



Le Pamphlétaire



Syndicat des employés et employées de la Société des Casinos du Québec – CSN - (Unité Générale - Resto - Sécurité)



L'avenir du syndicalisme

La vision des Jeunes de la CSN sur l'avenir du syndicalisme qu'ils ont présenté lors du Congrès du Conseil Central du Montréal Métropolitain de juin dernier. Un dossier de trois pages préparé par Annie Deschênes, membre du Comité Jeunes du CCMM et déléguée syndicale au Keno. (Pages 8, 9 et 10)



David Santos quitte la présidence de l'Unité Générale

Avec tout près de 19 ans de service comme employé et presque 10 ans en tant qu'officier syndical, dont 7 années à la présidence, les liens qui me retiennent à vous et au Casino sont très forts.

Page 8, 9, 10 et 11

À lire dans le Pamphlétaire

Quels sont les problèmes que les employés ont avec le Icasino.

Article écrit par Stéphane Dias
VP-Information (Pages 2-3)



Spécialement pour les nouveaux

Article écrit par Annie D
(Page 4)



Chronique Audio.

Article écrit par Alain Gascon
(Page 6)



ICasino

Par Stéphane Dias, VP-Information



Ce mois-ci, j'aimerais parler du Icasino. Le but de mon article est d'informer l'équipe de l'informatique des problèmes auxquels les employés font face lors qu'il veulent accéder à ce site. Il est important de préciser que je ne veux pas critiquer le travail des techniciens en informatique, car c'est un travail qui demande beaucoup de patience.

L'Access à l'Icasino, c'est tout un casse-tête

Le plus grand problème auquel plusieurs employés doivent faire face, c'est la méthode d'accéder à l'Icasino. Voici les quatre étapes que chaque employé doit franchir pour entrer dans son compte.

1. Inscrire son adresse courriel (prénom.nom@casino.qc.ca)
2. Entrer un mot de passe (min 8 caractères avec une lettre majuscule, un symbole et doit contenir un ou plusieurs chiffres)
3. Après avoir cliqué sur OUVERTURE DE SESSION, vous devez entrer votre code à quatre chiffres (pin number)
4. Pour terminer, vous devez utiliser le générateur numérique (bidule blanc) pour avoir un numéro de séries.

Ouverture de session

Entrez votre nom d'utilisateur et mot de passe

Nom d'utilisateur (courriel):

Mot de passe:

Ouverture de session

Cette façon est trop compliquée pour certaines personnes. Il ne faut pas oublier que ce ne sont pas tous les employés qui ont une bonne connaissance de l'informatique. Comme on dit dans le jargon informatique, ce n'est pas USER FRIENDLY. Lorsque les choses sont trop compliquées, les personnes abandonnent et décrochent. C'est ce qui risque d'arriver si la façon d'accéder au Icasino n'est pas plus simple. Je dis cela parce que je connais plusieurs employés qui ont laissé tomber le Icasino et je fais partis du nombre. Nous abandonnons car nous sommes tannés de voir apparaître des messages d'erreur et nous sommes aussi fatigués d'aller souvent à l'informatique pour régler le problème. Je suis certain que l'équipe de l'informatique a d'autres choses à faire que de régler ce petit problème à répétition.

Je suis convaincu qu'il y a une autre façon qui pourrait faciliter la tâche aux employés. Parfois, on veut mettre les choses trop sécuritaires et l'on oublie qui sont les personnes qui vont les utiliser. L'Icasino a été créé pour les employés. Ils peuvent y consulter leurs horaires, postuler sur un poste, faire une demande de férié ou de vacances, utiliser l'Atlas, écrire un message sur le blog, envoyer et recevoir des messages courriel et j'en passe. C'est un outil qui a son utilité, mais si c'est trop difficile d'y accéder, il ne sert à rien. Nous ne travaillons pas pour la NASA ou le FBI, alors svp, gardez cela plus simple. Si le casino de Montréal ou Loto-Québec a peur de se faire pirater (hacker) car on retrouve des informations sensibles dans le Icasino, alors on ne devrait pas donner l'accès aux employés et revenir à la bonne vieille méthode des babillards.

ICasino...suite

Par Stéphane Dias, VP-Information

Mes suggestions

Mes suggestions sont très simples:

- Remplacer le mot de passe par le **numéro d'employé**, car changer le mot de passe à tous les 2-3 mois mélange les personnes. Souvent, on ne se souvient plus quel mot de passe est le bon. Aussi retirer le nom d'utilisateur (courriel), cette dernière option est optionnel. Pourquoi ne pas seulement garder le numéro d'employé car il est unique à chaque personne qui travaille pour la Société !
- Et je retirerais le code à quatre chiffres (Pin number) qu'on ajoute avant le numéro de séries qui est fourni par le générateur (Entrust). Il suffirait de garder le numéro de séries donné par le générateur. Je trouve que le code est inutile et mélange le monde et que le numéro de séries est suffisant. Mais s'il faut absolument avoir un code pour faire fonctionner le système. Je suggère d'utiliser le numéro d'employées, car c'est vraiment plus simple à retenir.

Ne pas oublier qu'il faut garder les choses simples. C'est plus facile pour l'employé de se souvenir de son numéro d'employé que d'un mot de passe ou d'un code. De toute façon, il est presque impossible qu'un autre employé entre dans votre compte, car le générateur (Entrust) que nous avons est unique. Chaque générateur (Entrust) possède ses propres numéro de séries (S/N). Ce numéro permet au système d'identifier le générateur. Je suis convaincu que ma suggestion serait plus simple pour les employés et si mon explication sur le générateur (Entrust) est correct, le système pourrait rester aussi sécuritaire.

Qui suis-je ???

Je suis convaincu qu'après avoir lu mes suggestions, l'équipe de l'informatique va se demander qui est ce Stéphane Dias et pour qui se prend-il? Je suis Stéphane Dias, je travaille à la laverie, mais je possède un bon bagage en informatique. J'ai grandi avec l'informatique. Mon premier ordinateur fut un Texas Instrument noir, suivi d'un Commodore 64. Après, mon premier PC utilisait Windows 3.1 et mon premier office 97. J'ai suivis plusieurs cours d'informatique, dont le cours MOUS (Microsoft Office User Specialist).

En terminant, j'ai contribué avec Microsoft au développement de l'Office XP. Microsoft m'envoyait des versions bêta d'Office pour que je les teste et que je donne mes opinions et idées, comme l'option de révision par exemple. En échange, Microsoft me donnait des versions final de Windows et de Office. Alors, comme vous pouvez le voir, je suis dans le domaine depuis plusieurs années. Je ne suis pas un spécialiste de du réseau du syndicat, mais plutôt, un spécialiste en bu- reautique.



Cool, c'est plus simple

Spécialement pour les nouveaux

Par Annie D

Réponses à toutes ces questions que vous vous posez, mais que vous n'osiez pas demander

J'aimerais prendre quelques instants pour souhaiter la bienvenue à tous les nouveaux qui se sont joints à nous au courant des dernières semaines et des derniers mois. Cette section s'adresse à vous. L'an dernier, sur la page Facebook du Comité jeunes, j'avais publié les réponses aux questions les plus fréquemment posées par les personnes nouvellement embauchées. Comme beaucoup de gens ont commencé à travailler avec nous récemment, un petit rappel était de mise. Bonne lecture!

