Septembre 2014 Année 19 Numéro 5

Le Pamphlétaire

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

Chronique de santé mentale - Page 11

BBQ 2014 - Page 2

Tournoi de pêche 2014 - Page 5

BBQ 2014 : un beau succès malgré le temps incertain

Le 15 juillet dernier avait lieu notre incontournable BBQ syndical annuel. Malgré une météo pour le moins changeante (quelques gouttes de pluie et nuages vers midi, mais une belle température chaude en fin d'après-midi), vous étiez en tout une centaine à venir profiter des hamburgers et hot-dogs finement préparés par nos cuisiniers, de notre service personnalisé de boissons (alcoolisées ou non), de nos maquilleuses pour petits et plus grands, de la plage, du terrain de volleyball, etc. Bref, ce fut une belle journée remplie de plaisir et de belles rencontres. Merci à tous les participants – et salutations spéciales aux plusieurs retraités venus nous rendre visite!

Jimmy Ducharme

BBQ - Maquillages

BBQ - Los Tres Amigos

BBQ - En sécurité!

BBQ - Grrr!

Voici un article paru dans divers médias, dont le site La Métropole.com, le 10 juin dernier.

Costco fait la leçon à Couche-tard

On croit volontiers dans les entreprises qu'en réduisant continuellement les conditions de travail des employés on contribue à la hausse de la rentabilité. Eh bien Costco vient de faire une démonstration éclatante du contraire.

Le président de Costco, Craig Jelinek, n'est pas un patron comme les autres. Pour lui, mieux tu traites ton employé et mieux tu obtiendras en retour du rendement. Sa logique ne l'a pas trompé. Imaginez. Alors que Walmart ne consent qu'un salaire horaire de 8,52$, chez Costco on passe à 15,53$. Non seulement ça, mais les profits de Costco ont grimpé en une année de 39% tandis que chez Walmart on a enregistré une faible hausse de 7,5%. De quoi faire réfléchir la classe patronale.

DES EFFETS BÉNÉFIQUES À L'INTERNE

Le fait d'apprécier le personnel à sa juste valeur a des retombées incalculables. Par exemple vous réduisez le vol en entreprise. Normalement le vol à l'interne, c'est 40% du total en entreprise. Quand vous avez un bon boulot, vous n'avez pas le goût de le perdre pour si peu. Ensuite, Costco se signale par un faible taux d'absentéisme et de roulement de personnel. Ça ne devient plus une corvée de se rendre au travail quand vous savez que la haute direction vous considère comme faisant partie de la réussite de la compagnie.

Monsieur Craig Jelinek est d'avis qu'il faut apporter de la richesse collective. C'est toute l'économie qui en profite. Des actionnaires avaient bien tenté de faire pression sur lui pour qu'il change de fusil d'épaule. Il a tenu bon et a gagné son pari. Quand, à l'assemblée générale, on s'est rendu compte des résultats mirobolants, on n'est plus revenu sur le sujet.

CHEZ COUCHE-TARD ON CRÉE DE LA PAUVRETÉ

Vous vous souvenez, il y a quelques jours, le président fondateur de Couche-Tard, Alain Bouchard, a pris la parole devant la Chambre de commerce de Montréal. Il a déclaré que le Québec au grand complet était sur le BS, faisant référence au fait que le Québec réclame chaque année du fédéral sa part de la péréquation, qui est de 9 G$. Lui nous considère comme des téteux chroniques d'Ottawa. C'est oublier que nous remettons annuellement au fédéral 50 G$ en taxes et impôts divers. On est loin d'être quémandeurs.

C'était d'un mépris souverain, et ça lui a valu un tollé de protestations. Parlons-en d'Alain Bouchard, qui est entré dans le club sélect des milliardaires québécois. Avec son salaire minimum aux employés et son vingt-cinq sous d'augmentation de l'heure pour les rares qui se sont syndiqués, peut-on dire qu'il a apporté de la richesse au Québec? Absolument pas. Il s'est enrichi sur le dos des Québécois et a créé plutôt de la pauvreté.

Ce type de patron s'inspire dans ses décisions par une gouvernance qui remonte au XIXe siècle. Il est l'antipode de la manière de faire chez Costco. Chez cette dernière, le personnel est content, le grand manitou aussi et le consommateur est conquis. Le triangle parfait.

