商務工人工會 401 分會 (The United Food and Commercial Workers Canada Union, Local No. 401) 和 雇 主 (Gateway Casinos & Entertainment Limited) 的宗旨是互相保持良好的工作关系，促进雇主和雇员的和谐共处，制定和维护工资等级和雇佣条例，以提供适当的程序来快速解决申诉和问题，确认联合討論、磋商和談判的共同價值。

1.02 本协议经双方签名批准后生效，并持续有效至 2015 年 3 月 31 日。
此後，根据阿爾伯塔省的勞動法案，該協議將持续每年生效直到协议任何一方提出书面通知进行談判。

1.03 合同草约书双方協定是恰当的。

1.04 本协议一经签订，根据劳工法，尽管协议期限已过，本协议对雇主和工会依然生效，除非：

(i) 工会合法罢工；或

(ii) 雇主合法停工；或

(iii) 协议双方达成新的、或更进一步的协议

1.05 双方同意在本协议生效期间不能罢工，封锁，停工，或者拖慢工作，且所有的问题和申诉会根据本协议规定的程序来解决。

1.06 在任何前提下，工会不会发起或允许其成员发起或参与任何形式的静坐、停工，以缩减、限制和干预雇主的业务营运。本协议规定，工会不会发起或容忍工会成员去发起或参与针对雇主业务营运儿进行的任何形式的罢工或参与场内罢工纠察队。

第二条 - 定义

2.01 “工会”是指 加拿大聯合食品和商務工人工會 401 分會
(United Food and Commercial Workers Canada Union, Local No. 401)
“UFCW” 为简称。

2.02 如情况有需要，男女性别和人数是可交替的。

2.03 “雇员”是指本协议覆盖的人。

2.04 “全职雇员”是在三个月内平均每个星期工作三十五 (35) 到四十四 (44) 小时的雇员。 超时工作或者获准请假不算。

2.05 “兼职雇员”是指平均工作时间比正常每天或每周的工作时间少的雇员。 加班除外。

2.06 “专有的游戏”是指由私人所有的、受专利/版权或商标保护的、公司需支付操作使用费用的游戏。

2.07 “连续服务”是指跟雇主没有中断雇佣的时间。 包括所有被批准的请假时间。

2.08 “暂时解雇”是指雇员在长达六（6）个月内，保留再召回雇用的权利。

2.09 “永久裁员”是指雇员在六（6）个月内没有被召回重新雇用，超过六（6）个月后雇员将失去再召回雇用的权利。

第三条 - 资历和雇佣日期

3.01 全职雇员的资历是指全职职位上的连续服务时间。

3.02 兼职雇员的资历是指所有的工作时间。

3.03 提升为全职雇员的兼职雇员，他们的新资历时间是以全部的工作时间算起来。

3.04 当全职雇员变成兼职的时候，他们的资历将转换成小时来计算。

3.05 全部雇员的雇佣日期是指开始上班的日期。

3.06 初期资历列表

(a) 雇主在批准后会马上准备资历列表，然后张贴在所有雇员可以看到的的地方。列表也会发放给工会。资历列表是按照资历最高的雇员到资历最低的雇员来排序。资历表资料应该包括雇员的职业级别、开始服务的日期、和每级别的资历日期。

(b) 如在资历列表登报后，对资历日期有质疑，雇员可以在六十 (60)天内以书面形式通知工会。

(c) 赌场经理和工会代表将立即开会讨论资历日期以解决资历糾紛。

- (d) 如上述 (c) 的纠纷得不到解决，将诉诸于申诉和仲裁程序。一旦申诉得以解决，雇员将被纳入资历表中。
- (e) 雇员的资历日期名单应在上述(d) 纠纷解决后的十五(15) 天内发布第二次。 該名單應被視為最終的、和有約束力的，不允許任何改变。

持續资历列表

- (a) 每三個月（一月一号，四月一号，七月一号，和十月一号）雇主应将资历列表放在所有雇员可存取的地方。副本將被發送到工会干事。

第四条 – 承认

- 4.01 雇主承认工会是唯一代表全部 Baccarat Casino(百家乐赌场) 雇员的谈判代理人。但不包括以下的职位：董事、經理、助理經理、老虎机和食品飲料監事、总监、辦公室行政人員、廚師/廚房監事、撲克管理员、主管、保安人员和行使管理職能的僱員。

- 4.02 雇主承认根据本协议，每个雇员都有权利进入工会里成为会员。
- 4.03 本协议有效期内，主管、楼面監事、Boxman（双骰子楼层主管）将继续执行领导职责。但不会将职责扩大到包括直接实施纪律处分。本条规定的目的在于限制或以其他方式干扰第 37 条例。
- 4.04 除双方同意更改时间外，雇主和工会每三个月（季度）开展一次会议来讨论影响工作人员的赌场管理问题，并分享资讯。
- 4.05 协议通过后，雇主和工会应在六十（60）天内一起举行会议来介绍和讨论本集体谈判协议。工会和雇主将派出自己的谈判小组出席会议。雇主必须确保经理及其他管理本协议的员工在场。会议目的是说明协议的定义和修订方案，并促进工会和雇主的良好工作关系。公司将支付会议所需的全部费用。

第五条 - 工会会员资格

- 5.01 作為繼續聘用，所有僱用的員工、重新僱用的員工、恢復原职或调职（从谈判部门復职）的员工，必须填妥及簽署工会会员申请表格，准予工会每个月从工資中扣除工会会费和入会费。雇主在雇员第一天上上班时发派此表格。工会将在会员表格里提供会员费

用和入会费的列表。

- 5.02 在本协议生效期间，当雇主收到雇员书面授权工会扣除费用后，雇主将根据工會會費憲法和工會章程的規定，在每个雇员的工资中扣除工会费。在每個月的最後的工资期和在每個月的第十天前，雇主必須向工会提供總扣除费及被扣除会费的成員列表。当没有费用被扣除时，如有需要，雇主將给工会提供明细。

如工会费或入会费扣除金额有任何改变，工会需在两 (2) 个月内详细知会雇主。

- 5.03 如有需要，雇主将提供一份工会会员的雇员名单。这需要在至少七(7)个工作天内做出书面要求。

- 5.04 雇主同意在每一个季度递交有關雇员的信息到工会辦公室，包括：

- 1 . 名字
- 2 . 地址
- 3 . 电话号码
- 4 . 受僱日期

- 5 . 職業级别
- 6 . 額計算的薪酬
- 7 . 和任何其他工会要求的信息

5.05 雇主将在雇员的 T4 單的上标明年度已扣除的工會會費。

5.06 雇员最多可以在衣服上扣上两个工会信息針腳或按鈕。 工会的按鈕讯息要合理代表工会会员和勞工運動，但是不能影响雇主的聲譽和不合理地影响工作运作。

还没推出按鈕讯息给会员时，工会应先跟雇主商量按鈕讯息的内容。 如果雇主不能参与會議，工会应通知雇主有关按鈕讯息的内容。

工會干事可以戴代表針腳或按鈕和其他两(2)个工会針腳或按鈕。

如果对本条例有异议，雇员可以继续戴代表工会針腳或按鈕，直到申訴或仲裁通过为止。

如果要申诉，雙方同意在十(10)天内快速进行仲裁并做出判决。

第六條 - 工會代表權

6.01 工會代表

- (a) 僱主承認工會享有選擇代表雇員的工會幹事的權利。
在協議中 , 僱主和工會同意工會幹事的人數是根據僱主的業務和管理需求來決定的。 工會幹事的職責是協助報告、調查和解決所有的申訴和問題 , 以及向工會的雇員和僱主傳播正確的信息。
- (b) 僱主承認由工會書面通知寫有工會幹事名字的委任工會幹事。
- (c) 工會幹事履行職責時不得被歧視或遭受紀律處分。
- (d) 工會幹事和當選代表如有公務要求需要離開工作崗位時 , 可應准予帶資歷的無薪請假。這樣的請假應遵守操作要求 , 並不會被無理拒絕。
- (e) 工會和工會幹事或當選代表如果需要請假 , 需尽早提出通知以方便安排雇員。為了以便 (d) 項運作管理 , 代表無薪休假時 , 依法應給予休假。工會應賠償僱主適當

的工資和福利費用。

- (f) 双方承认全部雇员包括工会干事都有规定职务。 在工作期间 ,工会干事應允許在合理的时间段上离开职位進行調查、調整、編寫和提交投訴 ,且在此期间仍可不间断地获得薪酬。但这一点不能被任何一方濫用。在離開他們的常規職責之前 ,工会干事必須先獲得他們的上司的許可。根据艾伯塔娱乐及佣金条例和賭場牌照操作指南条例规定 (AGLC) , 這種許可不得遭到無理拒絕。

雇主應尽力给工会干事在工作期间安排時間参与工会商务。如果請求不能被立即批准 , 应尽快安排在同一天的另一時間去进行。 賭場設施許可證的條款及條件必須優先考慮。

6.02 工会代表不能在任何情況下採取任何行動或發出的任何指令来干擾操作或雇主事務 , 或影响工作的方向。

6.03 雇主同意在目前的所在地 , 為工会和雇员提供會議室或替代空間来开私人会议。

如果企業轉移到一個臨時地址 , 雇主將提供工会與雇员的私人會

議空間。

如果企業轉移到固定的位置，雇主應就地提供大小合理的、专用的、私人的和工会辦公室。

6.04 工会授權代表有權在雇員休息期間就集體協議或行政問題採訪雇員。

6.05 大家一致同意工會代表可以使用僱員的午餐室來進行合法工會事務，但不會把午餐室當成第二個辦事處來使用。

6.06 某些情況*下可能需要工會代表出席在賭場樓面。但是雇主有權施加合理的、與合法的經營目標相關的限制。這樣的限制是相稱的，非過分的。工會代表獲准進入賭場樓面之前，要在合理的時間內通知遊戲部門經理。