Pour plus d'information, n'hésitez pas à communiquer avec nous: comitejeunescasino@gmail.com
<https://www.facebook.com/#!/groups/comitejeunes/>

Je n'ai pas terminé ma probation. Suis-je syndiqué? Suis-je membre?

La réponse est oui! Chaque personne occupant un emploi syndiqué l'est automatiquement. Lors de ta première journée, l'employeur t'a d'ailleurs remis ton contrat de travail : la convention collective. Tes conditions de travail y sont décrites. Si certains articles ne semblent pas clairs, ne te gênes pas pour poser des questions.

Il y a toutefois une différence entre être syndiqué et être membre d'un syndicat. L'employé syndiqué bénéficie des conditions de travail négociées avec l'employeur, qui sont présentes dans la convention collective. Le membre, quant à lui, peut en plus prendre part aux discussions, débats et décisions démocratiques prises en assemblée générale. Pour devenir membre, rien de plus simple, il suffit de remplir une carte de membre et de la remettre à ton délégué. Il n'y a aucun frais d'adhésion, puisque des cotisations syndicales sont déjà déduites sur ta paie. Tu n'as pas besoin d'avoir terminé ta probation pour être membre.

Nous te suggérons fortement de devenir membre pour te permettre de faire entendre ta voix et avoir un syndicat qui te ressemble. Tu as le droit de parole et le droit de vote. La meilleure façon de faire connaître tes besoins et tes préoccupations est de participer aux assemblées générales. Il y a aussi les 5 à 7 du comité jeunes qui sont d'excellents moments pour discuter de tes préoccupations et de moyens d'action.

En passant, tant que ta probation ne sera pas terminée, tu ne pourras déposer de grief qu'en cas de discrimination (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).

Peut-on modifier mon quart de travail en tout temps?

Si tu es occasionnel ou tphv, l'employeur peut modifier ton quart de travail en tout temps AVANT son début. Pour le salarié régulier à temps partiel, l'employeur doit le modifier au moins 12 heures avant son début. Toutefois, l'employeur peut changer ton assignation selon ses besoins opérationnels du moment.

Il est important de mentionner que l'employeur ne peut pas, en cours de quart de travail, te forcer à rester plus longtemps si tu n'es pas en temps supplémentaire (pour ta journée ou pour ta semaine). Il peut te le demander, mais tu as le droit de dire non. Il pourra par la suite combler ses besoins en offrant du temps supplémentaire selon les procédures établies. MAIS PRUDENCE : si jamais le gestionnaire ne semble pas bien au courant du fonctionnement, mieux vaut consulter un délégué et obéir à la loi non écrite du « obey now, grieve later » pour ne pas se retrouver avec les problématiques d'un refus de travail. C'est cependant très IMPORTANT de discuter de la situation avec un délégué pour que des mesures adéquates soient prises pour éviter que cela se reproduise.

À combien de pauses ai-je droit pendant mon quart de travail? Sont-elles rémunérées?

Il existe 2 types de pauses, soient la période de repos (pause de 15 minutes) qui est rémunérée et le repas (30 ou 45 minutes selon le département) qui ne l'est pas. Le nombre de pauses dépend du nombre d'heures que tu travailleras. Pour un quart de 6h00 ou moins, tu auras droit à une période de repos. Pour un quart de plus de 6h00 jusqu'à 9h59, tu auras droit à 2 périodes de repos. Si tu travailles 10h00 et plus, tu en auras 3. D'autre part, si tu travailles plus de 5h00, tu auras droit à une pause repas de 30 minutes.

Une cagnotte, c'est quoi et ça fonctionne comment? À combien de vacances ai-je droit?

C'est un montant correspondant à 8% de ton salaire régulier de l'année passée (1er avril au 31 mars) qui est gardé en réserve et où le ¼ te sera versé à chacune de tes 4 semaines de vacances. Pour avoir droit à 4 semaines de vacances, tu devras avoir travaillé au moins 1 an continu au 31 mars. De plus, si jamais tu as une semaine où tu travailles peu d'heures, tu as l'opportunité de demander un 2% pour la semaine en question. Un formulaire est disponible dans ton secteur. Il faut toutefois se rappeler que si tu te prévaux de ça, tu auras une semaine de vacances sans salaire, car l'employeur te l'aura déjà payée.

Si tu as moins d'un an de service continu, tu auras droit à 1 journée de vacances par mois de service continu et tu n'auras pas de cagnotte. Tu recevras plutôt ta paie de vacances en une seule fois et ce sera de ta responsabilité de la gérer, car lorsque tu prendras tes journées de vacances tu ne seras pas payé individuellement pour ces journées.

Méli-Mélo Par Jean-Yves Vandal, secrétaire général UG

L'été tire à sa fin et septembre annonce la reprise normale de nos activités normales. Toutefois, suite à la signature de nos conventions collectives le 19 juin dernier, nous avons eu l'impression que nos activités n'ont subi que peu de ralentissements. Dès les premiers jours, il nous a fallu veiller à ce que les nouvelles modalités soient appliquées le plus rapidement et le plus conformément aux textes de nos conventions. Pour la rentrée de septembre, nous vous offrons en rafale quelques-unes des dernières informations qui ont marqué la période estivale.

Pause additionnelle. La modification importante de la clause 12.5 de la convention qui octroie une pause additionnelle de 15 minutes pour les employés qui travaillent sur un quart de 10 heures et plus a été mise en place avec diligence. Le rapide survol que j'ai fait afin de recueillir les commentaires des gens qui bénéficient de cette bonification de notre contrat de travail est concluant : à l'unanimité, c'est pause répond à un besoin et permet de beaucoup mieux équilibrer la charge de travail. Il reste bien quelques ajustements à faire dans l'ordonnancement des pauses et nous sommes convaincus que ce sera fait très prochainement. Votre vigilance nous aidera à travailler aux correctifs qui pourraient s'imposer afin de rendre cette application presque parfaite...

Appareils de jeux électroniques. La Commission des Relations de Travail a rendu son jugement le 12 juillet dernier concernant la plainte 39 déposée par le SCFP et portant sur l'accréditation syndicale des préposés aux jeux électroniques. La décision favorable de la commissaire à l'effet que ces emplois appartiennent à l'Unité Générale nous réjouit grandement. Il est un peu normal que le syndicat du SCFP conteste cette décision et nous laisserons le soin au processus judiciaire de trancher définitivement la question. Entre temps, l'employeur a annoncé ses couleurs en poursuivant son plan d'implantation de ce type d'appareils. C'est pour cette raison que les Ressources humaines sont présentement en période de recrutement afin de combler les effectifs requis pour l'arrivée des nouveaux appareils. 18 postes à temps complets et 14 autres à temps partiels (incluant les postes actuels) à combler, ce n'est pas rien et c'est du rarement vu chez-nous. Un baume sur les nombreuses éraflures des derniers mois.

