

Rapport d'activités
STTCMT
Présidence
Carol Tremblay, Mars 2015

BILAN GÉNÉRAL

La dernière année d'activités de notre syndicat nous a permis de stabiliser les statuts et d'espérer à moyen terme une certaine forme de « paix syndicale ». La signature d'une nouvelle convention, en juillet, et ce après exactement une année de négociation, en aura été le point culminant.

La reprise, par la suite, des rencontres mensuelles du comité de relation de travail, nous aura permis de prendre un rythme de croisière dans la résolution au jour le jour des différentes problématiques qui surviennent normalement dans un milieu de travail comme le nôtre.

Autre avènement significatif, la mise sur pied d'une table commune CSN Inter-casinos nous donne maintenant tous les leviers pour mieux coordonner nos demandes syndicales, en regard de ce qui se fait déjà dans les autres établissements. Cette concertation nous permet également de préparer la prochaine ronde de négociations et de mieux saisir les objectifs de gestion de notre employeur.

COMMUNICATIONS

Depuis sa fondation le STTCMT a voulu assurer à ses membres un accès optimal à toutes les informations pertinentes à leur vie syndicale. Plusieurs outils ont été mis en place pour atteindre cet objectif, et le site Internet, STTCMT.COM, est sûrement un des outils privilégiés dans la poursuite de cet objectif. Dans la même veine, l'utilisation optimale des capacités d'affichage fournies par l'employeur, la mise sur pied d'une liste d'envois courriels aux membres intéressés, et la publication des adresses courriels de tous les membres du conseil syndical sont autant de stratégies qui permettent à tous les membres d'avoir un accès rapide à leur équipe syndicale. Une aventure Twitter a été tentée, mais il faut admettre que la participation de nos membres y était marginale. Le compte a donc été fermé récemment.

CONSEIL SYNDICAL

En 2014, Le conseil syndical était constitué des quatre membres de l'exécutif et de trois délégués. Il n'a pas été possible de trouver de volontaires pour combler le poste de délégué du groupe A, soit celui incluant les secteurs Accueil-confort, SacMas, Voituriers et Hôtes exécutifs. Une nouvelle tentative sera faite lors de notre assemblée générale annuelle pour combler ce poste. Le conseil syndical s'est vu offert un repas au restaurant en janvier dernier, comme signe d'appréciation de sa contribution bénévole aux activités du syndicat (drinks non-inclus).

GRIEFS ET ARBITRAGES

Sur environ 25 rapports d'évènements soumis au syndicat en 2014, dix ont dû être emmenés à l'étape du grief et aucun n'a été porté en arbitrage à ce jour. Cependant, un arbitrage a été nécessaire pour un grief déposé à l'automne 2013, au sujet des pauses non-rémunérées des agents de sécurité, et les résultats de cette audience ne sont toujours pas connus malgré l'admission partielle de responsabilité de l'employeur qui a déjà versé des compensations.

Le dossier le plus important, et qui aura nécessité deux comparutions au tribunal du travail à l'automne 2014, est celui concernant la discrimination syndicale faites par le casino de Lac Leamy à l'égard de nos croupiers lors du tournoi WSOP de 2013. Au moment d'écrire ces lignes, la direction de Leamy avait été blâmée d'entrave à l'établissement et aux activités de notre syndicat, mais un règlement final sur les dommages n'avaient pas été conclu. Une nouvelle audience sera nécessaire pour permettre au tribunal de trancher sur les sommes qui seront versées aux croupiers lésés ainsi qu'au syndicat lui-même. Dans cette affaire, je me dois de remercier le FEESP-CSN pour son support, et surtout saluer le travail de l'avocate affectée au dossier pour la CSN, madame Maude Pépin-Hallé. La qualité de sa plaidoirie, appuyée par le travail préparatoire de notre collègue Guy Marcil, auront contribué à faire pleinement respecter nos droits les plus élémentaires.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le comité de santé et sécurité, d'abord sous la responsabilité de Guy Marcil, est passé aux mains de Mélanie Duquette au cours de la dernière année. Entre autres situations, mentionnons les tests de qualité de l'air, le changement de la vaisselle du restaurant Altitude, les correctifs sécuritaires de l'escalier extérieur, la mise en place des contrôles SIMDUP et de la procédure de contrôle des évènements rapportés au 7000, dossiers personnels ou autres.