*這包括兩個(2)被認可的合法運作上的許可限制：

(a) 該遊戲是服務性行業，合理的規則旨在保持雇員專心於客戶需求的競爭性需求。

(b) 合理規則必須遵守政府法規和防止賭場內的犯

罪活動。

- 6.07 僱主將給工會提供賭場有關的任何政策或限制的副本。
- 6.08 雙方一致確認工會代表將出席有關 AGLC（艾伯塔娛樂及佣金條例和操作指南條例規定）規則、和賭場區的政策有關的安全標準的簡報。
- 6.09 為了確立關聯，如有需要，僱主同意向工會提供與僱傭相關的文件。僱主認識到需要向工會及時提供有關文件，以便工會行使其權利和義務。
- 當工會需要超過二十五（25）頁的文件，工會同意每頁相應支付僱主 18 美分（0.18 美元），及任何其他要求的文件。

第七條 - 管理階層和僱員權利

- 7.01 對僱員的業務管理和勞動力的工作方向指導，包括，但不限於：
招聘、指揮、安排工作、監督、提升、降級、裁員、暫停或公正
公正地對任何僱員進行紀律處分，僱主將保留其專用的權力。
- 7.02 雙方同意本協議中未經僱主特別削減、委派或經協議修正的所有

功能、 權利、 工作人員的支付條例、 權力， 經工會認可歸公司管理層操作。

7.03 為了與本協議保持一體化， 並履行其公平公正的職責， 百家樂賭場可行使共同協議中沒有明確限制的權利。

7.04 工會意識到僱員在成功的商業中扮演著重要的角色。 工會和僱主同意全體僱員（ 包括管理和談判部門 ） 應相互公平公正、 平等尊重對待。 工會承認以下（ 但不限於 ） 僱員的權利，：

- （ i ） 享有安全工作環境權利
- （ ii ） 享有不受歧視、 恐嚇、 報復和騷擾的權利
- （ iii ） 享有工作賠償權利
- （ iv ） 享有所有工作場所的權利、 義務、 政策和規則的知情權
- （ v ） 享有必要時翻譯的權利
- （ vi ） 享有安全設備、 器材的權利
- （ vii ） 享有工作培訓的權利
- （ viii ） 享有參加合法工會活動的權利
- （ ix ） 享有法定福利、 權利和其他特權的權利

7.05 僱主確認對僱員採取適當的保護措施以免除僱員遭受顧客的辱

骂、恐吓或暴力的必要性。雇主有权要求有暴力或恐吓行为的顾客离开赌场。工会承认对顾客行为的定义可因不同的人的观点而有所不同，雇员的行为也有可能直接或间接导致事件发生。

7.06 进入保安调查时，应严格依照公平公正的程序来处理，并确保工会代表从旁参与所有阶段。

此外，如果雇员因严重行为不当被接受调查时，应在进入调查的最高阶段告知其辩护权。

如雇员指控其他谈判单位成员的严重不当行为时，应在调查早期向工会和被告提供书面陈述。

第八条 – 纪律处分和解雇

8.01 雇主可以以“正当理由”有权处分和解雇雇员。

8.02 如雇员因排名犯上、不诚实、明显的不忠、盗窃，或在工作时间内使用酒精，或使用或拥有非法药物被解雇，雇主没有义务给予任何通知或薪酬。

8.03 根据第 8.04 条，双方一致认同雇主有权力对雇员日常的运作进行指导和监督。

8.04 在有关纪律处分、纪律会议、有可能纪律处分的会议、调查会议期间，工会管理人或工会代表应出席参与。。

工会代表应随时可用。“随时可用”是指其中一个工会代表可以在一个合理的时间段内随时联络得到。

8.05 当雇员面临的实际的或可能的纪律处分或遭解雇的时候，而雇主希望依靠全部或部分的监控证据来维护公平公正时，如有需要，工会或律师应被准予查阅、听取或审议此证据。

8.06 任何雇员的申斥在十二（12）个月后将不能用作任何的纪律处分行为。任何暂停在二十四（24）个月后将不能用作任何的纪律处分行为。

第 9 条 – 艾伯塔娱乐及佣金条例和操作指南条例规定（AGLC）

9.01 艾伯塔娱乐及佣金（AGLC）的条例和操作指南条例是公司经营许可操作所必须的基本原则。

9.02 双方同意坚持遵循艾伯塔娱乐及佣金 (AGLC) 的条例和操作指南
条例规定。 违反这些准则的雇员可能会受到纪律处分，包括被解
雇。

9.03 雇主不得处分或处罚任何被如实上报的、行为不当的、和/或违反
艾伯塔娱乐及佣金 (AGLC) 的条例和操作指南条例规定的雇员。

第 10 条 – 暂时解雇和召回

10.01 在暂时解雇的情况下，根据第 2.09 条，雇主将通知雇员裁员的必
要性。 这不包括慈善执照遭暂停或被取消的情况下。

发生裁员后，合资格雇员将享有一切福利直到月底。雇员从裁员
之日起无需支付任何福利费用。

10.02 根据第 2.10 条，在永久裁员的情况下，雇主将按照第 27.05 条提
供解雇费。 聘请记录书将被邮寄到雇员档案上的地址。

10.03 当雇主确认了裁员的必要事，雇主将与工会进行讨论并做出一切
合理的努力以减少受影响的雇员。 雇主按雇员的级别、必须的技

能及职位数目来确定裁员。

雇主将跟每一位受影响的雇员见面。 根据第八条所规定，一位工会代表也会在场。并向雇员出示选项，并要求雇员在四十八 (48) 小时内做出选择。

根据共同协议条款，工会确认雇主有义务保持最佳劳动力以确保营业得以有效地运作。

10.04 在解雇任何全职雇员之前，雇主应先对兼职、临时或代理雇员作出调整或解雇。

10.05 雇主同意尽一切合理的努力，包括向全职雇员提供兼职小时。必要时，将在谈判单位内向任何受影响的雇员优先提供空缺职位。

10.06 根据第 10.03 条，在需要裁员的情况下，同级别的应先让最少资历的雇员离开，并根据所需的技能进行裁决。

10.07 根据第 3 条规定，被解雇的雇员，应允许高资历的取代同一部门、其他级别服务年资少的其他雇员。兼职雇员降级到较低级别将无法取代全职雇员。 选择取代另一名雇员的雇员，应当在收到裁员

通知四十八 (48) 小时内作出选择。在这段时间内，如果雇员没有选择，他/她将被视为已接受裁员。 选择在新级别工作的雇员应得到一个四百八十 (480) 小时的公平的试用期。 如果雇员没有完成试用期，或选择不完成试用期，部门已没有其他可取代的置位的话，他们将被裁员。

如确定被裁员的雇员目前正领取残疾金、劳工赔偿会，或正在任何准假包括陪审团的义务和丧假)、或休假期间，裁员立即生效。然而，裁员将不会受到影响直到恢复工作后。

选择调往另外级别的雇员，则根据其新级别和资历相应地作出资历调整。

- 10.08 如果全职岗位裁员影响的部门数量要增加，雇员应有权被召回原来位置。 被召回原先的职位的雇员， 根据相同级别、高资历及任何选择兼职职位以避免裁员的雇员来顺序安排。如果有雇员拒绝职位的话，则通过双挂号信联系召回名单上的下一个最高资历的雇员

被召回的雇员必须在收到双挂号信七 (7) 天内返回工作。处于疾病/受伤期间 (需要生病或受伤的证据) 或休假 (雇员在通知雇主的情况下) 的除外。有医疗证据的雇员在恢复工作之前有七 (7)

天的通知期。 在休假的雇员在原休假结束日期后有七（7）天的通知期。 如果雇员拒绝召回，在裁员六（6）个月后，他们将不再有召回的权利

10.09 裁员时的发布

- （a） 新的雇员不得被聘用到一个同时被裁员的级别。
- （b） 有资格的下岗雇员将有机会申请到其他所需部门职位。
- （c） 根据第 10.08 条，下岗职工成功申请被放置到新级别后将被安排到新的级别中去，直到他们恢复之前的级别。如果有雇员拒绝被召回的话，召回名单上的下一个最高资历的雇员将被联系。

10.10 资历

选择申请到其他级别的雇员，按照在新级别的工时，对此雇员进行级别资历调整。 如果在新部门的雇员没有现成的经验，他们将没有此级别的资历。 雇员将被移动到级别资历列表的底部。

第十一条 - 新的级别

11.01 当创建一个新的级别，在三十（30）个日历天内，雇主可给雇员

分配工作。在建立一个新的工作的时候，雇主应在二十（20）个日历天内，建立新的工作级别和工资率。雇主同意跟工会讨论建立新的级别和支付率的理由。如果雇主和工会对新职位的新费率或级别有歧义，根据本协议，工会有权提交申诉。

11.02 根据第 11.01 条，在建立工资率和级别后，雇主应根据集体协议的规定在三十（30）日内发布关于新级别职位空缺的招聘启事。

第十二条 - 招聘启事

12.01 如有职位空缺时，雇主要在十（10）日内发布职位空缺，以允许全职和兼职雇员有机会去申请。

12.02 招聘启事发布应确定将要执行的工作的性质、工作时间、班次及所提供的位置的要求。招聘启事要张贴在雇员饭堂的布告板上。雇主有权提出合理的有关工作经验、学历要求、和总能力的要求。

12.03 雇主要尽量通知休假期间的雇员有关职位空缺事宜。通知方法包括通过电话和电子邮件（如果有的话）。

12.04 希望从某级别某职位辞职的雇员可以通过书面形式通知管理人员。当他们的部门有职位空缺的时候，他们将有机会获得辞职。

雇员将被调到与工资规模（小时和水平）相等的职位上，且他们的资历也跟着一起被调往新的职位。

12.05 根据第 12.06 条，如果没有收到雇员应聘表格或没有符合要求的雇员，雇主将以这样的方式来决定填补空缺。

12.06 空缺职位根据以下的基础上建立的：资历、技能、条件、能力和良好的工作表现。

12.07 如果雇员的表现无法通过试用期，根据第 13.02 条有关试用期的规定，他们将返回原先的位置。

12.08 如果管理层认为有必要在六十（60）日内任命，以填补同一级别的职位空缺，管理人可以从最初的申请人中选取或发布。如果管理层认为有必要在六十（60）日后填补空缺，管理层将需要发布。