BBQ des syndicats CSN. C'est par une des plus belles et des plus chaudes journées de l'été que s'est déroulé le BBQ des syndicats CSN. Cette merveilleuse température et le site enchanteur de l'activité ont contribué au succès de cet événement annuel. N'en déplaise à certains, la «gougoune» était reine et maîtresse pour l'occasion. Les nombreux participants faisaient la navette entre la terrasse pour s'y abreuver, la plage pour se rafraîchir et le comptoir alimentaire où nos valeureux cuisiniers s'esquintaient à répondre à nos besoins de se «remplir la bedaine». Je m'en voudrais de ne pas remercier la Direction du Casino pour le support qu'elle nous a apporté dans le cadre des célébrations du 20^{ième} anniversaire pour l'organisation de l'événement. Finalement, un grand coup de chapeau à Luc Gosselin et à toute l'équipe pour la logistique de la journée. Je vous invite dès maintenant à encercler sur votre calendrier, le 15 juillet 2014.

Régime de retraite. L'assemblée annuelle pour les participants au régime de retraite des employées et employés de la Société des Casinos du Québec se tiendra le 24 octobre prochain. La rencontre se déroulera au Hilton du Lac Leamy à compter de 14 h 00. Il sera cependant possible d'y assister au casino de Montréal via une vidéo conférence. Un local, qui reste à déterminer, sera mis à notre disposition. Et grande nouveauté cette année, vous pourrez assister à la présentation dans le confort de votre salon! En effet, la présentation sera accessible par internet (technologie WebEx). De plus amples informations à ce sujet vous seront fournies en octobre. Je vous rappelle que Diane Chatelain, trésorière à l'Unité Générale, siège toujours au comité de retraite à titre de membre non votant mais elle est notre principale ressource afin de répondre à nos questionnements.

Maudite maladie. Comme vous tous, nous avons appris la mauvaise nouvelle dernièrement concernant l'état de santé de Mario Nadeau, président du syndicat SCFP. Malheureusement, la maladie peut nous frapper à tout moment et cela n'est jamais facile pour la personne même, ni pour ses proches. Même si nous évoluons dans des organisations syndicales «rivaux», le but premier de notre engagement est de voir à la promotion et à la défense des intérêts de nos membres. Et face à la maladie, aucune rivalité, même amicale, ne peut avoir préséance. Alors nous voulions prendre un petit moment et te dire à toi et ta famille, bonne chance et bon courage Mario et toutes nos pensées sont avec vous.

Chronique Audio.

Par Alain Gascon, agent de sécurité

J'ai testé pour vous...

Plusieurs de mes connaissances amoureux de la musique, amis, famille et collègues montrent de l'intérêt pour la renaissance de l'écoute des disques vinyles et m'en parlent constamment mais hésitent à faire le saut... Si vous êtes du genre à fréquenter les magasins de disques grandes surfaces ou indépendants, vous avez sûrement remarqué la présence de plus en plus forte du disque vinyle depuis quelques années. En effet, les ventes de disques en vinyle sont en hausse au Canada; elles n'ont jamais été aussi hautes depuis 1992! Comme quoi, les meilleures choses ne disparaissent jamais! Plusieurs artistes (locaux et internationaux) insistent aujourd'hui pour que leurs derniers albums sortent aussi en disque vinyle. La raison est simple : la qualité du son d'un disque en vinyle est unique. Le plaisir de regarder une grande pochette, de manipuler un grand disque noir, de déposer l'aiguille sur le disque fait partie d'un rituel auquel plusieurs mélomanes ne pourraient se passer. La magie est toujours au rendez-vous. Mais plusieurs croient encore qu'il faut déboursier des sommes faramineuses pour profiter des "sillons magiques". J'ai toujours répondu que ce n'était pas le cas. Dans ma recherche de l'excellence en fait de rapport qualité/prix, j'ai pu emprunter et vivre une partie de l'été avec une table tournante de qualité qui se vend à un prix plus que raisonnable. Et je crois que j'avais raison. Tellement en fait, que je me demande comment ils ont réussi ça? Une table de si bonne qualité à ce prix est carrément une bénédiction!

L'appareil; Voici la Pro-ject Debut Carbon

La table «Debut Carbon» de la compagnie Pro-ject est la table "entrée de gamme" comme son nom l'indique. Rien ne semble avoir été négligé ici; le plateau est de bonne envergure et de bon volume. Le bras de lecture est le fameux bras droit en fibre de carbone de la compagnie et est fourni avec une cartouche plus que respectable, une «Ortofon 2m RED», qui à elle seule coûte une centaine de dollars.

Son look n'est pas à négliger non plus. Offerte dans 7 différents coloris, elle saura se fondre dans n'importe quel décor!

Installation

Ce qui surprend ici, c'est la légèreté et la simplicité de l'ensemble. La cartouche est déjà calibrée et alignée en usine; pas de souci à se faire donc. On dépose la table tournante à l'endroit approprié. On branche les fils RCA dans l'entrée phono (essentielle) et le fil de mise à terre. On place la courroie tel qu'indiqué dans le livret d'instruction (simple!). On place le petit plomb de contre-poids sur le bras de lecture et le tour est joué. 5 minutes chrono!

Écoute

D'entrée de jeu je l'avoue, la table «Pro-Ject Debut Carbon» est supérieure à d'autres tables tournantes que j'ai eu dans le

passé et qui coûtaient presque trois fois le prix. Dès les premières secondes d'écoute, j'ai compris que j'avais affaire à un produit d'exception. Le disque "Kind of Blue" de Miles Davis a toute la profondeur et les détails souhaités. Les cymbales du batteur et surtout la trompette du musicien sont révélés dans toute leur splendeur! Même chose au niveau des basses; le disque de "Nine Inch Nails" et ses basses synthétiques sont rapides et précises.

Un de mes disques préférés pour tester des tables tournantes (le disque d'Allan Parsons "Project - Instrumental Works") depuis plus de 20 ans a passé le test haut la main! Profondeur, détails et émotions sont au rendez-vous. Les arrangements complexes et les instrumentations du dernier opus des montrealais Godspeed You Black Emperor sont aussi rendus avec beaucoup de justesse, jamais agressifs, avec une excellente localisation. Plus le temps avançait mieux c'était. Comme tout produit neuf, une période de "rodage" est nécessaire, comme le mentionne le livret d'instruction. Notez qu'un modèle identique existe mais avec en plus un port USB, qui permet de brancher la table à votre ordinateur afin de numériser vos précieux disques à l'aide du logiciel requis. Je ne l'ai pas encore essayé. Je vous en reparlerai peut-être un jour.

Conclusion

J'ai eu beaucoup de plaisir à écouter mes disques en vinyle avec cette table, qui ma foi, est d'une qualité sans compromis à l'égard du prix quasi -dérisoire demandé. Comme je le disais plus haut, c'est une véritable bénédiction pour monsieur tout-le-monde qui désire renouer avec le format magique des disques vinyles. De plus, si vous voulez l'améliorer encore, c'est possible en y joignant une cartouche de qualité supérieure, quoique celle déjà fournie convienne à la plupart des mélomanes que vous êtes. La table «Pro-Ject Debut Carbon» est un produit génial et bien conçue qui vous procurera des heures de plaisir d'écoute. Une réussite à tous les niveaux.