ASSEMBLÉES ANNUELLES DES RÉGIMES DE RETRAITE DE LA SCQ

Vous avez des questions sur l'administration de votre régime de retraite, sa situation financière, la gestion des risques, la gouvernance, etc. ? Lors de la prochaine assemblée annuelle, venez rencontrer votre Comité de retraite qui répondra à toutes ces questions et plus encore :

- *La situation financière du Régime s'est améliorée en 2013. Quelles sont les raisons de cette amélioration ?*
- *Quel est le lien entre le rendement de la caisse et le taux de cotisation que je verse au Régime ?*
- *Qui sont les gestionnaires de la Caisse et comment les actifs sont-ils investis ?*

L'assemblée annuelle aura lieu le **mercredi 24 septembre 2014** dans la salle Direction générale – Galerie Sud du Casino de Montréal

- de 14h00 à 15h30 (Régime de employés)
- de 16h00 à 17h30 (Régime des cadres et professionnels)

Vous pourrez assister à cette assemblée par vidéoconférence dans une des salles ci-dessous :

Site	Salle
Casino de Charlevoix	De Conférences
Casino du Lac-Leamy	De Formation #2
Casino du Mont-Tremblant	Zénith
CMLQ	Impeccable / + Value
Siège social	Approvisionnement au 18e étage

Les Comités de retraite

«Quand le poisson mord, c'est qu'il a pris un ver de trop»
- Proverbe de pécheur

C'est le 28 juin que se sont réunis pêcheurs amateurs et pêcheurs professionnels à Noyan, en vue de participer au tournoi de pêche annuel organisé par messieurs Pierre Marcotte et Patrick Charron. Le soleil et la bonne humeur étaient au rendez-vous, comme en témoignent ces quelques photos… Nous vous attendons en grand nombre pour la dixième édition qui aura lieu l'an prochain! - Jimmy Ducharme

Tournoi de pêche

Le syndicalisme à la manière CSN, j'y crois.

L'article sur les orientations de la CSN pour le présent mandat se poursuit. Après la proposition visant à sécuriser le revenu tout au long de sa vie, voici celle visant à protéger les emplois. Bonne lecture! - Jimmy Ducharme

THÈME 1 TRAVAIL ET EMPLOI

PROPOSITION 2 : PROTÉGER LES EMPLOIS

CONTRER LA SOUS-TRAITANCE ET LE RECOURS AUX AGENCES DE PLACEMENT

Ces dernières années, les employeurs, du privé comme du public, ont accéléré le recours à la sous-traitance, à la privatisation et aux agences de placement de personnel. Dans le secteur privé, de longs conflits de travail ont porté sur ces enjeux.

Le lock-out de près de six mois chez Kronos, le lock-out de cinq mois chez Aciers Leroux, la grève de deux mois chez Bombardier et les pressions de Produits forestiers Résolu pour la réouverture des conventions collectives portaient tous sur la sous-traitance. Nous vient également à l'esprit la lutte du syndicat des Métallos, affilié à la FTQ, de l'usine de Rio Tinto Alcan à Alma au Lac-Saint-Jean, en 2012.

Tout indique que l'externalisation[1], la sous-traitance et le recours à des agences de placement de personnel s'amplifieront dans les années à venir. Pour les entreprises, l'attrait de telles pratiques est évident : en achetant la force de travail comme n'importe quelle marchandise, le donneur d'ouvrage se soustrait totalement à ses responsabilités d'employeur. Le rêve des capitalistes financiers d'une entreprise sans salarié-es est en voie de se réaliser. Dans certains cas, nous n'en sommes pas si loin. Une compagnie comme Apple fait travailler plus de 750 000 personnes aux quatre coins du monde, alors qu'à peine 8 % sont inscrites sur sa liste de paye (63 000 personnes). De grandes chaînes hôtelières, comme Marriott, se limitent à exploiter une bannière, laissant à des sous-traitants, qui eux-mêmes passent par des agences pour recruter le personnel, le soin de s'occuper de la gestion des hôtels[2].

Cette tendance est inquiétante. En plus de fragiliser le lien d'emploi, elle contribue à dégrader les conditions de travail de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs ; tant chez ceux qui sont employés par l'entreprise que ceux qui le sont par les compagnies sous-traitantes ou par les agences de placement.

UN ENJEU DE NÉGOCIATION

Dans le secteur public, de nombreux syndicats ont pris l'offensive. Avec l'aide de leur fédération, ils ont déconstruit les mythes entourant les vertus du privé, ont démontré que les économies escomptées n'étaient pas au rendez-vous et, dans certains cas, ont proposé d'autres solutions crédibles qui assurent la qualité des services. La partie n'est pas gagnée, les pressions demeurent fortes, mais des victoires sont possibles.

