



LE 501 DAIRE

DÉCEMBRE
2021

LE BULLETIN D'INFORMATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE

ENTREVUE SUR
LES MÉTIERS

PIERO LUCCHESI

Céramique Royale

BUREAU DE MONTRÉAL
4850, BOUL. MÉTROPOLITAIN EST
SAINT-LÉONARD (QUÉBEC)
H1S 2Z7
514 725-9525

BUREAU DE QUÉBEC
2825, BOUL. WILFRID-HAMEL
QUÉBEC (QUÉBEC)
G1P 2H9
418 624-4737

BUREAU DE L'ABITIBI
579, RUE LARIVIÈRE
ROUYN-NORANDA (QUÉBEC)
J9X 4J5
819 764-9529

1 833 338-8822



TUAC 501



CCVTF



JEUNES



LGBTQ

www.tuac501.org



ESSENTIELS ET SOLIDAIRES NOUS AVONS LE POUVOIR D'AGIR

PÉRIODE ÉCONOMIQUE UNIQUE : À NOUS D'Y VOIR

Depuis quelques années, nous vivons une période particulière et unique. Et ce n'est pas qu'à cause de la pandémie. La pénurie de main d'œuvre, l'augmentation et la rapidité des communications, l'automatisation, la restructuration des entreprises, etc. créent énormément de pression sur les travailleurs et les travailleuses.

CONTEXTE ÉCONOMIQUE SANS PRÉCÉDENT

Ce contexte apporte une augmentation importante de la productivité sur les lieux de travail. Ça se vit par une augmentation des heures de travail, du temps supplémentaire, de la fatigue, de la surveillance, des problèmes de santé et de sécurité sans oublier les effets sur la vie privée. Et ça n'arrête pas. Ce nouvel environnement, selon plusieurs spécialistes, est là pour longtemps encore.

BOULEVERSEMENTS DANS LES RELATIONS DU TRAVAIL

Ainsi nos relations de travail se transforment. Nos négociations aussi. Le cahier des demandes s'épaissit, relié directement aux changements économiques. La force de travail (nos membres), en pénurie et en restructuration, a besoin aussi de formation, de temps

libre, de conciliation travail-vie personnelle et évidemment de valorisation. Et cette valorisation n'est pas seulement financière. L'amélioration des conditions au travail prend alors tout son sens actuellement. De nouvelles revendications se pointent. Les entreprises qui survivront ou se développeront seront celles qui comprendront ces enjeux. Satisfaire la main d'œuvre, voilà le nouveau défi.

CONTEXTE ENVIRONNEMENTAL DIFFICILE, MÊME DÉSASTREUX

De plus, cette augmentation de la productivité qui agit sur les travailleurs et les travailleuses agit aussi sur notre environnement et sur nos milieux de vie. La soif effrénée des résultats et des profits aux mains du 1 % crée ces bouleversements catastrophiques sur le 99 % de la population. Nous devons revoir nos façons de faire, mais aussi agir sur ceux qui négligent ou oublient nos conditions de travail et de vie.

Ce nouveau rôle « écologique » que nous devons jouer, c'est-à-dire de la survie de notre environnement, a un lien direct sur l'amélioration de nos conditions de travail. On doit s'en mêler. Et c'est pour cette raison que les TUAC et la FTQ sont allés à la COP26 au début novembre à Glasgow (voir l'article à la page 20).

SOYONS SOLIDAIRES : AGISSONS

Nous devons donc profiter de ce contexte unique pour améliorer et revaloriser notre travail si souvent considéré comme essentiel durant la pandémie. Notre vie est liée en grande partie par le travail. Améliorer notre environnement de travail est essentiel, et ce, par de meilleurs horaires, du télétravail adapté et des milieux de travail agréables. Ceci va de pair évidemment avec un milieu de vie écologique et sécuritaire.

Ensemble, forts et unis! C'est comme cela que nous pourrons aller de l'avant et améliorer les choses.