Un conseil : procurez-vous une «Debut Carbon». Faites le tour des disquaires et procurez-vous une tonne de disques. Invitez vos amis et écoutez de la musique. Et si vous pensez encore que les MP3 font de la musique, vous risquez d'avoir toute une surprise...!

Merci à Monsieur Chasle pour le prêt de l'appareil. Pro-Ject Debut Carbon. Prix de détail \$439 (cartouche incluse) www.project-audio.com Disponible entre autre chez Studio 1006, rue Fleury à Montréal.



Mémoire conjoint CSD - CSN - CSQ - FTQ

Les quatre centrales présentent leurs propositions pour une amélioration du régime d'assurance-emploi

Les quatre centrales syndicales CSD, CSN, CSQ et FTQ annoncent qu'elles se sont unies pour présenter un mémoire conjoint dans le cadre de la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi, qui s'amorçait le 26 août. Ce mémoire, déjà déposé auprès de la Commission, contient un ensemble de propositions visant à ce que le régime retrouve sa vocation d'origine et protège efficacement les travailleuses et les travailleurs victimes du chômage.

La Commission a été mise sur pied dans le sillage de la réforme de l'assurance-emploi du gouvernement Harper, décriée par une large coalition de syndicats et d'organismes. Cette réforme accentuera l'insécurité et la précarité sur le marché du travail, en plus de frapper de plein fouet certaines industries.

Une réforme qui aggrave le problème

À l'occasion du dépôt du mémoire, les quatre centrales ont fait valoir un ensemble de faits et de propositions qu'elles mettront de l'avant tout au long des audiences de la Commission. « Au fil des ans, les règles d'admissibilité à l'assurance-emploi ont été considérablement durcies, la durée des prestations diminuée et le taux de remplacement du revenu abaissé. Résultat : de moins en moins de chômeuses et de chômeurs y sont admissibles, et lorsqu'ils y ont droit, c'est pour une plus courte durée et pour des montants réduits », a souligné François Vaudreuil, président de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD).

Alors qu'en 1989, 83,8 % des chômeuses et chômeurs avaient accès à des prestations régulières, ce taux est passé à 43,9 % en 1997, soit une baisse de 39,9 points de pourcentage. Depuis cette période, la couverture n'est pas allée en s'améliorant. En 2011, le pourcentage des personnes admissibles est passé à 41,3 %, atteignant ainsi son plus bas niveau depuis la fin des années 1990.

« Loin de corriger la situation, la réforme des conservateurs va accentuer le problème. La création de trois catégories de prestataires et les obligations différentes de recherche d'emploi en vertu d'une nouvelle définition de l'emploi convenable limiteront encore plus l'accès aux prestations ainsi que leur durée pour des milliers de personnes », a ajouté Daniel B. Lafrenière, secrétaire-trésorier de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

Des changements qui s'imposent

Les quatre organisations demandent au gouvernement d'apporter plusieurs changements à l'assurance-emploi pour mieux protéger les personnes en situation de chômage. Daniel Boyer, secrétaire général de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ), en a résumé quelques-uns :

« Afin d'augmenter la couverture du régime et de mieux protéger ceux et celles qui occupent un emploi à temps partiel, une norme d'admissibilité unique et universelle de 13 semaines d'emploi assurable doit être adoptée. De plus, à la suite de la diminution de la durée des prestations, le nombre de chômeurs laissés sans protection en raison de l'épuisement de leurs prestations a augmenté de manière significative. Pour mieux les protéger, la période de prestations doit revenir à un maximum de 50 semaines », a-t-il expliqué.

Les questions du taux de remplacement et du délai de carence ont également été évoquées par Jean Lacharité, vice-président de la CSN : « Pour garantir une meilleure protection des prestataires et être plus fidèle à leur revenu, le taux de remplacement du revenu doit être augmenté pour atteindre au moins 60 %. Nous estimons de plus, et depuis longtemps, que le délai de carence de deux semaines n'a pas sa raison d'être, car il fait injustement porter sur les épaules des chômeurs la responsabilité de la perte d'emploi. Il doit être aboli. »

Les quatre centrales syndicales enjoignent le gouvernement à prendre ses responsabilités en ce qui a trait au mode de financement du régime, auquel seuls les travailleuses et les travailleurs et les employeurs sont appelés à participer à l'heure actuelle. « En 1990, malgré une vaste opposition, le gouvernement canadien a cessé de participer financièrement au régime. Nous avons toujours dénoncé ce désengagement de l'État et exhortons le gouvernement à assumer de nouveau la part des dépenses qui lui revient », ont finalement déclaré les représentants de la CSD, de la CSN, de la CSQ et de la FTQ en concluant :

« Si le gouvernement fédéral persiste et signe dans son entreprise de réduction des droits des chômeuses et des chômeurs et refuse de bonifier le régime d'assurance-emploi dans le sens de nos propositions, nous exigerons la création d'un régime québécois d'assurance-chômage, dans la mesure où les paramètres de ce nouveau régime en matière de couverture, de financement et de gouvernance répondent aux revendications de nos organisations. »

Date : 25 août 2013

Source : CSN, CSQ, CSD, FTQ

Présidence, la suite...



Tout d'abord, j'aimerais prendre quelques lignes afin de remercier David pour tout le travail qu'il a accompli à différents postes à l'exécutif et surtout à titre de président de l'Unité Générale lors des 7 dernières années. Lorsque j'ai fait le saut au poste de vice-président général, David a été la raison principale à ma prise de décision et, même si je ne le connaissais pas beaucoup, il m'inspirait la confiance et l'intégrité. Depuis 5 ans, nous avons travaillé ensemble au quotidien, pour mener à terme des dossiers pas toujours faciles et, malgré les difficultés, il a toujours su garder son calme et sa bonne humeur. Alors, en mon nom et au nom des membres de l'exécutif, du conseil et des membres de l'Unité Générale, nous te souhaitons bonne chance pour l'avenir.

Comme cela est prévu à nos statuts et règlements, je prendrai la relève à la présidence jusqu'à la fin du mandat qui se terminera en février 2014. Nous avons un exécutif d'expérience à tous les niveaux; cela me rend confiant pour la suite des dossiers et des nouveaux défis à venir. Je veux remercier Steve Gauthier qui sera en appui au quotidien dans les dossiers et qui continuera son travail aux griefs avec rigueur. Merci à Diane Chatelain qui fait un travail minutieux à la trésorerie, au comité de retraite et à FondAction. Merci à Alain Ouimet pour son implication, sa connaissance et surtout son expérience pour tout ce qui touche de près ou de loin les dossiers de CSST. Merci à Jean Yves Vandal qui lui aussi a une expérience et une plume incroyable pour notre journal syndical et qui sait tenir le secrétariat en ordre. Merci à Carmelina Santoro pour son implication dans plusieurs dossiers mais surtout d'être ce qu'elle est, une femme de caractère, fonceuse et surtout d'entraide. Finalement, merci à Luc Gosselin, le premier a occupé le poste de v-p vie syndicale et mobilisation; Luc, tu es un gars de cœur et cette qualité est nécessaire pour ce poste.