Le syndicalisme à la manière CSN, j'y crois...suite

PROTÉGER LES SALARIÉ-ES SAISONNIERS

Au cours des dernières années, différentes initiatives ont été développées pour atténuer les problèmes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre dans les entreprises saisonnières. Parmi ces initiatives figure le prêt de main-d'œuvre entre entreprises. Des employé-es peuvent ainsi être embauchés par une autre entreprise, mais doivent retourner chez leur employeur principal lorsque celui-ci a besoin d'eux. La récente réforme de l'assurance-emploi a accentué l'attrait pour ce type de pratiques. Or, celles-ci ne sont pas encadrées et les travailleurs visés peu protégés. Il faut s'en occuper.

Dans le secteur privé, nous devrons redoubler d'efforts. Avec les modifications apportées à l'article 45 du Code du travail par le gouvernement Charest en 2003, les protections légales ont été fortement affaiblies.

La CSN est déterminée à appuyer les fédérations et les syndicats dans cette lutte contre la sous-traitance et le recours aux agences de placement. Nous proposons aux fédérations de développer un cadre stratégique de négociation qui sera soumis à leurs congrès en 2015. Nous offrirons aussi un soutien aux syndicats à toutes les étapes de leur bataille.

DES INITIATIVES INSPIRANTES

Au cours des dernières années, la FSSS, en collaboration avec les diverses composantes de la CSN, a fait de la lutte pour la valorisation, la promotion et la préservation des services publics (VPP) une priorité avec comme objectif de faire valoir systématiquement des solutions de rechange publiques aux projets de privatisation et de sous-traitance. Plusieurs outils ont été développés visant à soutenir la prise en charge des dossiers de privatisation.

Plusieurs avancées ont été réalisées. Citons le moratoire national obtenu sur la conversion de ressources publiques en ressources privées dans le domaine de la déficience intellectuelle et des troubles envahissants du développement, le rehaussement du nombre d'heures-soins en CHSLD au CSSS de la Vieille-Capitale, la réintégration dans le secteur public des agents de sécurité au Centre jeunesse de la Mauricie et du Cœur-du-Québec et des activités d'entretien ménager à l'Institut de réadaptation Gingras-Lindsay de Montréal, la mise sur pied de la Coalition contre les CHU en PPP, la Coalition Sauvons l'Hôtel-Dieu, la lutte menée dans le dossier des CHSLD en PPP, le sauvetage de la buanderie et de la cuisine au CSSS du Lac-Saint-Jean Est et le rapatriement des services informatiques au CSSS de Trois-Rivières.

[1] L'externalisation consiste à transférer une activité en sous-traitance exclusive à une entreprise créée spécialement pour exercer cette activité. L'externalisation se distingue de la sous-traitance parce que l'entreprise donneuse d'ordre exige des engagements et supervise étroitement la production ou le service.

[2] En 2011, la compagnie Marriott possédait et gérait un seul des 357 hôtels en activité sous sa bannière. Voir David Weil, *The Fissured Workplace*, Harvard University Presse, Cambridge, 2014, p.146.

Au revoir mes chers amis

Si vous n'êtes pas au courant, les choix d'horaire sont finalement terminés. Plusieurs employés vont changer de départements et d'autres ont décidé de prendre l'offre de l'employeur pour les gens qui sont âgés de 55 ans ou plus. Personnellement, c'est avec une petite tristesse que je dois dire bientôt au revoir à certains employés que j'ai eu le plaisir de côtoyer :

Jean-Pierre Teulé : Papi, un homme avec beaucoup d'énergie! Nous avons travaillé ensemble depuis le début, alors qu'il était commis - et je peux vous dire qu'il était une vraie machine à travailler et même aujourd'hui la machine n'est pas rouillée. Jean-Pierre était un membre syndical solidaire, une personne en qui notre syndicat avait confiance. J'ai eu beaucoup de plaisir à travailler avec lui, surtout lorsque des événements spéciaux avaient lieu comme la Coupe du monde de soccer. On se taquinait souvent… C'était aussi une personne avec qui j'aimais discuter de quoi que ce soit, sur un sujet en particulier ou sur le syndicat. Bonne retraite Papi!