TUJAC
LOCAL 501

“

Pour y arriver, il est important d'agir ensemble, de revendiquer ensemble, de se battre ensemble pour de meilleures conditions de travail et de vie. Profitons de cette période unique.

À nous d'agir!

”



DANIEL NADEAU
DIRECTEUR POUR L'EST DU QUÉBEC

PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE LES INITIATIVES DES ENTREPRISES

La pénurie de main-d'œuvre est une source de difficulté importante pour bon nombre d'entreprises en plus de peser lourd sur la croissance économique d'une région. Il ne s'agit pas d'un phénomène nouveau puisque cela fait déjà plusieurs années que nous faisons face à cette situation dans la vaste majorité des entreprises que nous représentons. Mais avec l'arrivée de la pandémie de COVID-19 qui a fragilisé tous les secteurs économiques, nous en avons entendu parler davantage.

Pourtant, avec le nombre croissant de baby-boomers qui deviennent éligibles à prendre leur retraite, il était évident que nous nous retrouverions dans cette situation un jour. D'autant plus qu'en raison de l'augmentation de l'espérance de vie et des progrès de la médecine, nombreux sont les travailleurs et les travailleuses qui font le choix de demeurer sur le marché du travail au-delà de 65 ans. Cependant ce n'est pas suffisant pour colmater la fuite des effectifs.

Comme vous le savez, le syndicat TUAC 501 n'a pas ménagé ses efforts afin de trouver des solutions concrètes qui améliorent les conditions de travail de nos membres tout en contribuant à la croissance des entreprises. C'est pourquoi, depuis quelques années, qu'en plus de parler de départs progressifs et de semaines réduites de travail, s'ajoutent dans nos conventions collectives des

clauses portant sur la conciliation travail-vie personnelle, la modulation des horaires, le partage des journées de travail, des vacances additionnelles, l'allègement des tâches, etc.

Si la pénurie de main-d'œuvre est le cauchemar des employeurs, elle s'avère utile à certains égards pour les travailleurs et les travailleuses lorsque vient le temps de renouveler une convention collective ou de les rouvrir, comme ce fut le cas à plusieurs reprises durant la pandémie. En effet, chaque semaine nous avons des discussions avec différents employeurs afin d'améliorer les conditions de travail et les salaires de nos membres. Voici quelques exemples de solutions concrètes que nous avons négociées récemment :

Canam de Saint-Gédéon-de-Beauce (renouvellement de convention)

- Augmentation du tarif horaire variant de 1,70 \$ à 2 \$ pour l'ensemble des employés;
- Augmentation de la prime de soir qui passe de 0,60 \$ à 2,50 \$;
- Augmentation de la part de l'employeur à 5 % (au lieu de 3,5 % précédemment) dans le régime de rentes des employés qui cotisent, et ce, dès le 1^{er} janvier 2022.
- Semaine de travail de quatre jours pour les quarts de jour, comme pour le quart de soir actuel;
- Ajout d'un jour férié;
- Progression des salaires plus rapide

pour les nouveaux employés qui atteignent le haut de l'échelle en trois ans au lieu de cinq;

- À l'embauche, un employé gagnera entre 23,67 \$ et 24,93 \$, et même plus selon l'expérience et l'occupation;
- Prime de reconnaissance dès 2022 lors du départ à la retraite pour certains groupes de salariés.

Complexe sportif multidisciplinaire de L'Ancienne-Lorette (réouverture de convention)

- Majoration de l'échelle salariale;
- Taux de probation passant de 16,25 \$ à 19 \$ de l'heure;
- Premier échelon passant de 17,69 \$ à 19,50 \$ de l'heure;
- Échelons 2-3 et 4 majorés respectivement de 3 %, 2 % et 3 %;
- Instauration d'une prime de soir à 1 \$ l'heure;
- Instauration d'une prime de fin de semaine (sam-dim) de 1 \$ l'heure.