Alors merci à vous tous de m'appuyer pour la suite des choses et comme je l'ai toujours dit, une équipe remplie de gens de cœur ne peut que continuer à faire avancer et surtout défendre les droits de ceux que l'on représente. Je vous annonce d'ores et déjà que je briguerai la présidence à la prochaine élection et Steve Gauthier sollicitera le poste de vice-président général et que les autres membres de l'exécutif seront au rendez-vous à leur poste respectif pour 2014.

En terminant, je réitère à l'employeur que nous continuerons à travailler les dossiers comme nous l'avons fait par le passé. Il faut toujours garder en tête qu'une entreprise se doit d'avoir le plus grand respect pour ses employés, car ceux-ci sont au cœur de sa réussite.

Syndicalement vôtre.

Stéphane Larouche

Président intérimaire, Unité Générale — CSN





Chers Membres,

J'ai le regret de vous annoncer que je quitterai ma fonction à la présidence de l'Unité Générale en date du 16 septembre 2013.



Je vais poursuivre et étendre mon militantisme au sein de notre centrale syndicale, car dorénavant, je ferai partie de la « banque de militants » qui permet l'accession aux divers postes de conseillers syndicaux disponibles à la CSN.

Avec tout près de 19 ans de service comme employé et presque 10 ans en tant qu'officier syndical, dont 7 années à la présidence, les liens qui me retiennent à vous et au Casino sont très forts.

Je tiens à vous signifier à quel point j'ai été fier d'être votre représentant syndical et je serai éternellement reconnaissant de la confiance que vous m'avez accordée.

Après tout, je crois que je peux l'affirmer sans crainte d'être contredit, et ce, malgré le fait que nous soyons une unité de 33 titres d'emplois très variés, ainsi que de provenances diverses, j'ai été à même de constater que nous sommes une « gang » tricotée pas mal serrée!

Je prends le temps de réaffirmer que la volonté de maintenir, et même développer davantage, un modèle de relation de travail « gagnant/gagnant » reste! Je suis d'autant plus confiant à cet égard, car l'équipe syndicale demeure et « veillera au grain » comme on dit.

Stéphane Larouche assurera l'intérim à la présidence, et ce, en conformité avec nos statuts et règlements, jusqu'à la tenue de nos prochaines élections qui se dérouleront tel que prévu vers les mois de février ou mars 2014. Son expérience, doublée de son excellente connaissance de tous les dossiers, permettront une transition des plus efficaces.

Je profite de l'occasion pour saluer les officiers syndicaux : Carmelina, Diane, Jean-Yves, Alain, Steve, Luc et bien sûr Stéphane... Notre grande complicité en tout me manquera! Vos capacités et votre talent auront été la clé de voûte de tout ce qui aura pu être accompli dans l'intérêt collectif des membres.

Aux membres de la structure, délégué(e)s, membres des comités, je vous remercie au nom du membership pour votre implication, n'arrêtez pas de vouloir améliorer constamment les choses!

Merci à vous tous, chers membres, pour toutes ces belles années passées à vos côtés!

Syndicalement et solidairement vôtre.

David Santos

Président SEESCQ-Unité Générale CSN

Salut

Par Jean-Yves Vandal, secrétaire général UG

La nouvelle du départ de David Santos de la présidence du syndicat de l'Unité Générale a certainement surpris un large pan de nos membres, moi compris. Mais en y réfléchissant bien, cette annonce ne me sort pas de mes pompes car depuis ses premiers pas à l'exécutif de l'Unité Générale, j'ai été en mesure de constater son immense potentiel. Qui plus est, je savais depuis belle lurette que la CSN l'avait dans le collimateur. De là, il suffisait que quelques personnes influentes lui soufflent à l'oreille qu'il devrait relever de nouveaux défis, pour que David explore cette possibilité. Ce qu'il a fait au moment qu'il a jugé opportun. Je me garderai bien d'en beurrer trop épais au sujet de David et je ne partirai pas en campagne afin qu'on lui élève une statue. J'aimerais simplement vous le faire connaître un peu mieux.

Mes premiers vrais contacts avec David sont survenus en septembre 2003 lorsqu'en provenance du comptage, il a rejoint l'équipe des magasiniers à l'administration. Dès les premiers jours, ce jeune homme m'a drôlement impressionné par son intelligence, sa vivacité d'esprit, sa ténacité et bien évidemment par la versatilité de son langage. Sans que l'on en débattenne réellement, nous avons tous les deux décidé de nous impliquer davantage dans l'aventure du syndicalisme en sollicitant un poste à l'exécutif de l'Unité Générale. Il faut préciser que le contexte nous était favorable en raison des heures sombres que vivait notre syndicat. David fut donc élu au poste de secrétaire de l'unité et moi à l'information. Dès lors, son ascension fut fulgurante, en raison de ses qualités personnelles et de son total engagement dans la défense de ses congénères. Lors des élections de l'hiver 2006, il accepta de relever le défi de la vice-présidence aux griefs. Le 17 septembre de la même année, les membres de l'UG le portaient à la présidence de l'unité. N'est-ce pas ironique qu'il quitte son poste 7 ans plus tard et pas un jour de plus?

J'ai suffisamment côtoyé David pour vous en dresser un bref portrait. Ce jeune homme d'à peine 39 ans parle 5 langues. Il possède une capacité hors de l'ordinaire d'emmagasiner des informations et de les assimiler. J'ai toujours été renversé lorsqu'on échangeait sur des dossiers de le voir citer à la seconde près l'article de la convention qui se rattachait au sujet de l'heure. Cet érudit partage ses loisirs entre la lecture, beaucoup de lecture, la musique, le cinéma, le théâtre. Il est dédié corps et âme pour chacun des dossiers qu'il pilote, qu'ils soient collectifs ou individuels. Plusieurs d'entre vous pourraient en témoigner! On pouvait le rejoindre en tout temps et il a rarement oublié de retourner un appel. Je ne dirai jamais qu'il était parfait mais je peux déclarer l'immense plaisir que j'ai eu à travailler avec David. Je pourrais en rajouter encore mais ça deviendrait du vrai «flagornage» et je sais qu'il ne partagerait pas mon avis.

Je ne peux vous présenter ce bref portrait sans vous entretenir de ce qui a fait la marque de commerce de David : son utilisation de la langue française. David aime parler et beaucoup parler, toujours en utilisant le mot le plus juste possible pour faire comprendre son argument ou sa demande. Il arrive souvent qu'au travers d'une conversation ou lors de nos échanges qu'il utilise un de ses célèbres mots sorti tout droit de son dictionnaire cérébral. Nous nous regardions en cherchant la signification du mot lâché. Rapidement David nous en livrait le sens. Je peux confirmer qu'il ne faisait pas d'erreurs. Certains d'entre vous et même nous parfois, lui reprochions de donner trop de détails et d'utiliser certaines expressions difficiles à comprendre lors de ses interventions. Il est dans la nature de David de bien s'assurer que tout le monde a compris et c'est pourquoi il adopte cette approche.