Ernest Coderre : Comme Papi, Ernest est une personne avec qui j'ai travaillé pendant longtemps. Ernest était la personne avec qui on aimait parler de sports, surtout le hockey. Un vrai passionné et il ne se gênait pas pour donner son opinion même si nous n'étions pas d'accord avec lui. J'ai eu tellement de plaisir à travailler avec lui lorsqu'il travaillait à la Bonne Carte. Ça va me manquer, nos discussions que nous avons eues durant la saison de hockey. Bonne retraite Ernest! Go Habs Go!

Michelle Forget : Je n'ai pas connu beaucoup Michelle, mais lorsqu'elle travaillait à la cafétéria elle me saluait toujours et lorsque j'avais besoin d'aide pour quelque chose elle prenait le temps pour m'aider. Bonne retraite Michelle, c'est dommage que nous ayons peu travaillé ensemble.

Stéphane Beaunoyer : Je côtoyais souvent Stéphane sur la terrasse lors de mes pauses. On parlait des choses qui se déroulaient au casino, de nos vacances, de sports et autres. Stéphane venait souvent me parler de ses problèmes d'ordinateur. Maintenant, qui vais-je aider pour régler les problèmes d'ordinateur? Bonne retraite Steph!

En terminant, j'aimerais dire à mes collègues et aux autres employés qui ont pris la même décision de prendre leur retraite : Bonne retraite! Vous le méritez tous et j'espère que vous allez venir nous voir à l'occasion.

Bonne retraite Jean-Pierre

Bonne retraite Ernest

Mon nouveau défi

Bonjour à tous !

C'est avec plaisir que j'écris ce premier article en tant que nouveau VP griefs. Parions que ce ne sera pas le dernier.

Pour ceux qui ne me connaissent pas, je fais partie des employés de l'ouverture du casino. J'ai passé mes dix premières années à la chambre-forte et les dix dernières comme magasinier.

Je vous avouerai que mon implication dans la structure syndicale est plutôt récente, mais mon intérêt pour la chose syndicale est toujours resté vivant et je compte bien utiliser mon expérience à l'intérieur des murs du casino afin de défendre les droits syndicaux de tous les membres de l'unité générale.

Les six premiers mois à l'exécutif m'ont beaucoup éclairé sur le fonctionnement des relations de travail avec l'employeur. Les apprentissages sont nombreux et j'ai la chance de compter sur une équipe pleine d'expérience afin de me supporter dans ceux-ci.

Parlant d'équipe, lors de mon arrivée à l'exécutif, j'ai pu m'apercevoir de l'énorme boulot que peut générer le travail au quotidien. Le soutien de l'un envers l'autre est indispensable au suivi des différents dossiers.

Dès mes débuts, les coupures effectuées par l'employeur m'ont donné une très bonne idée du défi qui m'attendait et j'entends le relever aux meilleurs de mes capacités.

Dans un autre ordre d'idées, nous avons 75 griefs actifs et avec Steve Gauthier, l'ancien VP griefs et nouveau VP général, je m'efforce de faire valoir vos droits dans leur juste mesure.

Je n'en dirai pas plus pour le moment et je pourrai élaborer sur différents sujets concernant mon travail ou tout autre sujet dans les futures éditions du Pamphlétaire.

En vous souhaitant une bonne journée…

Philippe Tremblay

Vice-président griefs

Combattre les préjugés

Les personnes aux prises avec une maladie mentale sont souvent victimes de préjugés. Ces préjugés sont généralement le fait d'un manque de connaissances et d'une prolifération d'idées fausses sur la santé mentale et sur la maladie mentale. Cette stigmatisation s'ajoute aux souffrances et aux contraintes qui pèsent sur la personne atteinte d'une maladie mentale et peut conduire à son exclusion sociale.

Les maladies mentales ne sont pas des faiblesses personnelles. Le mot le dit : ce sont des maladies, et elles peuvent être soignées. La meilleure arme contre les préjugés à l'égard de la maladie mentale est l'information.