Produits métalliques Pouliot machinerie inc. (réouverture de convention)

- Augmentation des salaires de tous les salariés réguliers de 15 %;
- Maintien des augmentations annuelles et des progressions salariales prévues au contrat de travail en vigueur depuis le 23 septembre 2020.



“

Ces stratégies reflètent l'engagement des toutes les parties à poursuivre la croissance des entreprises et consolider des emplois de qualité. L'ouverture d'esprit et la compréhension globale des réalités et des enjeux ont été des points marquants de nos rencontres, qui se sont déroulées dans le plus grand respect.

”



PIERO LUCCHESI

MÉTIER : FINISSEUR

Piero Lucchesi est opérateur de procédé chimique de formation. Ce qui est bien loin du métier qu'il exerce aujourd'hui.

Il y a de cela 14 ans, il est devenu opérateur CNC et, par la même occasion, syndiqué pour la première fois. Il travaillait alors avec des robots spécialisés dans la découpe et le profilage de façon numérique à l'aide d'ordinateur.

Depuis 2014, Piero travaille chez Céramique Royal où il occupe le poste de finisseur. Ici, son travail est plus artisanal puisque tout se fait à la main. Ce qui fait que les procédés sont plus longs.

Avant de commencer son quart de travail, Piero enfle son équipement de protection constitué d'un masque, de lunettes protectrices, d'un tablier, de coquilles

protectrices pour les oreilles et des bottes de caoutchouc à cap d'acier.

« On travaille toujours debout et dans l'eau. Les mouvements sont répétitifs. Nous faisons partie de la construction. Souvent, on nous demande pourquoi dans la construction on est payés autant? Je leur réponds que c'est parce que nous autres lorsque nous prenons notre retraite nous avons les épaules finies, les genoux finis. Ça magane le corps ce métier-là. C'est dur, c'est très physique! », précise Piero.

Le métier de finisseur chez Céramique Royale n'a rien de routinier puisqu'il consiste à préparer des mobiliers variés de salle de bain et de cuisine, notamment en raison des nombreux matériaux disponibles : marbre, granit, quartz, porcelaine, céramique, miroir, béton,

ciment. Alors que certaines pièces se font rapidement dans la même journée, d'autres nécessiteront plusieurs jours pour se rendre à l'étape finale. La dimension des pièces varie de quelques pouces à une dizaine de pieds de longueur, ce qui amène son lot de défis à surmonter.

« Dans notre métier, il faut qu'on s'adapte constamment à la mode des matériaux. Présentement, c'est le quartz qui est le plus populaire », ajoute Piero.

Comme bon nombre d'industrie, la pénurie de main-d'œuvre se fait sentir dans les entreprises comme Céramique Royal. Si les métiers manuels et l'aspect artisanal vous intéressent, c'est un bon endroit à considérer. Une formation vous sera donnée sur place.





“ Ici les gars sont super gentils. Il y a un bon esprit de camaraderie. Ce n'est pas long qu'on rentre dans la gang et qu'on se sente bien accueilli. ”



CHANEL GARCEAU

DIRECTRICE DU PERSONNEL ET DES RESSOURCES HUMAINES

CONTINUER D'ÊTRE VOTRE VOIX AU TRAVAIL UN RÉCIT DE PANDÉMIE

Le matin du 12 mars 2020, je venais tout juste d'entrer en poste comme directrice des ressources humaines pour le syndicat des TUAC 501 et j'avais décidé d'agrémenter mon bureau de quelques plantes. Ce fut toute une surprise, quelques heures plus tard, d'apprendre que nous devions fermer les bureaux et passer en confinement pour ce que nous croyions être quelques semaines à l'époque. J'ai alors remballé mes plantes et la section locale a dû passer rapidement en mode solution afin de vous supporter dans cette épreuve difficile.

Alors que le Québec reconnaissait votre rôle primordial et la valeur de votre travail, notre priorité était de maintenir notre capacité à bien vous représenter. C'est pourquoi nous avons été le premier syndicat à faire une demande au ministère de la Santé et des Services sociaux afin d'être reconnus à titre de service essentiel et de maintenir nos activités. Nous avons également milité pour que soit reconnu votre travail au cœur de la pandémie, à travers des primes et des avantages liés à la crise sanitaire.