David commence cette semaine une période de formation qui le conduira à faire partie de **la banque des militants de la CSN**. C'est à même cette réserve que les différentes Fédérations viennent puiser leurs ressources. Ils se nomment **conseillers syndicaux** et leur travail consiste à plaider les griefs, donner des avis juridiques aux syndicats, aider à la préparation et négocier les conventions collectives etc. C'est un travail très exigeant mais qui comporte son lot de grande satisfaction. David saura relever avec panache ce nouveau défi. Je précise pour votre information qu'il demeure un membre à part entière du syndicat de l'UG à titre de magasinier et ce à tout le moins jusqu'au moment où il obtiendra un poste dans une des Fédérations.

Stéphane Larouche reprend le flambeau comme le stipule nos statuts et règlements. L'exécutif a jugé qu'il était légitime de poursuivre le travail, même amputé d'un membre, jusqu'à la tenue des prochaines élections dans les premiers mois de 2014. Stéphane et le reste de l'exécutif sommes totalement en symbiose dans notre manière de concevoir les relations de travail. Steve Gauthier cumulera les postes de la vice-présidence générale et de la vice-présidence aux Griefs. Nous nous engageons à poursuivre nos travaux dans la même collégialité qu'avec David. Stéphane, je te confirme mon indéfectible collaboration.

J'aurais pu continuer encore longtemps mais je me garde quelques anecdotes en réserve. Elles pourraient bien servir dans un proche avenir. Si vous pensez que j'ai été trop complaisant dans cet incomplet portrait, c'est votre affaire. Moi, j'ai partagé un peu de mes pensées avec vous.

Salut David

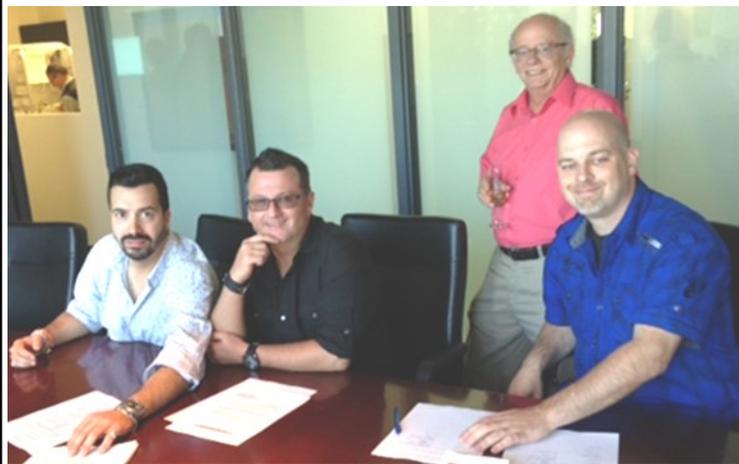


David prépare la relève à l'action syndicale. Avec sa fille Ofelia et sa conjointe Annie.

**P
H
O
T
O
S**



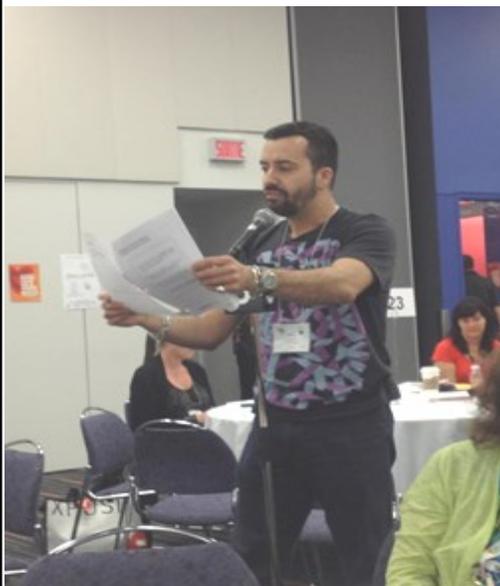
David, légèrement songeur, lors de notre dernière réunion de l'exécutif



Signature de la convention collective le 19 juin 2013



Négociations NBI. Avec Julie Vigneault et Rick Scopelleti



Intervention de David au congrès 2013 du CCMM

**S
O
U
V
E
N
I
R
S**



Le comité de négociation 2012-2013 des trois unités CSN

Le nouveau syndical

En juin dernier, lors du 35^e congrès du Conseil central du Montréal métropolitain, deux membres du Comité national des jeunes de la CSN sont venus présenter la déclaration produite lors du 5^e Rassemblement des jeunes, en novembre dernier. Coup de théâtre... une petite surprise attendait les congressistes, alors que les membres du Comité des jeunes du CCMM présents dans la salle se sont levés à tour de rôle pour lire une section de la déclaration. Ils se sont ensuite dirigés vers la scène pour aller prendre la place d'un des membres de l'exécutif du CCMM. Symboliquement, à tour de rôle, les élus ont cédé leur place tout en présentant à la salle une affiche avec un message favorisant la relève.

Je vous invite à prendre quelques minutes pour lire la déclaration des jeunes de la CSN, car peut-être saura-t-elle vous inspirer. La nécessité d'un syndicalisme renouvelé n'est pas seulement l'affaire des jeunes, mais plutôt un projet qui se doit d'être collectif.

Annie Deschênes, déléguée au Keno

Membre du Comité des jeunes et du Comité Droit au travail du CCMM

Déclaration du 5^e Rassemblement des jeunes

NOUS SOUHAITONS QUE NOTRE PROJET SYNDICAL ÉVOLUE CONSTAMMENT.

Nous voulons que les autres générations participent également à cette démarche fondamentale qui consiste à imaginer le syndicalisme de demain. Pour notre part, nous poursuivons l'exercice à travers notre réseau jeune.

Nous nous engageons à promouvoir cette vision dans nos syndicats et dans les instances de la CSN afin de susciter la réflexion de l'ensemble du mouvement. Dans cet esprit, nous invitons la CSN et ses organisations à adopter la Déclaration du 5^e Rassemblement des jeunes de la CSN.

POUR UN RENOUVEAU SYNDICAL

Les syndicats sont nécessaires et continueront de l'être pour protéger les droits des travailleuses et des travailleurs et bâtir une société plus juste.

Pour ce faire, il faut changer nos approches pour que les syndicats soient des acteurs plus percutants dans nos sociétés. Ils doivent être en mesure de mobiliser les travailleuses et travailleurs pour constituer une vie syndicale plus dynamique. Il nous apparaît fondamental d'accroître le sentiment d'appartenance envers les syndicats. Le nouveau syndical est une priorité pour nous qui en sommes des actrices et acteurs importants.

POUR UNE VIE SYNDICALE DYNAMIQUE

Nous sommes d'avis que le syndicat est un lieu d'échange pour démocratiser le milieu de travail plutôt qu'un service utilisable en cas de problème seulement.

Voilà pourquoi notre démocratie syndicale doit favoriser les débats ouverts et des candidatures variées aux postes électifs. Nous voulons travailler ensemble, dans le respect, et changer nos pratiques pour les rendre plus faciles d'accès et innovatrices afin que le discours syndical soit plus près des travailleurs de la base. Le jargon syndical complique parfois la participation des jeunes et il serait utile de créer des espaces informels de débats en marge des instances pour faciliter notre implication. L'utilisation avant-gardiste des nouvelles technologies est fondamentale pour rejoindre les jeunes et faire circuler l'information (assemblées sur Skype, communauté Facebook active, média CSN), mais cela ne remplacera pas l'accueil direct des nouveaux membres et la formation syndicale. Le syndicat doit être plus présent, visible et accessible dans le milieu de travail pour y fournir (et recueillir) de l'information à ses membres.