12.09 应申请人的要求，将为申请人开并提供他们没有被录取的原因。

12.10 工作调动

雇员将得到皇宫赌场（Palace Casino）和百家乐赌场（Baccarat Casinos）调动的机会，根据以下：

- (a) 同一时间在这两个地方将公布空缺职位。根据集体协议的规定，将优先考虑内部申请。一旦内部的事情已经全部被雇用，将对其他部门的申请人开放此职位；
- (b) 根据第 12 条 - 招聘启事发布的选择程序来进行空缺职位的填补；
- (c) Gateway , Palace ,或 Baccarat 雇请日期，根据较长的来确定资历和休假权利；
- (d) 同级别被调动的雇员的资历将从最底开始；
和
- (e) 根据第 13.02 条规定，传输语言的雇员将要通过试用期。

第十三 条 – 试用期/试勤期/评估

13.01 试用期 – 所有的 Baccarat Casino (百家乐赌场) 雇员都有以下的试用期：

新的发牌人 - 一共七百二十 (720) 个小时，在三百六十 (360) 小时后做出评估，以确定进展情况并确定需要改进的地方。

其他雇员 - 一共四百八十 (480) 个小时，在二百四十 (240) 个小时后做出评估，以确定进展情况并确定需要改进的地方。 试用期将被记入工作时间的薪级表。

试用期间的雇员可以在任何时候被终止，且没有追索权或其他补救方法。任何例外的情况需要雇主的批准，并在五 (5) 天内通知工会。

13.02 试勤期 - 目前所有 Baccarat Casino (百家乐赌场) 的雇员在晋升或调职时在谈判单位内都有一个试勤期。

新的发牌人 - 一共七百二十 (720) 个小时，在三百六十 (360) 小时后做出评估，以确定进展情况并确定需要改进的地方。

其他雇员 - 一共四百八十 (480) 个小时，在二百四十 (240) 小时后做出评估，以确定进展情况并确定需要改进的地方。 试用期的工作时间将被记入新的薪级表。

试勤期间的雇员可能恢复到其原先的位置，也可以自己选择恢复。他们返

回后，将被记入他们的资历。任何例外情况需要雇主的批准，并在五（5）天内通知工会。

13.03 发牌人 - 在学习新游戏的发牌人，试用期的条件如下：

百家乐 - 七十（70）小时，在三十五（35）小时后做评估。

轮盘 - 一百一十二（112）小时，在五十六（56）小时后做评估。

扑克 - 七十（70）小时，在三十五（35）小时后做出评估。

牌九 - 一百一十二（112）小时，在五十六（56）小时后做评估。

骰子 - 一百二十六（126）小时，在六十三（63）小时后做出评估。

试用期完成后，雇员应当得到最后的评估，并通知他们是否已经成功地通过了游戏试用期。

所有发牌人在新游戏的试用期间，应尽量安排连续在同一个游戏

上试用。当试用期已经顺利通过，将在下次支付全薪时执行该级别的新支付费率。

第十四条 - 申请程序

14.01 申诉是指本协议双方对演绎、应用、管理或公然违例之间存在任何分歧。

14.02 如了解或相当了解引起申诉的事宜，应在二十一（21）日内提交申诉。

14.03 雇员、工会代表、或雇主有权提出申诉的。他们可直接向部门主管/经理提出申诉，也可以告诉工会代表，然后直接提供给部门经理。

各方应作出合理的努力以讨论和解决申诉问题。

14.04 如果在二十一（21）天内还没有解决问题的话，应当以书面形式提出申诉。在提交书面形式申诉后的二十一（21）天内，人力资源经理和工会代表应努力解决这个问题。在此时间人力资源经理应通过书面形式，向工会代表提供本公司对申诉的回应。

14.05 因申诉而遭解雇的雇员 ,直接由人力资源部在解雇终止日期二十一 (21) 天内实施执行。

14.06 工会代表和人力资源经理如果不能解决此事 , 双方面同意在三十 (30) 天内委任一个仲裁人。根据本协议 , 双方将尽一切合理的努力 , 在三十 (30) 天列出双方约定清单。

如果双方在委任仲裁员上不能达成一致 , 将由调停服务主任来委任一名仲裁人。 根据 Baccarat Casino 和 The United Food and Commercial Workers Canada Union, Local No. 401(加拿大联合食品和商务工人工会 401 分会) 规定 , 仲裁人的费用将由双方平分支付。

其他所有费用都由各方自负。

仲裁员应当听取申诉的情况 , 并做出一个决定。 仲裁员没有权限去改变、添加、删减、修改、修订或变更本协议的任何规定或本协议未涉及的任何问题 , 但是可以解释其规定。仲裁员的调查结果和决定对协议双方具有约束力且是可实施的。

第十五条 – 技术改变

15.01 - 定义

“技术改变”是指由雇主操作的，在程序、设备或运作方式上，有别于之前的一个重大的技术变革。

15.02 - 提前通知

如果雇主预期的技术改变可能会对雇员的工作进行造成影响，雇主应尽早通知工会。在那个时候，雇主将讨论改变的性质、 雇员的大致数量、新的或其他可能受影响的技术变革，以及技术变革可能对工作条件和就业条件造成的影响。

15.03 新的级别

雇主应和工会讨论任何因技术变革而造成的新的级别，并根据本协议的条款规定，相应地宣布。

15.04 - 培训

当雇主要求新的或更大的技能，如雇员得到雇主批准，应由雇主出资提供适当的培训。

15.04 – 工作保障

因技术变革而被撤职的雇员应属于第 10 条的条件。

按照第 10.02 条所确定的“就业标准法”的规定，这些雇员无法执行任何其他职位时，会收到赌场的通知。

第十六条—设备、工具和制服

16.01 雇主需向雇员免费提供所需设备和工具。这些设备和工具所有权归雇主。要求雇员合理使用并保管好相关财物，某些设备和工具，雇员可能需签名登记使用。

16.02 制服

如雇主需要雇员穿着制服，制服将由雇主免费提供。如因雇员丢失制服，需由雇员自费补买。如因制服破旧导致不能继续使用，将由雇主免费提供修补或替换。

第十七条—名牌

17.01 雇员所需使用的名牌费用由雇主负责。

17.02 如因雇员遗失名牌，将由雇员支付替补名牌所需的工本费用。

17.03 (i) 雇主同意支付每个雇员的担保费用。下述的情况除外。

(ii) 试用期间的雇员，一旦其试用期满，雇主将全额退回雇员之前缴纳的担保费用。

第十八条—雇员餐厅、更衣室及告示板

18.01 法定雇主有义务向雇员提供合理的公共使用领域。相应地，雇员在使用餐厅后也有义务去维护餐厅整洁。雇员的公共使用领域需每天进行清洁。

除了上述的总体规定，雇主还需：

- (i) 确保定期使用杀虫剂控制虫害。
- (ii) 确保雇员房间家具可用、整洁。
- (iii) 确保雇员餐厅有干净水供应，并与赌场地面的相连接。
- (iv) 确保雇员工作环境，包括空气质量安全良好。
- (v) 确保通往员工休息室的洗手间入口设有门。
- (vi) 尽量调整中央空调系统设备，确保整个场内的室温适宜。

工会确认这些作为雇主需要关心的条款，同意协助雇主落实贯彻执行。如有问题产生，将由公司来处理，工会并向公司提供一定的合理时间去执行。

18.02 雇主将向工会提供告示板以便发布公告，促进会员之间的交流。告示板将保持原地不变。只有工会指定授权者方可发布公告。

工会通知只限于：

- 工会选举或委任的通知
- 工会选举结果公布
- 工会娱乐或社交活动的通知
- 与工会商业有关的通知

如雇主对通知有疑惑，将安排雇主跟工会主席会见以解决问题。任何一方均可提交仲裁。

第十九条—工作场所的人权和骚扰

19.01 药物滥用被认为是一项严重的、能影响雇员的医学和社会问题。雇主和工会强烈呼吁雇员尽早治疗，并愿意协助雇员进行全面康复。

19.02 雇主向有需要的雇员适当提供咨询服务或治疗、康复设施。

第二十条——工作场所的骚扰

20.01 雇主及工会承认《亚伯达人权法典》所定义的工作场所各种形式的骚扰问题，并承诺以予取缔。雇主同意对骚扰指控进行及时调查和尽快解决。

20.02 骚扰不是儿戏。它是对他人严重的、毁坏性的行为，它能导致毁灭性的结果。它是指有权力或较有优越感的一方对他人-----通常受害人是较弱的、或没有反抗能力的一方-----造成的行为：性、种族、年龄、宗派、肤色、婚姻状况、性取向、残疾、政治或宗教信仰、或民族起源地。所有与上述有关的骚扰均可向绝大多数的州、联邦人权委员会提出控诉。骚扰可被定义为任何一种不受欢迎的行为，特别是被雇主或同事，不管言语上的或身体上的、一次或多次、或侮辱或辱骂或贬低。“不受欢迎的”或“不想要的”在这里是指骚扰人知道或应该知道这不是受害人渴望的骚扰行为。

性骚扰是指受害人不想要的、任何关于外表或个人生活的言论，带有冒犯性的书面或视像上的（如：在墙上乱涂乱写、带亵渎贬低性质的图画），任何形式的身体接触或性要求。种族骚扰是指任何口头上或身体上的、在工作场所表达或宣扬种族仇恨行为，如种族歧视，书面上或视像上的带冒犯性的素材、笑话或不受欢迎的言论或

行为。

遭受骚扰能令受害人变得不知所措。人们通常表现为震惊、被羞辱和极大地愤怒。因此，通常受害人不能坦然通过正常渠道去解决这样的问题。

因为骚扰投诉是敏感的、私人的，特别是种族骚扰和性骚扰，受害人可能最先选择向别人求助。这可能是主管/经理、任何一人、专业机构或工会会员，他们最终会把投诉传达给雇主。雇主同意调查骚扰指控，并尽力在十天内解决问题。任何对骚扰投诉的解决结果都应该传达一个信息：这些行为是不能容忍的。这同样适用于工作场合中任何一种形式的骚扰。

第二十一条——休假

休假的总规则

本协议上提到的所有休假均没有工薪。某条款提到的特殊带薪假期除外。

21.01 雇员在雇主同意下可以获得不超过三（3）个月的休假。雇员必须在休假前两（2）周内做出书面申请，并在休假结束前两周内表明复职意向。雇主将在一周内回复申请。休假延长申请必须在复职前