Nous avons, par la suite, instauré un système de télétravail efficace, effectué en alternance pour maintenir nos services dans nos trois bureaux et protéger notre personnel dévoué. Au télétravail s'est ajouté un ensemble de nouvelles règles, mesures et politiques qui visaient (et visent toujours) à protéger les membres ainsi que l'intégrité de la section locale et de ses activités.

Bien que nos représentants étaient aussi disponibles en tout temps, à distance, les semaines devinrent des mois et nous devons trouver des solutions concrètes pour combler les besoins. Nous avons adopté des outils technologiques fiables et sécuritaires, comme la vidéoconférence. Ce système nous a permis de communiquer avec vous, mais aussi avec les employeurs et les instances juridiques pour éviter des retards qui auraient pu être dommageables pour nos membres.

Nous avons également tenu des assemblées en mode virtuel, notamment avec la plateforme Zoom, en plus de tenir des votes confidentiels avec des outils numériques sécurisés pour assurer la continuité de la démocratie syndicale. De plus, nous n'avons reporté que les activités qui ne nécessitaient pas d'être tenues dans l'immédiat et nous avons protégé nos délais d'action.

Nous avons adopté des mesures pour permettre à nos représentant(es) de continuer à vous rendre visite en établissement tout en respectant les mesures sanitaires lors de la reprise d'activités.

Je tiens à souligner la collaboration exceptionnelle de nos représentant(es) ainsi que tous les membres du personnel de bureau qui ont travaillé sans relâche depuis 18 mois et qui continuent de le faire. Sans minimiser l'importance des

outils technologiques, c'est le travail d'équipe qui a fait la différence dans notre capacité à assurer le service aux membres. L'adaptation en période de crise n'est jamais une mince tâche, mais tout le personnel des TUAC 501 a mis la main à la pâte avec une seule priorité en tête : vous, nos membres. Nous le remercions énormément pour tous ces efforts.

Finalement, je tiens à souligner votre incroyable collaboration devant ces nouveaux outils que nous vous avons proposés. Vous avez été nombreux à répondre à l'appel même si certains en étaient à leur premier contact avec ces nouvelles technologies. C'est vous, les membres, qui êtes les véritables héros de cette pandémie et nous en sommes très conscients. Soyez assurés que nous vous représenterons afin d'améliorer vos conditions de travail et, par le fait même, votre qualité de vie.



A portrait of Pierre Gingras, an older man with grey hair, smiling. He is wearing a white button-down shirt with a small black dot pattern. The background is a plain, light-colored wall. A solid blue vertical bar is visible in the top right corner of the page.

PIERRE GINGRAS

1956-2021

C'est avec une profonde tristesse que nous vous annonçons le décès de notre confrère et ami Pierre Gingras, ancien président des TUAC 501.

C'est entouré de l'amour de ses proches qu'il nous a quitté le 24 août dernier après une longue et digne lutte contre la maladie.

Fier défenseur de la cause des travailleurs et des travailleuses, Pierre est devenu membre des TUAC en 1988, pour ensuite occuper la fonction

de secrétaire-trésorier des TUAC 301, puis des TUAC 501 en 2001 lors de la fusion des deux sections locales. Il terminera sa carrière au sein de notre grande organisation en tant que président des TUAC 501, poste qu'il occupera de 2006 à 2011.

La grande famille des TUAC salue cet homme d'honneur et lui témoigne aujourd'hui sa reconnaissance pour sa contribution à la protection des droits des travailleurs et des travailleuses. Il restera une source

d'inspiration pour tous ceux et celles qui l'ont côtoyé.

Nous tenons également à exprimer nos sincères condoléances à son épouse, aux membres de sa famille et à ses proches qui l'ont toujours soutenu durant sa longue et fructueuse carrière.