POUR UNE PLUS GRANDE PLACE DES JEUNES DANS NOS SYNDICATS

Le renouveau de la CSN passe par l'accroissement de l'adhésion des jeunes au syndicalisme et une plus grande participation au sein des structures.

En tant que jeunes syndicalistes, nous souhaitons être des ambassadeurs auprès de nos collègues et de nos proches qui ne sont pas syndiqués. Plusieurs d'entre nous retourneront dans nos syndicats avec le projet de créer un comité jeune pour favoriser leur implication directe et discuter des questions qui les touchent directement. Suite à la page 13

Le renouveau syndical

suite de la page 8

Par contre, ces comités ne doivent pas être des ghettos pour les jeunes militantes et militants; il faut les inviter à participer activement aux autres espaces de prise de décision, dont les instances du mouvement et les exécutifs où ils pourraient occuper des postes réservés aux jeunes, comme cela se fait déjà dans certains syndicats. Nous pensons que la CSN a un rôle important à jouer pour encourager les syndicats en ce sens. Il faudra aussi mobiliser les ressources nécessaires pour soutenir la participation des jeunes aux divers événements et formations syndicales afin qu'ils aient les outils adéquats pour s'impliquer.

VERS UNE TRANSFORMATION DU MESSAGE SYNDICAL

Plus les jeunes s'investiront dans les syndicats, plus leurs préoccupations seront présentes dans les revendications syndicales, par exemples en ce qui concerne les régimes de retraites ou la conciliation famille-travail-études-vie personnelle.

Même si nos pratiques sont différentes, nous croyons qu'il faut faire avancer la solidarité intersyndicale. Nous devons faire éclater les groupes restreints, éviter les reculs de nos conditions de travail dans les conventions collectives, continuer à revendiquer plus et mieux, ainsi que contrer efficacement la droite. De nouvelles luttes qui marqueront l'imaginaire collectif doivent succéder aux luttes passées.

POUR UN DEUXIÈME FRONT ACTUEL

Les revendications sociales portées par la CSN de façon non partisane, constituent notre deuxième front et nous permettent d'accroître l'appui auprès des jeunes et de la population.

Par contre, il est impératif que les militantes et militants dans les syndicats locaux aient les outils et la formation nécessaires pour défendre nos positions sociales et en expliquer le lien avec la défense des droits et des conditions de travail. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas! Notre vision sociale doit être actualisée en fonction des enjeux contemporains. Voilà pourquoi nous avons voulu dans ce rassemblement discuter de certaines des priorités de la CSN qui concernent particulièrement notre génération.

POUR UNE NOUVELLE VISION DU DÉVELOPPEMENT DU QUÉBEC

Les jeunes de la CSN affirment qu'une nouvelle vision du développement du Québec est nécessaire.

À titre d'exemple, les enjeux autour du développement nordique, de l'exploitation minière et de l'avenir des communautés autochtones nous interpellent.

POUR UN RESSERREMENT DES SOLIDARITÉS AVEC LES PEUPLES AUTOCHTONES

Il est essentiel de créer des relations avec les autochtones sur la base de la confiance, du respect et de l'ouverture d'esprit.

À cette fin, les liens doivent être renforcés avec ces peuples, de manière à mieux connaître leurs réalités, coutumes et modes de vie. Nous appuyons les revendications autochtones, par exemple la révision de la Loi sur les Indiens qui est stigmatisante et paternaliste. Nous croyons qu'un véritable échange avec ces peuples ne pourra se faire sans un partage d'idées et de solutions sur les problématiques communes ou sans l'empowerment et l'autodétermination des peuples autochtones.

POUR UN DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES QUI RÉPOND À NOS ASPIRATIONS

Les ressources minières appartiennent à toute la société québécoise.

Cependant, les multinationales du secteur minier dictent les conditions de l'industrie à l'heure actuelle. Elles mènent l'activité minière sans qu'il y ait toujours transparence, partage d'information et de consultations véritables sur les retombées économiques, sociales et environnementales de leurs projets. Elles profitent des richesses du sous-sol québécois sans grand respect pour le bien de la collectivité et des citoyens.

Nous devons assumer un plus grand contrôle de façon à ce que le développement minier réponde aux aspirations de la société civile, des communautés locales et autochtones. Pour ce faire, le Québec doit viser un développement économique qui soit structurant et porteur à long terme, ce qui implique davantage de transformations faites en sol québécois, plus de revenus tirés des redevances et une diversification économique des régions minières. Suite à la page 14

Le nouveau syndical

suite de la page 9

Il est essentiel que les emplois créés soient occupés par une main d'œuvre locale. Nous devons par ailleurs promouvoir un débat sur les formes de propriété collective (nationalisation, société d'État ou coentreprise, etc.) de nos ressources minières afin d'assurer la transparence, le contrôle démocratique et la pérennité de nos ressources naturelles.

L'exploitation des ressources ne peut se faire à n'importe quel prix; le respect de l'environnement, de la faune et de la santé des populations locales est fondamental. Nous ne pouvons accepter un développement qui brime les communautés locales, qui se fasse sans leur acceptation ou qui cause une déstructuration économique et sociale des régions touchées.

POUR METTRE FIN À LA PRÉCARITÉ ET AUX DISPARITÉS DE TRAITEMENT

Il faut refuser la précarité des conditions de travail comme un passage obligé.

Nous devons changer les mentalités, construire une solidarité intergénérationnelle face aux employeurs et condamner les sources de discrimination qu'ils tentent d'imposer afin d'accroître leur profit, nous diviser ou encore éviter la syndicalisation des travailleuses et travailleurs. Il faut exiger le même traitement et le respect pour toutes et pour tous. Les employeurs devraient plutôt reconnaître que de meilleures conditions de travail offrent une plus grande stabilité, diminuant ainsi les coûts liés au roulement du personnel. Nous exigeons que l'État adopte une loi pour contribuer à éliminer la précarité et les disparités de traitement et encadrer les agences de placement.

POUR UNE REVALORISATION DE NOS SERVICES PUBLICS

Nos services publics font l'objet d'incursions de la part du secteur privé sous plusieurs formes: partenariats public-privé dans la construction d'infrastructures, écoles privées, sous-traitance des services municipaux, prestation privée de services de santé, garderies privées, etc.

Toutes ces formes de privatisation ont des impacts négatifs sur les travailleuses et les travailleurs du secteur, ainsi que sur les bénéficiaires: augmentation des coûts à long terme, diminution de la qualité des services offerts, de même que celle des emplois qui y sont associés, perte d'expertise et de contrôle des pouvoirs publics et réduction de l'accès à des services universels, ce qui contribue à l'accroissement des inégalités sociales. Le problème d'accessibilité est renforcé par le sous-financement et le désengagement de l'État, le manque de flexibilité dans la prestation de services (ex.: places en CPE pour personnes avec horaires atypiques).