两周内申请。合理的申请要求应获得雇主批准。离职申请需要不应该遭受无理的拒绝。如要继续享受本协议上的福利计划的全职雇员，必须提前支付每个月所需费用全额。所有特殊情况需经过雇主同意。某些紧急情况，即使协议上没有注明，出于同情，雇员即使预先没有通知，也可获准。

- 21.02 雇主同意不超过五(5)名、经挑选出来的员工代表不带薪休息去参加研讨会和工会会议。有关会议、研讨会以及其他事宜，工会将提前两周通知雇主。

因经营需要，在七月、八月及十二月期间，雇主可将参加会议的雇员代表人数限制为两名。

雇主同意准许不多于一名雇员受工会委派出席为期不超过三个月（如双方同意可延长时间）的工会商业活动。这需提早向雇主提出通知，给雇主充裕的时间去训练接任员工来顶替此职位。

- 21.03 (尤指家人去世或病重时批准的)私事假/丧假

雇员有权因直系家属去世或病重，一年享受多达五天的不带薪的私事假/丧假假期。合理的申请延长时间应予以获准。

“直系家属”是指配偶、子女(包括当前继子女)、母亲、父亲、姐妹、兄弟(包括继母与其前夫或继父与其前妻所生的兄弟姐妹), 祖父母或曾孙。

如去世或病重者跟亲人般的亲密, 这规定同样适用。

雇员必须在离职前两周内作出书面申请, 少数紧急情况除外。

21.04 家庭责任假

雇员有权因照料子女或直系家属的健康或教育问题享受一年长达五天的不带薪的家庭责任假。合理的延长假期应获准。

“直系家属”是指配偶、子女(包括当前继子女)、母亲、父亲、姐妹、兄弟(包括继母与其前夫或继父与其前妻所生的兄弟姐妹), 祖父母或曾孙。

第二十二条——产假和陪产假

将成为准父亲的雇员, 在孩子出生期间有权享受长达两天的不带薪假期。

22.01 雇主及工会同意雇员因子女出生或领养子女, 可享受连续放长达五

十二 (52) 周的产假。雇主根据雇佣准则法典和人权、公民权利法案来颁发产假、育婴假、领养假期。

22.02 产假是指不带薪的、因生小孩而自愿离职且为期不超过十五 (15) 周的假期。育婴假是指不带薪的、因生小孩或领养小孩，并在小孩出生或领养的五十二 (52) 周内自愿离职不超过三十七 (37) 周的假期。产妇有权把产假和育婴假联合放，连续享受为期不超过五十二 (52) 周的假期。

22.03 依照雇佣准则法典，符合产假/育婴假的雇员必须向其经理书面申请长达五十二 (52) 周的不带薪假期。如没有申请，除产妇离职后两周内能提供医院证明之外，否则一律当辞职处理，且雇主无需承担任何日后再雇佣义务。

22.04 产假申请必须尽早——不得少于产假前六 (6) 周——提出书面申请。雇员应向雇主提供医院证明，证实她是孕妇且提供大约预产期。如因医疗条件限制的特殊情况下，产妇同样可享受产假。如在预产期前十二 (12) 周，产妇提早分娩，雇主可给此雇员提供书面通知要求产妇提早开始放产假。

22.05 育婴假必须尽早——不得少于育婴假前 6 周——提出书面申请。如因产妇、或婴儿、或婴儿领养日期受医疗条件限制无法提供的情

况下除外。

22.06 如雇员在假期期满后想重返岗位，必须在假期期满之前四（4）周向雇主递交书面申请。雇主将重新安排雇员重回旧职位及恢复其相同工薪。如雇员不能提供书面通知，或假期期满之后不能返回工作岗位，雇主有权取消其职位。如因不可预测因素或不可抗力因素造成的特殊情况除外。

22.07 所有人权、公民权利法案规定的额外的、合法权益在此条款中都不应予以否认。

22.08 所有因怀孕引致健康问题而在在职期间离职的雇员，其所有合法权益在此条款中都不得予以否认。如雇员符合团体福利资格，根据共同协议，雇员可申请医疗福利或团体保险。

第二十三条——工伤

23.01 如雇员在上班期间因公受伤或重病需回家休息或就医，医院或雇员的主治医生能提供雇员当日不能重返工作岗位的医生证明，雇主需支付雇员当日的全日薪酬。

23.02 雇主将为受伤或患病雇员安排交通工具。

第二十四条——聆讯义务

24.01 如雇员在安排工作上班期间，去履行聆听义务，或应法庭传讯作为刑事诉讼证人到法庭作证，雇主应支付雇员正常上班薪酬和或聆讯或作为证人上庭的的工时薪酬。

24.02 雇员向雇主索要因聆讯或作为刑事诉讼的证人出席法庭作证的薪酬时，应向雇主提供相关证明。

24.03 雇员因工作事件替雇主或诉讼人作证时，可视为工作期间。雇主将支付雇员传讯时薪酬和工作薪酬，并根据所出示的收据向雇员支付合理的外餐费、停车费、差旅费和住宿费。

第二十五条——丧假

25.01 如雇员配偶、子女（包括当前继子女）、母亲、父亲、姐妹、兄弟（包括继母与其前夫或继父与其前妻所生的兄弟姐妹）、祖父母或曾孙死亡，雇员可获准从死亡日开始，长达五（5）天（年假和公共假期除外）的固定带薪丧假。

25.02 雇员当前的女婿、媳妇、连襟兄弟、连襟姐妹、法定监护人、配偶

的祖父母、姨母姑妈婶母、叔伯、侄子、侄女死亡，雇员可获准从死亡日到第二天丧礼结束期间一（1）天（年假和公共假期除外）的带薪丧假。

25.03 出席爱明顿 250 公里以外的丧礼，雇员可获准额外多一（1）天的固定带薪丧假。

额外时间的丧假申请在下列情况下应予无薪批准：省内额外多一（1）天，省外额外多二（2）天，国外的将按照本协议第二十一条的事假办理。

25.04 如有质疑，雇主将保留对雇员要求提供死亡证明和关系证明权利。

第二十六条——出差补贴

26.01 雇主对事先获准的出差雇员支付合理的因公而使用其交通工具的公司补贴。

第二十七条——工资支付

27.01 工资支付通常两周一次，通过电子转账到雇员银行账号。

27.02 百家乐赌场致力于粮期准时。雇员如有工资疑问，欢迎向其直属主管或经理提出。

27.03 如雇员遇到支票存在问题，譬如：支票没有开出或带薪假期遗漏支付，公司将尽快采取最有效措施处理，如重新开出支票来解决问题。

解雇费

27.04 如因公司破产或倒闭，导致雇佣关系终止，雇员有权获得解雇费。

27.05 雇主必须根据雇佣期长短提早提供书面终止通知：

- 雇佣三（3）个月以上到两（2）年之内的——至少提早一（1）周
- 雇佣两（2）年以上到四（4）年之内的——至少提早两（2）周
- 雇佣四（4）年以上到六（6）年之内的——至少提早四（4）周
- 雇佣六（6）年以上到八（8）年之内的——至少提早五（5）周
- 雇佣八（8）年以上到十（10）年之内的——至少提早六（6）周
- 雇佣十（10）年或以上的——至少提早八（8）周

雇主应当根据雇佣时间长短，适当提出解雇通知以及支付适当的解雇费用。

27.06 雇员如要终止雇佣关系，必须根据在职时间长短提早向雇主提供书面终止通知：

- 雇佣三（3）个月以上到两（2）年之内的——至少提早一（1）周
- 雇佣两（2）年或两（2）年以上的——至少提早两（2）周两周

27.07 雇主在雇员终止雇佣关系的十天内支付解雇费。

第二十八条——业务营运终止

28.01 如赌场计划永久性停止营运或闭业，雇主应提早六十（60）天通知工会。此条款不适用于赌场改址计划。如雇佣准则法案有所要求，此条款中的时间可提早更多。

28.02 如赌场计划永久性闭业，雇主将与工会会面并商讨如何提供解决问题文案以及给雇员提供就业机会。

第二十九条——工作外判

29.01 承包出去之前，雇主将通知工会并与会讨论。

第三十条——人权

30.01 雇主和工会一致赞成对所有雇员不应存有任何关于种族、宗教信仰、血统、出源地、肤色、种族本源、国籍、宗派、性别、性取向、年龄、家庭地位、政治活动和政派、婚姻状况、身体缺陷、精神缺陷的歧视。冒犯行为不包括博弈委员会提出的对雇员获得许可证的要求。

30.02 雇主和工会一致同意遵守艾伯塔人权法案的条款，法案同样适用于本公共协议。。

30.03 雇主同意以雇佣准则法案作为最基本运营准则。然而，当本协议提供更高的薪酬、福利和权益，应当以本协议为依据。

第三十一条——工时

31.01 百家乐赌场每天营业二十四（24）小时。每个雇员的上班时间因而有所不同。各部门将为各雇员制定一个工作日。任何特殊情况需经雇主同意。雇员的上下班时间间隔不应少于八（8）小时。雇员工作时间超过八（8）小时的，除支付固定的八（8）小时工薪外，超出的部分需按其固定工薪的 1.5 倍计算。夜班工作被视为正常工作日，并以正常工作日计算薪酬。