REPOSE EN
PAIX PIERRE.

“

Bonjour je me nomme Jérémie Dumouchel. Je suis vice-président au conseil régional FTQ de la Montérégie ainsi que vice-président aux TUAC 501 qui représentent les travailleurs et les travailleuses chez Ezeflow. Je tiens tout d'abord à vous remercier d'avoir pris le temps de venir ici en ce 28 avril, journée nationale commémorant les travailleurs et les travailleuses décédé(e)s ou blessé(e)s en milieux de travail. Si nous sommes ici, c'est pour rendre hommage à M. Marcos Gonzales Osorio, soudeur chez Ezeflow, qui a perdu la vie au travail en janvier 2020. Étant moi-même un travailleur en maintenance d'usine, cet évènement me fait prendre conscience des dangers et des risques entourant la pratique de nos métiers. Cet évènement nous rappelle l'importance de la lutte afin que chaque travailleur et chaque travailleuse puisse se présenter sur son lieu de travail en se sachant en toute sécurité. Bien sûr, cela se fait en promouvant les groupes de délégué(e)s en santé et en sécurité dans nos établissements et nos milieux de travail quels qu'ils soient et en maintenant fermement nos demandes aux gouvernements pour non seulement le maintien de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, mais en exigeant l'amélioration de celle-ci. Soyez assuré(e)s que nous serons de ceux et de celles qui mettrons la pression auprès du gouvernement pour que cette loi soit au service des travailleurs et des travailleuses du Québec lors de cette réforme et du projet de loi n° 59. Merci!

”







AU COEUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS DEPUIS PLUS DE TRENTE ANS

JULIO LARA
REPRÉSENTANT SYNDICAL

Le 31 mai 2021, une bombe médiatique nous est tombée dessus lors de la diffusion d'un reportage d'ICI Estrie (Radio-Canada) révélant les conditions de vie des travailleurs étrangers temporaires chez Serres Demers à Saint-Nicéphore. Bien que le mandat d'un syndicat se limite à une obligation légale de représentation des salariés eu égard à leurs conditions de travail négociées, les TUAC ont été écorchés au passage par une ancienne employée qui faisait notamment l'objet de plaintes de la part des salariés.

Comme le dit le proverbe : à quelque chose malheur est bon. Nous avons donc repris la balle au bond afin d'informer la population sur le rôle, les droits et les obligations d'un syndicat ainsi que sur les nombreuses actions réalisées par les TUAC depuis plus de trente ans et qui vont bien au-delà du cadre juridique qui nous régit.

Tout d'abord, il est important de préciser que les normes canadiennes des logements pour les travailleurs étrangers temporaires sont encadrées par le programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Et c'est bien là que réside tout le problème, car les normes minimales exigées aux employeurs sont inadéquates. Les lits superposés ou escamotables ainsi que les

futons sont permis et peuvent être disposés à une distance minimale de 45 cm (18 pouces) et à au moins 20 cm (8 pouces) du plancher. Il n'est question nulle part de l'épaisseur du matelas. Il est également exigé d'avoir 1 douche et 1 toilette pour 10 travailleurs et de 1 lavabo dans la salle de bain pour 7 travailleurs. Est-il besoin de rappeler qu'il s'agit de logements habités par des hommes adultes pendant des périodes s'échelonnant sur plusieurs mois et non de chalets loués à un groupe d'amis qui se rencontre pour une fin de semaine ?

À ce propos, le syndicat des TUAC a participé activement à la dernière révision des normes concernant les logements qui a été organisée par le gouvernement fédéral. Nous avons notamment émis des recommandations pour améliorer les conditions de vie des travailleurs étrangers temporaires. De plus, les TUAC siègent sur de nombreux comités et tables de concertation pour améliorer toutes les conditions de travail et de vie des travailleurs agricoles.