1. Près de 1 personne sur 10 souffrira d'une maladie mentale au cours de sa vie.
Faux. Il s'agit plutôt de 1 personne sur 6. *En fait, la maladie mentale est très fréquente et les troubles mentaux représentent près de 20 % de la charge de morbidité pour notre société, se situant ainsi au 2e rang, comparativement à 23 % pour les maladies cardiovasculaires et 11 % pour les cancers.*

2. Les personnes faibles de caractère ou de nature paresseuse sont plus à risque.
Faux. Personne n'est à l'abri de la maladie mentale, tout le monde peut être touché. *Comme le diabète ou l'asthme, la maladie mentale ne vise pas les gens en fonction de leurs qualités ou leurs défauts.*

3. La maladie mentale et la déficience intellectuelle sont intimement liées.
Faux. La maladie mentale et la déficience intellectuelle sont deux états complètement différents, qu'il ne faut pas confondre. *La déficience intellectuelle se caractérise par un quotient intellectuel (QI) inférieur à la normale, alors que la personne souffrant d'une maladie mentale peut avoir un QI normal comme un QI supérieur ou inférieur à la normale.*

4. La majorité des personnes souffrant de troubles mentaux ne consultent pas.
Vrai. Les préjugés entourant la maladie mentale incitent près de 2/3 des personnes atteintes à ne pas chercher l'aide dont elles ont tant besoin. *De plus, 42 % des gens aux prises avec un problème de santé mentale ne l'ont pas dit à leur famille de peur d'être jugés.*

5. Les personnes touchées par la maladie mentale sont en général plus pauvres et moins intelligentes.
Faux. Personne n'est à l'abri de la maladie mentale, tout le monde peut être touché. Comme le diabète ou l'asthme, la maladie mentale touche sans discrimination des individus de toute provenance et condition sociale.

6. La maladie mentale est la principale cause d'absentéisme au travail.
Vrai. Près de 50% des absences en milieu de travail sont liées à la maladie mentale, un problème grandissant qui se doit d'être attaqué de front.

7. La majorité des crimes violents sont commis par des personnes souffrant de maladie mentale.
Faux. Bien que les croyances populaires et la couverture médiatique de tels crimes puissent le laisser supposer, les personnes souffrant de maladie mentale ne sont pas enclines à commettre des crimes violents. *En fait, les personnes souffrant de maladie mentale sont beaucoup plus à risque d'être les victimes de gestes violents que leurs auteurs.*

8. On ne peut rien faire pour une personne souffrant de maladie mentale.
Faux. Les proches d'une personne souffrant de maladie mentale jouent un rôle de premier plan dans le rétablissement de celle-ci *.Le soutien d'un proche, d'un ami ou d'un collègue peut faire toute la différence.*

9. Les antidépresseurs créent une dépendance.
Faux. Il n'existe à ce jour aucune preuve que les antidépresseurs créent une dépendance.
Cependant, à l'introduction comme à l'arrêt d'un antidépresseur, certaines personnes rapportent des effets secondaires tels que tremblements, maux de tête, somnolence ou agitation. Ces inconforts se résorbent généralement rapidement. On devrait en parler à son médecin qui pourra ajuster la posologie d'introduction ou de retrait en conséquence.

10. La dépression fait plus de victimes que les accidents de la route.
Vrai. Le nombre de suicides reliés à la dépression (environ 950 par année) dépasse le nombre de décès sur les routes du Québec (environ 600 par année). *En effet, 80% des gens qui se sont suicidés souffraient de dépression.*

(source: Santé et Services sociaux Québec; recherche : Isabel Labbé)

Chronique de santé mentale – septembre 2014

La vie n'est pas toujours DRÔLE!

Dernièrement il y a eu un choc intense parmi le monde des comédiens d'Hollywood et qui s'est fait ressentir à travers le monde entier. LE SUICIDE DE ROBIN WILLIAMS.
Comment est-ce possible qu'un si grand homme, aimé et respecté par tous, qui nous a tellement fait rire, finisse par se suicider? On n'arrive pas à comprendre.

C'est incroyable de penser que Robin Williams - lui aussi - a si bien caché sa dépression.
Peut-être que lui aussi ne voulait pas vivre les difficultés des stigmates attachés à la maladie mentale.
Peut-être que lui aussi en avait assez de vivre dans cet enfer qu'est la dépression.
Peut-être..... Peut-être ..... Peut-être.....
Personne ne saura exactement les vraies raisons, mais on sait tous qu'il va nous manquer terriblement.

Alors il faut en conclure que LA VIE N'EST PAS TOUJOURS DRÔLE!
Il faut conclure que des fois c'est difficile de passer à travers les épreuves de la vie au quotidien.
Il faut conclure que peu importe la grosseur de notre compte de banque, personne n'est à l'abri de la maladie mentale.
Il faut conclure qu'avant tout nous sommes tous des êtres humains avec les mêmes besoins.
Il faut conclure que parfois nous avons tous besoin d'aide et de support pour passer à travers les épreuves de notre vie.
Il faut conclure que parfois nous devons tous tendre la main pour apporter un appui à un proche.
Il faut conclure qu'il y a encore beaucoup de travail à faire pour briser le silence de ceux qui souffrent trop souvent seuls.