31.02 全职雇员的正常工作时间根据雇主安排，应为一周三十五（35）至四十四（44）小时。

31.03 部分雇员可能被安排到紧凑的工作周期时间表，根据雇佣准则发案，这些工时将按照正规工作时间计算支付薪酬，并最长不超过每天十二（12）个小时。

雇员可选择退出紧凑的工作周期时间表。然而部分区域可能并不适用此条款。

31.04 工作期间，雇主替雇员提供定期的休息时间。

休息时间如下：

桌面游戏部门，雇员每工作四十五（45）分钟可享受十五（15）分钟的带薪休息时间

餐饮部、客服部、总务部、老虎机部门，雇员每工作八（8）小时或以上可享受六十（60）分钟的带薪休息时间

桌面游戏部的雇员除外。雇主将尽量确保雇员每工作二（2）到三（3）小时就有短暂小休时间。

上述休息时间长短可根据雇员及其主管相互协商配合，根据具体情况有所调整——只要总休息时间不长于工作时间。

31.05 雇员不应分开工作时间来上班。

31.06 早退

(a) 雇员上班途中如需提早下班，任何时候都可以把他/她的名字登记在早退名单中。

(b) 在人手足够的前提下，雇主首先按资历分类排行，安排经验丰富、有能力顶替的在休雇员回来加班。

(c) 雇主将根据早退申请名单，决定哪位申请者可回家。雇员在平等的基础上，在一周内（周日至周六）按资历分类排行，在有顶替者的前提下将获准。

(d) 在人手足够而只是少量雇员向雇主提出早退要求的情况下，雇主可在同类别工作中征求有能力的自愿者来顶替。

第三十二条——工作安排规定

32.01 为了赌场的运作管理，雇主保留对雇员工作时间、班更轮换、日常工作安排、休息时间、用餐时间和工作加班的权力。

32.02 根据雇员技能水平，按以下顺序替员工安排工作时间表：

(a) 同级别的，先安排高级别的雇员。

(b) 先安排全职雇员，后安排兼职雇员。

32.03 兼职雇员将应其要求作出工作安排。

32.04 雇主将至少提前两周，在是适当地点张贴各部门的工作时间安排。

如有变更，雇主将至少在两个工作日内通知雇员，紧急情况除外。

32.05 所有全职雇员必须严格遵循工作轮更安排以便运作有效进行。这包括：日班、晚班、 夜班、法定假期和周末。

32.06 雇员如需换更，须在雇主同意下，与同部门、同级别的其他雇员调班：

(a) 雇员必须在调班前至少二十四(24)小时内向雇主提交申请表格。
紧急情况除外。

(b) 申请表格由雇主提供 ,必须经由申请人和接更者双方签名方可提交。

(c) 申请表格须由部门经理签名或其委托人代为签名方可获准。

(d) 雇主对于工作调班安排不支付加班费用 , 本来属于加班的工种除外。雇主不受理因调班安排而提出的加班费用索偿。

(e) 雇员理应服从雇主对其的工作安排 , 并贯彻执行其义务。

32.07 根据本协议条款 , 雇主应当对提出工作调班申请的全职雇员 , 在以下特定场合下以予无薪准许 :

(a) 根据第三十二条第 6 点 , 雇员已找得适合的替换人选。

(b) 雇员在至少两 (2) 周前提交书面申请。

(c) 替换人选无需雇主支付额外费用。

双方同意此条款可在三十天 (30) 内经任何一方通知取消。

32.08 所有雇员在上班期间参与会议 , 必须获得合理的薪酬支付。

另外安排的会议 , 必须额外支付或视作加班来作出合理的薪酬支付。

32.09 通常每年一月、二月、三月 , 公司和工会将举行一次联合劳工管理会议。 会议的目的是回顾过去一年工作安排所引起的问题。公司将重新评估考虑是否添加人手以完善将来的工作安排。

第三十三条——上班的起始时间和结束时间

33.01 雇员自上班那一刻起必须在工作岗位上准备好。没有准备好的雇员将被视作迟到。

33.02 经审定的超出计划工时部分，将获得薪酬支付。

第三十四条——加班

34.01 加班安排

有加班意向的雇员可在加班要求表上登记。

加班安排按以下标准考虑：

- a) 是否有需要加班的部门
- b) 是否有必需的技能
- c) 同级别中高资历的优先考虑

被安排加班的雇员将在其原定工作安排基础上通知继续加班四（4）周。

这些雇员在此期间仍可提出加班要求。然而，他们将不被安排加班除非以下情况发生：

- a) 加班申请表上，同一类别没有其他加班申请者。

b) 加班申请表上，没有其他具有所需技能的申请者。

按照同一类别、按资历排行的准则，这些雇员继续有资格申请额外加班四（4）周。

如加班申请人选不多或申请者不符合要求（譬如：不是同一部门，没有所需技能），而又缺乏人手的情况下，雇主有权委派雇员加班。

34.02 不定期的加班

不定期加班将按以下准则分配：

a) 有加班需要

b) 雇员目前在工作中且有相应技能

遇到没有雇员愿意加班的情况下，雇主有权根据类别或技能级别去分配人手加班。

第三十五条——加班费用

35.01 所有一天上班超过八（8）小时，或一周上班超过四十四（44）小时的雇员，所超出的额外工时将以固定工资的 1.5 倍支付。

35.02 根据雇佣准则法案中的工时规定，某些雇员可能被安排到紧凑忙碌的工作周期中。依照本协议的第三十一条第 3 点，这些工时将按照一天不连续超过十二（12）小时的准则来支付薪酬。

第三十六条——談判單位內的臨時任務

36.01 依照共同协议的工资条款，被临时委派的雇员将获得固定工资的两（2）倍薪酬。

36.02 被临时委派到低级别部门的雇员，在委派生效即日起至委任期间将保持原固定工资不变。

36.03 雇员如申请暂时调往低级别部门，将依照低级别部门的薪酬水准支付。

第三十七条——談判單位外的工作

37.01 在商会外工作六（6）个月内的雇员，可以复职或者选择复职。在此期间雇员将不能享受共同协议的保障计划，或无需支付任何工会会费，雇主将保留其职位。

37.02 暂时在商会外工作的雇员，应该继续享受共同协议里的保障计划，并获得年资。如果暂时在商会外工作连续超过三十（30）天，雇员有权选择在第三十（30）天重返岗位。第三十（30）天后，雇员将不再享受共同协议里的保障计划，或无需支付任何工会会费，雇员在商会外工作任务结束后可重返职位。雇主将保留其职位。在没有得到工会允许下，任何临时在商会外工作都不应超过十二（12）个月。

37.03 某些雇员可能同时担任“双重职务”。“双重职务”雇员是指同时在公司内、外担任职务。这类雇员应该任何时候都享受共同协议里的保障计划，并获得年资

37.04 被长期外派、或短期外派、或担任双重职务的雇员在接受外派委任前应被告知上述条款。如有执行公共协议的全职工会代表或其委派人（如第八条所提出的），应当出席。

第三十八条——培训

38.01 发牌人培训

雇佣至少满三（3）个月以上的发牌人，应当参与培训课程。雇佣满一百八十（180）小时的新雇用但有经验的发牌人可以参加其他游戏的培训。如雇主要求雇员参加培训课程，费用由雇主支付。

38.02 高级游戏培训

发牌人

雇主将按规定薪酬支付参加以下培训课程的雇员薪酬：轮盘、牌九、扑克和骰子。

楼面主管

雇主将按规定薪酬支付参加以下培训课程的雇员薪酬：轮盘、牌九、扑克和骰子。

培训时间将作为资历和工作时间支付薪酬。雇员在培训时间超过一天八（8）小时、或一周超过四十四（44）小时，超出时间按加班处理来支付薪酬。

38.03 雇员在参加高级游戏培训（如：扑克，骰子，轮盘）并获得薪酬后，试用期满后，将不得拒绝相关的工作安排。获得游戏部门经理批准的除外。

38.04 当某一游戏被取消，处于此游戏试用期间的雇员将不再要求完成此游戏的试用期以获得其合格或更高的表现评估。如果雇员还没有获得表现

评估，他/她将根据上述游戏试用期间的表现来进行评估比分。

38.05 任职培训

公司将提供新人任职培训计划，这包括百家乐赌场的雇佣信息、防火安全程序。

第三十九条——健康和安全委员会

39.01 健康安全委员会将不断监管健康安全问题，并向雇主提供有建设性的建议以不断完善改进。

39.02 八(8)人小组的委员会在商讨会和雇主之间扮演公平公正角色。雇员代表应由雇员在工会领导下通过民主选举选出。委员会成员将按照实际会议时间获得薪酬支付。

39.03 委员会议由管理团队和工会联合每月举办一次。委员会成员可以选择在上班期间或上班前来开会，以避免可能出现的轮班更期错乱。一周工时不会因重新安排班制而有所减少。除固定工作薪酬，委员会成员将额外获得\$30 作为参加会议的薪俸。出席的委员会成员将获得不少于\$75 的薪酬。另外，所有超出每天工作安排时间的工时，将视作加班支付薪酬。

39.04 委员会议的这些安排，其目的和意图是为了吸引雇员积极参与并确保不会因此增加参与者的负担。双方将视个人情况，作最大努力以实现此目标。

39.05 每次会议后，将会制作一份联合会议记录以总结问题并提出解决之道，下次会议将确认并报告事后跟进事宜。在问题得到解决之前跟进事宜将一直留待在议事日程上。

39.06 会议记录将由双方签字结束，并将张贴在工作地方。

39.07 工会员工代表可自身衡量是否出席委员会议。

39.08 雇主负责确保食物安全。

39.09 雇主应当确保雇员的健康和安全，并遵循适当的法规。

39.10 雇主应当禁止辱骂顾客的行为，并在赌场入口张贴有关方面的政策告示。

第四十条——福利计划和病假准许

现有雇员的福利水准和合法权益将不会在本协议中删减。

全职雇员的福利计划

40.01 以下概述全职雇员的福利计划。包括基本生活保障、意外死亡险、失业补助计划、扩大医疗保健计划、视力及牙科保险直至 70 岁，及支付长期残疾保障（直至 65 岁）。

40.02 所有连续工作三个月且每周平均工作达到三十（30）小时或以上的雇员均可参与并享受此福利计划。

40.03 每位雇员所需福利计划费用均有雇主 100%承担。

兼职雇员福利计划

40.05 以下概述兼职雇员的、由承保人建立和管理的“健康开销账户”的福利计划。每个兼职雇员在 2012 年 9 月 1 日之前可享受高达三百（\$300）的福利，在 2013 年 9 月 1 日之前可享受高达四百（\$400）的福利，在 2014 年 9 月 1 日之前可享受高达五百（\$500）作为以下项目支出。如：视力检查、处方眼镜、处方药物、牙医护理、或处方药物治疗。合理的费用由承保人酌情支付。兼职福利计划应根据一年雇佣比例分配。