Plus concrètement, nous avons travaillé de concert avec l'employeur des Serres Demers à Saint-Nicéphore pour trouver des solutions concrètes et efficaces permettant d'améliorer les conditions

de vie des travailleurs étrangers. Cela se traduit par la négociation de lettres d'ententes incluant des dispositions particulières concernant le logement, la climatisation, la création d'une équipe de soccer ainsi que l'organisation de sorties culturelles, sportives ou touristiques. De plus, un comité de vigilance a été mis en place afin d'assurer une vigie régulière et active de l'état des habitations de logement des travailleurs, de réaliser les correctifs nécessaires dans les meilleurs délais et d'assurer une saine qualité de logement pour un meilleur confort pour les occupants. À cet effet, un code de vie sera mis en place et contiendra certaines tâches qui seront réparties parmi les occupants ainsi que les règles de base pour le respect mutuel pour l'utilisation des lieux.

Comme vous pouvez le constater, nous allons bien au-delà de notre mandat d'améliorer les conditions de travail de nos membres et de défendre leurs intérêts en cas de conflits. Depuis plus de trente ans, les TUAC ont toujours été une voix forte pour dénoncer toute forme d'abus perpétré à l'encontre des travailleurs étrangers temporaires et nous avons la ferme intention de continuer dans cette voie.

ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES AVEC DES SERVICES ADDITIONNELS

L'éducation financière et l'aide nécessaire pour remplir les déclarations d'impôts ainsi qu'assurer la représentation juridique pour contester les dettes fiscales;

Des contestations et des représentations auprès des organismes judiciaires pour l'octroi de prestations d'assurance-emploi régulières, maladies et parentales;

Des démarches auprès des autorités gouvernementales pour le rétablissement des statuts en matière d'immigration, notamment des demandes de permis pour les travailleurs vulnérables;

Des contestations et des représentations pour faire valoir

les droits des travailleurs victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles (LATMP);

Le dépôt de plaintes en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST);

L'implication avec d'autres organismes partenaires pour permettre l'accès à la résidence permanente;

Le dépôt de plaintes auprès de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse;

L'accompagnement médical, psychosocial et la recherche de soutien auprès d'organismes communautaires sur divers sujets;

Les démarches auprès de divers services gouvernementaux pour réguler certaines situations personnelles, telles la Régie de l'assurance maladie du Québec, la Société de l'assurance-automobile du Québec;

Les réclamations d'assurances privées;

Un rôle proactif au sein du comité sectoriel de la main-d'œuvre agricole;

La participation à la table de concertation des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agricole;

La participation à la francisation des travailleurs étrangers temporaires et immigrants;

L'organisation d'événements sociaux;

Des ateliers de réparation de bicyclette, etc.





ISABELLE ROY
REPRÉSENTANTE SYNDICALE

PANDÉMIE, VIOLENCE CONJUGALE ET MOBILISATION

La pandémie a été et est encore difficile pour un certain nombre de personnes. Les personnes qui vivaient notamment en situation de pauvreté ont malheureusement vu leur sort se dégrader depuis le début de la crise sanitaire. C'est particulièrement le cas si vous êtes une femme. Selon le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 68 % des emplois perdus au Québec d'octobre 2019 à octobre 2020 étaient occupés par des femmes. Soit deux fois plus que chez les hommes. Et l'écart se creuse encore plus si vous êtes une femme radicalisée, handicapée ou autochtone.

J'aimerais porter à votre attention un autre problème qui a pris de l'ampleur partout dans le monde, c'est-à-dire la violence conjugale. Au printemps 2020, un triste record de féminicide a été battu. Selon les rapports de l'Observatoire canadien du féminicide pour la justice et la responsabilisation, le nombre

de féminicides est passé de 13 à 23 entre 2019 et 2020. Dans la première moitié de l'année 2021, on constate qu'il y a eu autant de féminicides que ce que l'on voyait en une année au Québec. Au moment d'écrire ces lignes, le nombre de féminicides au Québec était de 17. Au Canada, c'est une femme aux 6 jours qui est tuée par son partenaire. La violence conjugale représente près de 30,2 % de tous les crimes contre la personne au Québec.