Je ne suis pas fière de dire qu'au Québec nous avons le plus haut taux de suicide en Amérique du Nord. Plus que 3 suicides par jour. Par contre, je suis très fière de vous dire que notre syndicat CSN est très préoccupé par la question de la santé mentale – avec notamment le kiosque annuel au début février sur l'entraide, alors que nous participons à la campagne «T'es important-e pour moi» avec la distribution de 600 épingles à linge pour casser la glace et nous encourager à parler de prévention de suicide dans notre entourage.

Savez-vous que nous avons accès à un programme d'aide aux employés et à nos familles? Le PAE est offert gratuitement par l'employeur en appelant au 1-855-268-9373.
Savez-vous qu'il y a un réseau d'entraide pour les employés, par les employés CSN? Référez-vous à votre délégué de département.

Vous devez tous savoir qu'il existe des ressources pour venir en aide quand les temps sont difficiles. Il ne faut surtout pas hésiter à les utiliser car LA VIE N'EST PAS TOUJOURS DRÔLE!

Prenez bien soin de votre santé physique et mentale.

Carmelina Santoro

Info cc 2012-17

Ce mois-ci, comme nous avons vu plusieurs postes ouverts à l'UG ainsi que plusieurs remplacement temporaires, le tout suite à une période de coupures massives, je crois qu'éclaircir les clauses 10.1, 10.2 et 10.8 est de mise!

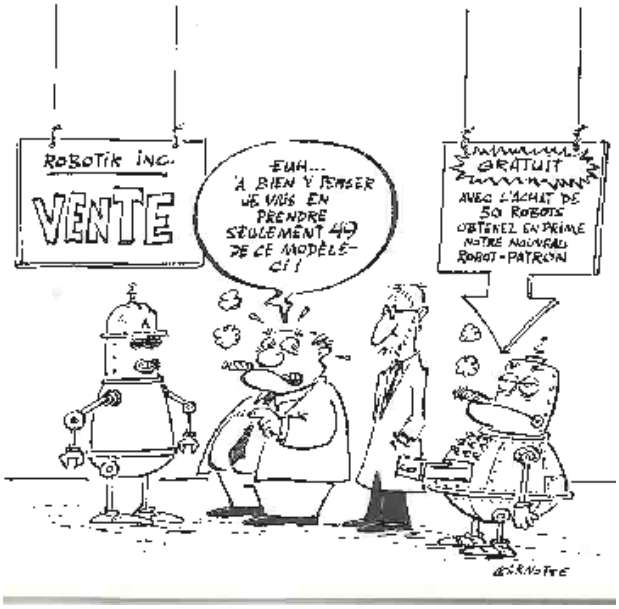
En gros, ces articles de notre convention nous donnent certaines possibilités. Le 10.8 est la possibilité d'obtenir temporairement un horaire en remplacement de quelqu'un d'absent. Ce remplacement est offert à la personne la plus ancienne du même titre d'emploi qui aura signifié sa volonté d'obtenir cet horaire temporairement vacant via l'affichage.

L'article 10.1, c'est la possibilité d'obtenir à l'intérieur d'un titre d'emploi une ligne horaire d'une personne (généralement de même statut) qui a définitivement quitté, soit par exemples en retraite, par démission, en postulant ailleurs dans l'unité, etc. L'horaire de la personne qui obtient ce nouvel horaire devient alors disponible pour les autres encore via 10.1 et ainsi de suite. Ce processus coïncide souvent avec le remaniement annuel. Une fois ce processus terminé, l'horaire restant libre sera celui disponible pour l'ouverture du poste en 10.2, soit l'ouverture de ce poste à l'ensemble de l'Unité générale. Il en est de même s'il y a plusieurs postes disponibles. C'est donc l'opportunité pour certains de devenir régulier ou encore de changer de titre d'emploi via cet affichage de poste.

En espérant que ce court texte vous aura un peu éclairé sur les différences entre remplacement temporaire et affichage de poste... N'hésitez pas à consulter vos représentants syndicaux pour de plus amples informations.

Sur ce, bonne fin d'été!

Steve Gauthier
Vice-président général, Unité générale



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) 602-6485 (nouveau)

Télécopie : (514) 395-2248

Réseau d'Entraide
(514) 302-2036

Notre site Internet
www.sescq.qc.ca