40.06 一周平均工作达十六（16）小时的所有兼职雇员均符合兼职福利计

划条件。 在兼职雇员申请兼职福利计划之前， 此雇员必须已连续工作三（ 3 ）个月， 且在过去三（ 3 ）个月共工作二百零八（ 208 ）小时或以上方可符合申请。 只要雇员保持平均一周工作达十六（ 16 ）小时， 将可继续享受此福利保障。

雇员带薪病假

40.07 所有一（ 1 ）年当中平均每周工作达三十（ 30 ）小时的雇员， 均可享受带薪病假。

40.08 符合条件的雇员每年从一月一日到十二月三十一日均可享受一年三（ 3 ）天的带薪病假。

40.09 带薪病假按照雇员固定薪酬标准计算， 包括在法定假期休班期间。

如雇员一贯按时上班， 其当日休班工时应照常支付。

如雇员上班时间安排是不规则的， 将按一般每天工时计算工薪来支付。

如病假逾期不休， 将不能把病假累积至明年， 雇主也不将支付雇员没有休的病假薪酬。

病假薪酬支付将在雇员支票存根里单独区分出来。

40.10 明细

病假工资申请可通过向相关部门经理，不一定需要通过工人赔偿委员会，提交有效的医生证明来申请支付。

病假工资申请可提前通过/登记，连同医院治疗、和（或）住院证明、外科手术或门诊治疗证明以享受全日休。必要时可能求提供医生证明。

当雇员不得不得在工作时间内出席与医疗、牙科或其他医学专家的约会来申请全日休息时，病假工资申请可提早通过/登记。必要时可能需提供约会的证明。

病假工资权利不适用于部分工时缺勤。当雇员上班途中因重病或工伤必须即时离场时，根据本协议第二十三条，雇主只需支付当天剩余工时的病假工资。

病假工资权利不适用于假期途中或要延长、或正常的不带薪的事假申请。经部门经理批准的除外。部门经理有权向雇员要求提供医生证明以证实假期或事假途中因病或受伤而申请病假。

产假期间的雇员不能申请病假工资。能提供医生证明的除外。如雇员一年累积超过一百二十 (120) 日非医疗缺勤，他/她将相应地获得病假工资薪酬支付。

病假工资支付政策允许雇员因病、或家庭成员突然发病、或紧急情况下，打电话请病假

病假工资支付准则将根据公司政策不时改变而改变。

全职雇员团体注册退休储蓄计划

40.11 为配合雇员退休准备，雇主已制定一份由外部供应者管理的注册退休储蓄计划。参与者纯粹出于自愿。

雇主根据符合全职团体福利计划条件的全职雇员，相应地每小时支付三十仙 (\$0.3)，最多一年不超过二千零八十 (2080) 小时。

兼职雇员团体注册退休储蓄计划

40.12 为配合雇员退休准备，雇主已制定一份由外部供应者管理的注册退休储蓄计划。参与者纯粹出于自愿。

雇主根据符合全职团体福利计划条件的兼职雇员，相应地每小时支付十五仙（\$0.15），最多一周不超过四十（40）小时。

第四十一条——假期

41.01 凡连续任职少于五（5）年的雇员将享受前一年固定工资的百分之四（4%）假期工资。

41.02 凡连续任职五（5）年以上的雇员将享受前年规定工资的百分之六（6%）假期工资。

41.03 凡连续任职十（10）年以上的全职雇员将享受前年规定工资的百分之八（8%）的假期工资。

41.04 全职雇员可以或在其休假之前、休假期间、或休假后立刻要求和获得他们的假期工资。

41.05 兼职雇员将根据他们在职时间长短来获得百分之四（4%）、百分之六（6%）或百分之八（8%）的假期工资。

41.06 在公司能正常有效地运作的情况下，雇主应在雇员提出假期申请时予以批准。假期可从周日到周六安排。特殊情况应得到雇主同意。批准假

期申请时应考虑到年资问题以决定放假日期。然而，最终决定应根据当时实际情况来判定。

41.07 雇员应根据以下连续任职时间长短来制定假期：

连续任职少于五（5）年	两（2）周的年假
连续任职超过五（5）年	三（3）周的年假
连续任职超过十（10）年	四（4）周的年假

（*只限于全职雇员）

41.08 兼职假期安排将服从全职雇员的假期时间表安排。

41.09 所有在本条款没有提及到的，将根据当前的艾伯塔雇佣准则发案来决定。

第四十二条——法定带薪假期

全职雇员

42.01 全职雇员在法定带薪假期期间上班，获得法定带薪假期工资，另加固定工资的 1.5 倍薪酬。

当雇员属于以下情况时不能享受法定带薪假期：

在没有经得雇主同意，被安排在法定假期上班而缺席。法定假期前、或法定假期前一天是他/她最后的工作周期天。

全职雇员在法定假期当天没有被安排上班的，将获得其原始工资的八（8）小时薪酬。

法定假期薪酬将连同每两周一次的固定薪酬一同支付。

兼职雇员

42.02 法定假期薪酬将按照当前艾伯塔雇佣准则发案，对上述符合条件的雇员支付。

42.03 兼职雇员在法定带薪假期期间上班，获得法定带薪假期工资的 1.5 倍薪酬。

42.04 雇主将依照本条款，支付所有符合条件的雇员的原始工资的八（8）小时法定假期薪酬。

42.05 假如法定假期期间雇员正在休年假，只要雇员符合条件，雇主同样

支付法定假期薪酬。

42.06 以下为公认的十 (10) 个法定带薪假期：

新年*	家庭日*
耶稣受难日*	维多利亚日*
国庆*	劳动日*
感恩节*	国殇纪念日*
圣诞节*	节礼日*

*为法定假期

第四十三条——工作级别和薪酬

发牌员/楼面主管

游戏

43.01 所有发牌人和楼面主管要求学习所有将来可能引进的新专用桌面游戏。

规定所有楼面主管必须掌握和保持所需掌握的所有游戏技能，以监管各个

桌面游戏。这是为了确保桌面游戏能得到适当的指导，而依据 AGLC 条款、操作指引条款、和百家乐赌场规程做出的规定。骰子楼面主管同样适用于此规定。

所有当前没有熟悉全部游戏的楼面主管/骰子楼面主管将被安排接收培训以符合所有游戏要求，并维持级别不变。所有楼面主管/骰子楼面主管在没有通过培训考核之前都将继续接受要求培训，并按照其当前工薪支付薪酬。

轮盘= 一（1）个游戏

扑克= 一（1）个游戏

牌九= 一（1）个游戏

骰子= 一（1）个游戏

袖珍/EZ 百家乐= 一（1）个游戏

*1 号发牌人- 1-5 级 包括二十一点、大小点、所有专有游戏外加一（1）个游戏

*2 号发牌人- 1-5 级 包括 1 号发牌人所有技能外加一（1）个游戏

*3 号发牌人- 1-5 级 包括 2 号发牌人所有技能外加一（1）个游戏

*4 号发牌人- 1-5 级 包括 3 号发牌人所有技能外加一 (1) 个游戏

*5 号发牌人- 1-5 级 包括 4 号发牌人所有技能外加一 (1) 个游戏

*6 号发牌人- 1-5 级 (所有游戏发牌人) 为了保持此级别 , 规定发牌人需训练和熟习所有赌场现有的、将来新研发的专有的游戏。

*为了维持发派人的级别 , 发派人被规定并安排去学习掌握所有在其级别内的所有新的或现有的专有游戏。

按照上述 6 号发牌人的规定 , 一旦雇员已经接收培训并掌握所有游戏技能 , 如果非专项游戏减少到五 (5) 个或更少 , 雇员将自动被晋升为总游戏发牌人。

如果非专项游戏增加到六 (6) 个或更多 , 所有 6 号发牌人将被分派到新级别并先接受培训 , 以维持总游戏发牌人的薪酬水平。发牌人需要接受编排去经营所有游戏以便保持此级别。所有其他发牌级别将被晋升到上述级别。

43.02 新工资评定将根据正式批准 (日期) 生效。

所有因休假、健康问题缺勤、或出席协商会议的雇员将根据目录“A”列入上

班时间。

43.03 基本工资计划 (详见目录 “A”-工资)

百家乐赌场根据目录 “A”对所有发牌人、楼面主管、总务部、老虎机部、餐饮部、客服部员工根据时薪支付酬劳。增加的级别将由实际同级别工时决定支付。

43.04 百家乐赌场对发牌人级别将根据其职位及工时计算。

通常所有新发派人先被安排在最初等级并先通过试用期。特殊情况需要经过雇主批准。

根据在职时间长短来安排级别调动。按照发牌人所能操作的游戏数目来决定职位变动。发牌人位置变动将保持在相同级别内。然而，在原级别累计工时数将适用于新职位。

43.05 为了维持发牌人在级别上的安置，要求发牌人在此级别上的所有游戏必须能熟练操作。如雇员在接受预先游戏技能培训 (如：扑克、骰子、轮盘) 并/或收到培训薪酬后，将必须服从有关游戏的工作安排。特殊情况需要经过雇主批准。

43.06 如遇到楼面主管人手空缺，将额外委派楼面主管代理。偶然有可能是发牌人被委派为楼面主管代理。楼面主管代理所有工时将按照其目前职位工资累计。如楼面主管代理被晋升为全职楼面主管，其所有代理期间工时将按照楼面主管工资级别支付。

楼面主管代理的分配，在公平轮换基础上，应当优先考虑全职雇员。

在必须委任兼职雇员作为楼面主管代理的情况下，必须在公平轮换基础上进行委派。

公平合理地委任有足够能力的代理经理人。

43.07 如兼职楼面主管被晋升为全职楼面主管，其过去作为兼职楼面主管的工时将按照全职级别来支付薪酬。全职楼面主管被降为兼职楼面主管时，则保持其原来工薪水平级别不变。

43.08 楼面主管是根据雇员能否胜任、以及雇员在职时间工时长短来委派的。通常所有新晋升的楼面主管先被安排在初级别，直至他们已获得足够经验以胜任高一级别。所有新的楼面主管需要完成试用期。特殊情况需要经过雇主批准。在百家乐赌场，职位的晋升是依照楼面主管的资历和经验来决定的。