NÉGOCIATIONS ET CONVENTION COLLECTIVE

Bien qu'il subsiste toujours des imperfections dans un document ayant l'envergure de notre nouvelle convention collective, nous pouvons dire « mission accomplie » puisque celle-ci reflète maintenant beaucoup mieux la nouvelle réalité du travail au casino de Mont-tremblant. Les principaux défis de l'équipe de négociation furent de faire accepter certains mécanismes relatifs aux opérations saisonnières du casino, et d'autres permettant la réduction significative des impositions de quarts, dans un esprit d'amélioration des relations de travail. Entre autre choses, soulignons l'importance du nouveau statut de salarié régulier saisonnier, qui aura donné à l'employeur toute la latitude pour procéder à la création d'une quinzaine de nouveaux postes réguliers. Assortie de subséquentes évaluations d'emploi chez les voituriers, PAJE et Accueil-confort, notre nouvelle convention constitue un nouveau pas vers une stabilisation de l'emploi au casino de Mont-tremblant. Un gros merci au comité de négociation pour leur travail constant et désintéressé; Doris Kiolet, Louis-Philippe Mercier et Guy Marcil.

OPÉRATIONS COURANTES

Depuis notre dernière AGA, le travail n'a pas manqué pour votre équipe syndicale.
Entre autres;

- 24 séances de négociations
- 8 ateliers de travail dans le cadre des négos
- Une assemblée générale annuelle (24 février 2014)
- Une assemblée générale spéciale (9 juillet 2014)
- 3 rencontres inter-casinos
- 8 rencontres du comité de relation de travail
- 5 rencontres spéciales patronat-syndicat
- 5 rencontres spéciales préparatoires arbitrages
- 3 audiences d'arbitrage
- 3 rencontres avec les représentantes du Fondation
- 14 accompagnements en rencontres salarié-employeur
- 2 scrutins au casino pour les délégués
- 1 scrutin au casino pour convention collective
- 4 réunions spéciales de l'exécutif
- Une réunion du comité de surveillance.

LIBÉRATIONS

La plus grande partie des libérations syndicales de 2014 ayant été couvertes par l'employeur suite à la signature de la nouvelle convention, et les banques normalement attribuées n'ayant pas été épuisées, notre budget d'opération n'aura pas été sollicité pour couvrir de telles compensations de salaires pour activités syndicales. Nous espérons maintenir un tel équilibre pour les années à venir puisqu'au de la de 500 heures sont déposées dans notre banque par l'employeur à chaque mois de juillet.

CAFÉTÉRIA

Notre syndicat a obtenu une amélioration spectaculaire des services de cafétéria au casino de Mont-Tremblant. Outre une réduction des prix allant jusqu'à la moitié de ce qu'ils étaient auparavant, la variété des gratuités offertes a été augmentée de façon marquée. L'objectif initial était d'aligner l'offre à celle du casino de Charlevoix.

C'était un bilan sommaire de toutes nos actions de 2014. En résumé, cette dernière année nous a permis, grâce surtout à une nouvelle convention, de nous adapter aux nouvelles réalités de notre casino. Notre syndicat a été présent sur tous les fronts et a obtenu des améliorations sensibles et mieux adaptées au caractère saisonnier de l'entreprise. Notre équipe a su installer, avec l'employeur, une qualité de relation qui continuera de bénéficier à tous, en restant à l'écoute des attentes de la majorité d'entre nous. Nous envisageons 2015 comme une année où les ajustements les plus importants seront terminés et que nous pourrons tous envisager une plus grande stabilité pour tous, tant en matière d'heures de travail, que d'horaires annuels. Un des principaux défis sera de s'assurer que les employés de Tremblant, comme clients internes, reçoivent de l'employeur la même qualité de services que les employés des autres casinos.