

Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec - CSN

6 novembre 2020

**Aux membres de l’unité générale**

Bonjour,

Comme vous le savez, ces derniers jours plusieurs rencontres ont été animées par le directeur-général du casino, Luc Morin, avec pour but de donner de l’information aux employés quant à la réouverture du casino. En raison de la situation sanitaire au Québec, il est raisonnable de penser que le retour à la normale (c’est-à-dire un casino tel que nous le connaissions avant mars dernier) ne se fera pas avant bien longtemps. Par contre, l’employeur s’est engagé à maintenir le lien d’emploi de tous les employés au-delà de la période de 18 mois de mise à pied telle que définie dans la convention collective.

D’autres affirmations nous ont toutefois paru préoccupantes (des membres du comité exécutif ont assisté à toutes les rencontres) et nous désirons par ce tract rectifier certains faits.

D’abord, contrairement à ce qui a été dit, il n’y a toujours pas de discussion avec l’employeur sur les relations de travail – du moins pas avec l’unité générale. Nous avons proposé lors des dernières semaines des pistes de solution pour discuter de l’application de la convention lors de la réouverture du casino, mais l’employeur les a rejetées. Depuis, les discussions sont forcément réduites au minimum et les informations nous sont transmises en même temps qu’avec l’ensemble des employés.

Ensuite, il est clair que l’employeur commet la même erreur que l’été passé, avec des conséquences encore plus graves : il est illusoire de penser qu’il pourra respecter nos droits en s’y prenant seulement 7 jours avant une réouverture du casino. Nous comprenons que personne n’est responsable de la situation actuelle mais nous lui rappelons encore une fois que nous avons un contrat de travail et que le respect de l’ancienneté en est la pierre angulaire; il est responsable de la façon qu’il fera la réouverture. Comme on l’a vu en juillet dernier, négocier une entente entourant cette clause prend du temps et nécessite forcément la tenue d’une assemblée générale. Mais, contrairement à l’ouverture du 3 août, compte tenu de la fin de la lettre d’entente (prévue dans 2 jours), des nombreuses coupures annoncées qui devaient entrer en vigueur au 12 octobre et de toute l’incertitude sur l’éventuel contexte de réouverture, nous ne voyons pas d’autres options à ce jour que l’application de l’article 11. Les discussions afin de trouver des alternatives prennent du temps, ce que nous avons mais l’employeur ne l’utilise pas. À défaut de solutions viables et acceptables, la relocalisation des employés est la seule façon de garantir les droits de tous et chacun. Et cela aussi prend beaucoup de temps…

Solidarité,

**Votre comité exécutif**