43.09 总务部雇员是根据雇员能否胜任、以及雇员在职时间工时长短来委派的。在百家乐赌场，通常所有新招雇员先被安排在初级别，并需要完成试用期。特殊情况需要经过雇主批准。

43.10 老虎机楼面职员、老虎机出纳员、出纳主管和老虎机记账室团队将根据其职位和资历来评定工资标准。通常百家乐赌场所有新招雇员先被安排在初级别，并需要完成试用期。特殊情况需要经过雇主批准。

如果同组别人手出现空缺，将额外委任代理人员。偶然有可能是发牌人被委派为楼面主管代理。代理人员所有工时将按照其目前职位工资累计。如代理人员被晋升为全职代理，其所有代理期间工时将按晋升后的职位工资级别支付。

43.11 餐饮部雇员是根据其职位和资历来评定工资标准的。通常百家乐赌场所有新招雇员先被安排在初级别，并需要完成试用期。特殊情况需要经过雇主批准。

43.12 总务部雇员是根据其职位和资历来评定工资标准。通常百家乐赌场所有新招雇员先被安排在初级别，并需要完成试用期。特殊情况需要经过雇主批准。

第四十四条——小费

44.01 在本协议，薪酬是指以现金，包括 VLT/TITO 票根和/或游戏筹码形式的小费。不鼓励其他形式的小费。

发牌人——根据艾伯塔娱乐及佣金条例和操作指南条例规定，小费统一集中并平均分发给发牌人。小费只能以游戏筹码形式打赏给发牌人。不允许现金奖赏。

唯一例外的是，上夜班的扑克发牌人可继续分得到统一集中起来并平均分发到每个人手中的小费。小费统一集中并平均分发。

老虎机服务员、楼面服务生和老虎机出纳员——允许接受现金形式的小费打赏。包括 VLT/TITO 票根和/或游戏筹码形式的小费。记账室的员工享有老虎机小费槽总小费的百分之五 (5%) 比例，并根据每位员工的具体上班时间平均分得。

酒吧男招待员、客服员和总务部员工——允许接受现金形式的小费，包括 VLT/TITO 票根和/或游戏筹码形式的小费。

楼面主管不能收受任何形式的小费。

第四十五条——罢工和停工

45.01 在任何前提下，工会不会发起或允许其成员发起或参与任何形式的静坐、停工，以缩减、限制和干预雇主的业务营运。本协议规定，工会不会发起或容忍工会成员去发起或参与针对雇主业务营运儿进行的任何形式的罢工或参与场内罢工纠察队。

第四十六条——保留条款

46.01 本协议所有规定应遵循艾伯塔法律规定。如本协议任何一条规定与所颁布法定相违背，这些条例或部分条例应予废除。

第四十七条——现金短缺

47.01 所有雇员无需弥补现金短缺。

服务生无需弥补因顾客没有支付或只支付部分账单而引起的现金短缺。

2012 年 _____ 月 _____ 日签署

雇主签名:

工会签名:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

公司委员会签名:

协商委员会签名:

本协议签认人: _____.

百家乐赌场 – 解决方案 #4

项目	第一年	第二年	第三年
期限	2012 年 4 月 1 日至 2013 年 3 月 31 日	2013 年 4 月 1 日至 2014 年 3 月 31 日	2014 年 4 月 1 日至 2015 年 3 月 31 日
制服	100% 由雇主支付*		
时间偏差	不需要*		
团体福利	A 计划 – 不变	A 计划 – 不变	A 计划 – 不变
工资的增加	现有工资标准	3%	3.5%
过去支付	到 2012 年 4 月 1 日*		
2011 年 10 月到 2012 年 4 月期间工会津贴	全职\$500 * 兼职\$250 *		

赌场兼职雇员的注册退休储蓄计划	和百家乐赌场一样每小时\$0.15*		
新开始术语	按照上述比率和金额，为期三年期 —需讨论		

目录 “A” 工资

从这里改变百分比 →	_____	_____	3.0%	_____	3.5%	_____
	2012/04/01		2013/04/01		2014/04/01	

发牌人 1

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$9.16	8.0%	\$9.89	3.0%	\$10.19	3.5%	\$10.55
2	1,441	3,400	\$9.48	7.1%	\$10.15	3.0%	\$10.45	3.5%	\$10.82
3	3,401	5,400	\$10.00	4.0%	\$10.40	3.0%	\$10.71	3.5%	\$11.08
4	5,401	7,400	\$10.49	3.0%	\$10.80	3.0%	\$11.12	3.5%	\$11.51
5	7,401		\$11.78	3.3%	\$12.17	3.0%	\$12.54	3.5%	\$12.98

从这里改变百分比→	_____	_____	3.0%	_____	3.5%	_____
	2012/04/01		2013/04/01		2014/04/01	

发牌人 2

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$9.41	6.8%	\$10.05	3.0%	\$10.35	3.5%	\$10.71
2	1,441	3,400	\$9.80	5.1%	\$10.30	3.0%	\$10.61	3.5%	\$10.98
3	3,401	5,400	\$10.31	2.4%	\$10.56	3.0%	\$10.88	3.5%	\$11.26
4	5,401	7,400	\$10.80	3.0%	\$11.12	3.0%	\$11.45	3.5%	\$11.85
5	7,401		\$12.11	3.5%	\$12.53	3.0%	\$12.91	3.5%	\$13.36

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

发牌人 3

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$9.71	4.80%	\$10.20	3.0%	\$10.51	3.5%	\$10.88
2	1,441	3,400	\$10.09	3.44%	\$10.45	3.0%	\$10.76	3.5%	\$11.14
3	3,401	5,400	\$10.62	2.48%	\$10.89	3.0%	\$11.22	3.5%	\$11.61
4	5,401	7,400	\$11.26	2.85%	\$11.59	3.0%	\$11.94	3.5%	\$12.36
5	7,401		\$12.45	3.41%	\$12.89	3.0%	\$13.28	3.5%	\$13.74

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

发牌人 4

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$10.03	3.2%	\$10.35	3.0%	\$10.66	3.5%	\$11.03
2	1,441	3,400	\$10.40	2.1%	\$10.62	3.0%	\$10.94	3.5%	\$11.32
3	3,401	5,400	\$10.93	2.5%	\$11.20	3.0%	\$11.54	3.5%	\$11.94
4	5,401	7,400	\$11.57	2.9%	\$11.91	3.0%	\$12.27	3.5%	\$12.70
5	7,401		\$12.78	3.4%	\$13.22	3.0%	\$13.62	3.5%	\$14.10

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

发牌人 5

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$10.34	2.0%	\$10.55	3.0%	\$10.87	3.5%	\$11.25
2	1,441	3,400	\$10.72	2.0%	\$10.93	3.0%	\$11.26	3.5%	\$11.65
3	3,401	5,400	\$11.28	2.4%	\$11.55	3.0%	\$11.90	3.5%	\$12.32
4	5,401	7,400	\$11.88	2.9%	\$12.23	3.0%	\$12.60	3.5%	\$13.04
5	7,401		\$13.14	3.4%	\$13.59	3.0%	\$14.00	3.5%	\$14.49

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

发牌人 6

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$10.65	2.0%	\$10.86	3.0%	\$11.19	3.5%	\$11.58
2	1,441	3,400	\$11.05	1.9%	\$11.26	3.0%	\$11.60	3.5%	\$12.01
3	3,401	5,400	\$11.59	2.5%	\$11.88	3.0%	\$12.24	3.5%	\$12.67
4	5,401	7,400	\$12.20	3.0%	\$12.57	3.0%	\$12.95	3.5%	\$13.40
5	7,401		\$13.47	3.4%	\$13.93	3.0%	\$14.35	3.5%	\$14.85

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

楼面主管 1

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$20.14	2.0%	\$20.54	3.0%	\$21.16	3.5%	\$21.90
2	1,441	3,400	\$20.64	2.0%	\$21.05	3.0%	\$21.68	3.5%	\$22.44
3	3,401	5,400	\$21.43	2.5%	\$21.96	3.0%	\$22.62	3.5%	\$23.41
4	5,401	7,400	\$22.17	3.0%	\$22.83	3.0%	\$23.51	3.5%	\$24.34
5	7,401		\$23.14	3.4%	\$23.93	3.0%	\$24.65	3.5%	\$25.51

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

楼面主管 W – 骰子

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$20.52	1.87%	\$20.91	3.0%	\$21.54	3.5%	\$22.29
2	1,441	3,400	\$21.02	1.87%	\$21.42	3.0%	\$22.06	3.5%	\$22.83
3	3,401	5,400	\$21.84	2.41%	\$22.38	3.0%	\$23.05	3.5%	\$23.86
4	5,401	7,400	\$22.56	2.84%	\$23.22	3.0%	\$23.92	3.5%	\$24.76
5	7,401		\$23.53	3.33%	\$24.34	3.0%	\$25.07	3.5%	\$25.94

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

楼面主管代理

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$19.62	1.9%	\$20.00	3.0%	\$20.60	3.5%	\$21.32
2	1,441	3,400	\$20.17	1.9%	\$20.56	3.0%	\$21.18	3.5%	\$21.92
3	3,401	5,400	\$20.58	2.4%	\$21.08	3.0%	\$21.71	3.5%	\$22.47
4	5,401	7,400	\$20.91	3.0%	\$21.54	3.0%	\$22.19	3.5%	\$22.97
5	7,401		\$21.44	3.5%	\$22.18	3.0%	\$22.85	3.5%	\$23.65

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

老虎机楼面职员

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$10.72	2.0%	\$10.93	3.0%	\$11.26	3.5%	\$11.65
2	1,441	3,400	\$11.44	2.0%	\$11.67	3.0%	\$12.02	3.5%	\$12.44
3	3,401	5,400	\$12.28	2.9%	\$12.64	3.0%	\$13.02	3.5%	\$13.48
4	5,401		\$13.07	3.4%	\$13.52	3.0%	\$13.93	3.5%	\$14.42