Profitant de ces détériorations des services publics, un discours les dévalorisant se fait de plus en plus sentir dans la société québécoise et divise la population. Il nous apparaît fondamental qu'un débat puisse avoir lieu, en toute connaissance de cause, sur l'avenir de nos services publics et de son accessibilité. Nous devons reconstruire un consensus social fort sur la question et identifier certaines pistes pour revaloriser les services publics et en défendre le droit.

POUR UNE LUTTE AU SURENDETTEMENT

Nous constatons ces dernières années une montée fulgurante de l'endettement et du surendettement des ménages.

Il est impératif d'en dénoncer les causes: la sollicitation de plus en plus intense du crédit par les institutions financières et la facilité d'en obtenir, le marketing agressif qui stimule la consommation ostentatoire, mais surtout une stagnation des salaires dans un contexte de croissance des inégalités de revenu et une précarisation grandissante des emplois.

Le surendettement nuit à la qualité de vie personnelle au dynamisme de la vie syndicale. Il empêche les individus d'élaborer des projets à long terme et accroît la dépendance à son emploi, ce qui engendre un stress psychologique, ainsi qu'un délaissement des sphères familiales ou privées de la vie. Il pose également problème pour les syndicats dans la mesure où la fragilité financière des membres encourage un repli sur soi et nuit à leur capacité à sacrifier ponctuellement leur revenu en exerçant la grève.

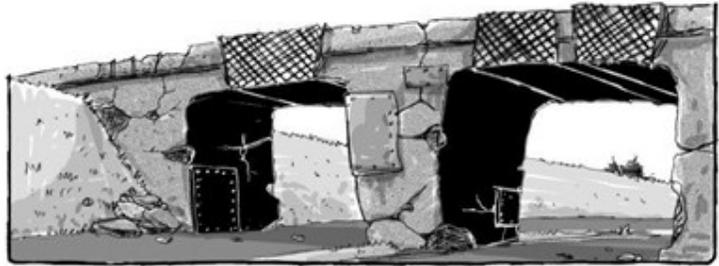
Il est donc nécessaire de s'attaquer à l'endettement en réformant les règles d'octroi du crédit et les pratiques des institutions financières, d'effectuer plus d'éducation populaire concernant l'endettement, les finances personnelles et la consommation responsable, notamment dans nos syndicats et en alliance avec les groupes populaires. La meilleure façon de contrer l'endettement demeurera toujours l'amélioration des salaires et une meilleure distribution de la richesse.

Détente

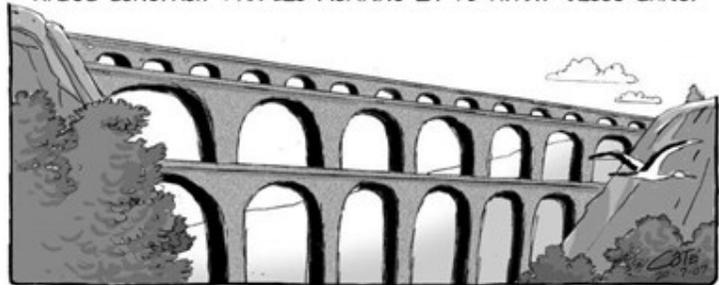
				8	9		5	
7	6	2						
			3					
		4	6			5	8	
		3		9		6		
	7	9			4	1		
				1				
						8	2	5
	3		9	2				

Grille diabolique n°9860 - © Planete-sudoku.com

VIADUC CONSTRUIT AU QUÉBEC EN 1970



VIADUC CONSTRUIT PAR LES ROMAINS EN 70 AVANT JÉSUS-CHRIST



Énigmes

- a) Il est à moi et à personne d'autre. Je le rencontre tous les jours. Et pourtant je ne le connais pas.
- b) Je peux tourner sans bouger. Qui suis-je ?
- c) Je suis ce que je suis. Mais je ne suis pas ce que je suis, car si je suis ce que je suis, je ne suis plus ce que je suis...
- d) 2 hommes, un juif et un nazi, sont assis dans un lieu clos avec une chaise, une table, une bougie et un poignard. Qu'est-ce qui fond dans cette pièce ?
- e) Plus grande je suis, moins on m'aperçoit. Qui suis-je ?

Note de service

CONVENTION COLLECTIVE

Merci de prendre connaissance de ces nouvelles dispositions à partir du 1er octobre 2013.

JOURS DE MALADIE

Nous n'acceptons pas les certificats médicaux comme justificatif de maladie. Si vous avez pu vous rendre chez le médecin, c'est que vous pouvez aussi venir au travail.

JOURS DE CONGÉS

Chaque employé aura droit à 104 jours de congés appelés « samedi » et « dimanche ».

TOILETTES

Nous avons noté trop de temps perdu aux toilettes. Les nouvelles dispositions prévoient donc un maximum de 3 minutes aux toilettes. Après ces 3 minutes, une alarme sonnera, le papier hygiénique disparaîtra, la porte s'ouvrira et une photo sera prise. Au second retard aux toilettes, la photo sera exposée publiquement.

MACHINE À SOUS...



Le tout nouveau modèle de machines à sous. Bientôt au casino?

Réponses des énigmes: a) Le destin; b) Le lait; c) Un homme qui suit un cerneil; d) La bougie; e) L'obscurité



Unité Sécurité Assemblée générale spéciale

Les 8 et 9 octobre 2013

Le lieu et l'ordre du jour vous seront communiqués prochainement.

Rappel: en raison de certaines réactions de représentants de l'employeur, vis-à-vis les discussions avec tous représentants syndicaux, quel qu'il soit, nous vous rappelons la procédure à suivre, si vous désirez rencontrer un représentant syndical, énoncé au paragraphe 6.2 a) de notre convention collective : " Un salarié qui désire rencontrer son représentant du syndicat 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 tiendra compte des exigences du service. Une telle autorisation doit toutefois être accordée dans un délai raisonnable, soit un délai maximum de quatre (4) heures.

L'exécutif de la sécurité

Unité Resto

RÉSULTATS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Lettre entente #1 Priorisation des nouveaux emplois
55 pour — 54 contre adopté

Lettre entente #2 report de l'abolition serveur B.A.J.
32 pour — 22 contre adopté

Lettre entente #3 report de la procédure de mise à pied Préposé B.A.J.
10 pour — 3 contre adopté

Lettre entente #4 report de la procédure de mise à pied Commis B.A.J.
**1 pour --- 1 contre
(Président tranche pour) adopté**

Lettre entente #5 Maximisation des horaires serveurs B.A.J.
29 pour---23 contre adopté

SEESCQ – CSN

**1 avenue du Casino
bureau QRCA3
Montréal, Québec
H3C 4W7**

Téléphone Resto:
(514) 395-0214
sescq.resto@videotron.ca

Téléphone Unité Générale:
(514) 395-2299
sescq.unitegenerale@videotron.ca

Téléphone Sécurité
(514) 439-9352 (nouveau)

Télécopie : (514) 395-2248

Réseau d'Entraide
(514) 302-2036

**Notre site
Internet
www.sescq.qc.ca**