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

出纳员

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$11.98	2.0%	\$12.22	3.0%	\$12.59	3.5%	\$13.03
2	1,441	3,400	\$12.61	1.9%	\$12.85	3.0%	\$13.24	3.5%	\$13.70
3	3,401	5,400	\$13.04	2.5%	\$13.36	3.0%	\$13.76	3.5%	\$14.24
4	5,401	7,400	\$13.80	2.9%	\$14.20	3.0%	\$14.63	3.5%	\$15.14
5	7,401		\$14.25	3.4%	\$14.74	3.0%	\$15.18	3.5%	\$15.71

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

出纳主管

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$15.18	2.0%	\$15.48	3.0%	\$15.94	3.5%	\$16.50
2	1,441	3,400	\$15.64	2.0%	\$15.95	3.0%	\$16.43	3.5%	\$17.01
3	3,401	5,400	\$16.43	2.4%	\$16.83	3.0%	\$17.33	3.5%	\$17.94
4	5,401	7,400	\$17.17	2.9%	\$17.67	3.0%	\$18.20	3.5%	\$18.84
5	7,401		\$17.81	3.4%	\$18.42	3.0%	\$18.97	3.5%	\$19.63

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

记账室团队

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$13.33	2.0%	\$13.59	3.0%	\$14.00	3.5%	\$14.49
2	1,441	3,400	\$13.84	2.0%	\$14.11	3.0%	\$14.53	3.5%	\$15.04
3	3,401	5,400	\$14.61	2.9%	\$15.04	3.0%	\$15.49	3.5%	\$16.03
4	5,401		\$15.12	3.4%	\$15.64	3.0%	\$16.11	3.5%	\$16.67

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

维修员

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	3,400	\$13.37	2.0%	\$13.64	3.0%	\$14.05	3.5%	\$14.54
2	3,401	5,400	\$15.33	2.0%	\$15.64	3.0%	\$16.11	3.5%	\$16.67

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

吧台男招待员

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$9.32	5.1%	\$9.80	3.0%	\$10.09	3.5%	\$10.44
2	1,441	3,400	\$9.73	3.3%	\$10.05	3.0%	\$10.35	3.5%	\$10.71
3	3,401	5,400	\$10.39	3.0%	\$10.70	3.0%	\$11.02	3.5%	\$11.41
4	5,401		\$11.29	3.4%	\$11.67	3.0%	\$12.02	3.5%	\$12.44

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

F&B 主管代理

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$14.50		\$14.50	3.0%	\$14.94	3.5%	\$15.46

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

炊事班人员

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$11.01	1.9%	\$11.22	3.0%	\$11.56	3.5%	\$11.96
2	1,441	3,400	\$11.25	1.9%	\$11.46	3.0%	\$11.80	3.5%	\$12.22
3	3,401	5,400	\$11.70	3.0%	\$12.05	3.0%	\$12.41	3.5%	\$12.85
4	5,401		\$11.99	3.4%	\$12.40	3.0%	\$12.77	3.5%	\$13.22

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

冷餐厨师

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$11.30	1.9%	\$11.52	3.0%	\$11.87	3.5%	\$12.29
2	1,441	3,400	\$11.54	1.9%	\$11.76	3.0%	\$12.11	3.5%	\$12.53
3	3,401	5,400	\$11.99	2.9%	\$12.34	3.0%	\$12.71	3.5%	\$13.15
4	5,401		\$12.29	3.4%	\$12.71	3.0%	\$13.09	3.5%	\$13.55

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

热餐厨师

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$14.49	1.9%	\$14.77	3.0%	\$15.21	3.5%	\$15.74
2	1,441	3,400	\$14.71	2.0%	\$15.01	3.0%	\$15.46	3.5%	\$16.00
3	3,401	5,400	\$15.31	2.9%	\$15.76	3.0%	\$16.23	3.5%	\$16.80
4	5,401		\$15.54	3.5%	\$16.08	3.0%	\$16.56	3.5%	\$17.14

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

主厨

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$15.65	2.0%	\$15.96	3.0%	\$16.44	3.5%	\$17.02
2	1,441	3,400	\$15.89	1.9%	\$16.19	3.0%	\$16.68	3.5%	\$17.26
3	3,401	5,400	\$16.43	2.9%	\$16.90	3.0%	\$17.41	3.5%	\$18.02
4	5,401		\$16.74	3.4%	\$17.31	3.0%	\$17.83	3.5%	\$18.45

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

客服员

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$13.17	2.0%	\$13.43	3.0%	\$13.83	3.5%	\$14.31
2	1,441	3,400	\$13.83	1.9%	\$14.09	3.0%	\$14.51	3.5%	\$15.02
3	3,401	5,400	\$14.80	2.9%	\$15.23	3.0%	\$15.69	3.5%	\$16.24
4	5,401			0.0%	\$16.15	3.0%	\$16.63	3.5%	\$17.21

从这里改变百分比→

2012/04/01

3.0%

2013/04/01

3.5%

2014/04/01

服务员

级别	最小工时	最大工时	当前工资	% 第一年	第一年	% 第二年	第二年	%第三年	第三年
1	0	1,440	\$9.27	5.7%	\$9.80	3.0%	\$10.09	3.5%	\$10.44
2	1,441	3,400	\$9.56	5.1%	\$10.05	3.0%	\$10.35	3.5%	\$10.71
3	3,401	5,400	\$10.04	3.0%	\$10.34	3.0%	\$10.65	3.5%	\$11.02
4	5,401		\$10.47	3.3%	\$10.82	3.0%	\$11.14	3.5%	\$11.53

合同草约

合同草约第一条-----全新的开始

工会和公司一致达成互利互惠的共同合作协议原则。

为促进一个全新的开始，工会同意撤销不合理的、突出的不利于雇主的劳动规章。

雇主同意将所有雇员的个人档案中的或存在的奖惩记录彻底删除。也就是说，雇员将得到一个崭新的开始，不管他们之前有没有受到过奖惩处分。

本草约在经过工会批准后将即时生效。

一旦通过正式批准，雇员有权提出翻阅其奖惩记录、个人档案及记录。如果雇员有需要，工会可派出干事或代表从旁协助。

合同草约第二条----合作的权利、权益保障

雇主认为合作双方的意旨都是为了保障百家乐赌场的雇员能更好地享有薪酬、权力和福利。同意经工会认可后，将不断完善和改进本协议的条款和规定。

合同草约第三条----会费----百家乐雇员的申请（详见本协议第五条 5.01）

当前的百家乐雇员一经确认，将成为工会会员且作为继续雇佣而支付会费。这些雇员在雇主的指导下，将在认可后三十（30）日内完成一份申请表格。会费将即时从他们的工资里扣除。雇员获得正式批准后根据本协议第五条支付入会费、工会会费，并将正式成为工会会员。

合同草约第四条---- 赌场暂时/永久性迁移，雇员的权利和工作保障

如果百家乐赌场迁移，其雇员有权跟着迁移。不管迁移次数多寡、暂时的搬迁还是永久性的搬迁，雇员应享受此权利。准确来说，在百家乐赌场整体或部分、以任何形式暂时或永久地搬迁、迁址，除非雇员遭解雇，百家乐雇员将保证被雇佣。雇员有权跟着赌场一同“搬迁”。

本共同协议、工会、及所有相关的、与协会代理和雇员相关的权利，将随着赌场搬迁而“搬迁”。

如：年资等权力不会因此而中断。

如果百家乐赌场继续经营，雇主在大爱顿地区开放新赌场场所，雇员有权保持在原来场所或被选择被调动到新场所去。

所有雇员应当在赌场关闭和/或暂时、或永久性开放的新赌场的预计执行日期的前九十（90）日内获得通知。雇员同样应当在所在的赌场关闭某部分、或某新设备开盘的前九十（90）日内获得通知。

如果雇员不理睬搬迁雇佣保障、不愿意随新址搬迁，根据艾伯塔的雇佣准则发案，他们有权获得通知或补偿。

如果雇员愿意通过搬迁雇佣保障规定，跟随新址搬迁，他们有权继续留任原来工作岗位。

以上条款同样适用于 Palace 赌场。另外，来自 Palace 赌场的合同草约第五条更加完善具体化本共同协议。

合同草约第五条—雇员培训

为了维持雇员一定的能力水准，必要时雇主将给雇员提供培训。

雇主意识到应不断增加发牌人的游戏知识以满足配合人手安置的需要，以及雇员对其所在游戏的游戏知识渴求，雇主将给雇员提供培训。

合同草约第六条—抗疲劳软垫

合同双方一致达成以下共识：

公司同意在以下地方安放抗疲劳软垫，并在必要时予以替换。

上述地方包括：

- 发牌人的游戏桌面，和
- 出纳员和出纳主管的办公台的横槽，和
- 任何其他雇员长时间固定工作的地点。

某些地方可能需要安装“活动”式的或“变形”式的抗疲劳软垫。

公司可在 Palace 赌场共同商讨期间获得达到“舒适等级”的软垫取样。

合同草约七条—垫脚箱和坐凳

甲乙双方在获批后的六十（60）天内开展会议，在新赌场内安装适合的垫脚箱和坐凳。

甲乙双方应参与协商。

如果双方不能达成协议，将通过仲裁人 Andrew Sims 来定夺。如果 Andrew Sims 不可用，而我们又不能达成协议，则向名单上的部长寻找协助以作出最终裁定。

仲裁人将把其成本、构造和员工喜好列入考虑范围，但必须能最大限度地有效减少工作人员的疲劳和拉伤。

合同草约第八条—雇员服装和制服

获批后的六十（60）天内甲乙双方应与感兴趣的雇员讨论解决关于雇员服装和制服的显要问题。

主题包括：（但不是限制的）

- 记账室的工作服：衣服是否适当？我们收到关于工作服热和笨重的投诉。是否有更优的选择？
- 制服和服装是否可用？
- 制服是否清晰反映出雇主政策问题。例如：公司说过，餐饮部雇员对制服享有选择权，这是众所周知的，雇员可以运用其选择权利。
- 所谓“季节性”着装要求的问题。例如：已经确定的、有关 k-days 和加拿大 Rodeo 总决赛的牛仔布衬衫等着装问题。
- 其他任何需要合理督导的服装/制服问题。

甲乙双方同意通力解决这些问题，以获得最佳解决之道。

2012 年 _____ 月 _____ 日签署

雇主签名:

工会签名:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

公司委员会签名:

协商委员会签名:

本协议签认人： _____.