La violence conjugale peut être exercée de plusieurs façons. Elle peut être de nature psychologique, verbale, économique, physique et sexuelle. Les femmes ont tendance à douter que ce soit bel et bien de la violence conjugale. Si vous voulez vérifier si vous êtes victime de violence conjugale, je vous invite à aller sur le site internet de SOS violence conjugale au sosviolenceconjugale.ca. C'est une excellente ressource pour trouver de l'aide ou pour répondre à vos questions.

Récemment, le projet de loi n° 59 qui a été adopté n'a eu de positif que de faire de la question de la violence conjugale un enjeu de santé et de sécurité du travail en obligeant dorénavant les employeurs à faire de la prévention en milieu de travail. Elle permet également un remboursement de salaire.

Si vous souhaitez vous joindre au Comité de condition de vie et de travail des femmes (CCVTF) vous pouvez me contacter au **514 725-9525, p. 2257**.

Le CCVTF fournit aux membres s'identifiant au genre féminin les outils qui les aideront à devenir engagées dans leur milieu de travail, leur syndicat et leur communauté. La mission générale du CCVTF est de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses en participant activement à la vie syndicale. Le CCVTF se veut un lieu d'échanges et d'action qui favorise la recherche collective de solutions.



19 MARS
2021



4 JUN
2021

LA GRANDE COLLECTE,

ORGANISÉE DANS LE CADRE DE LA **JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES DU 8 MARS**, EST DE RETOUR. PENSEZ À METTRE DE CÔTÉ LES VÊTEMENTS, SOUS-VÊTEMENTS, PRODUITS D'HYGIÈNE, CHAUSSURES ET BOTTES. COMME LE VEUT LA TRADITION, TOUS CES ARTICLES SERONT REMIS À DES ORGANISMES VENANT EN AIDE **AUX FEMMES DE DIFFÉRENTS HORIZONS**. DÉTAILS À VENIR...

VÊTEMENTS & SOUS-VÊTEMENTS*

(LES VÊTEMENTS PEUVENT ÊTRE DE SECONDE MAIN, MAIS LES PETITES CULOTTES DOIVENT ÊTRE NEUVES)



PRODUITS D'HYGIÈNES NEUFS

(EX. SAVON ET SHAMPOING DANS LES HÔTELS)



CHAUSSURES ET BOTTES



Il faudra bien plus qu'une pandémie pour nous décourager! À défaut de pouvoir nous rencontrer en présentiel, les réunions du CCVTF se sont déroulées à distance grâce aux outils technologiques qui étaient disponibles. Notre motivation est sans limites!



2021
DÉCEMBRE



PANDÉMIE ET HÔTELLERIE NE FONT PAS BON MÉNAGE

Bonjour syndical à vous tous et toutes!
J'aimerais vous parler d'un secteur d'activité où nous sommes présents depuis de nombreuses années et qui a été particulièrement affecté par la pandémie de COVID-19, soit celui de l'hôtellerie.

Les travailleurs et les travailleuses de ce secteur ont été grandement affecté(e)s pendant la crise sanitaire et subissent encore aujourd'hui les effets des multiples confinements auxquels s'est ajoutée la fermeture de nos frontières aux touristes canadien et international. Le résultat s'est traduit par de nombreuses mises à pied dans le secteur hôtelier, laissant dans son sillage de grandes incertitudes qui perdurent en raison de la trop lente reprise des activités.

Durant cette période, nous avons accompagné nos membres de ce

secteur partout au Québec, et ce, de plusieurs façons. À cet effet, nous avons notamment participé activement au comité de reclassement de l'hôtellerie de la FTQ ainsi qu'à la table de concertation mise sur pied par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. Jean Boulet.

De plus, nous avons pris une part active à la grande manifestation organisée par la FTQ le 10 novembre 2020. À titre de porte-parole des TUAC 501, j'ai dénoncé vivement l'inertie de nos deux paliers gouvernementaux à mettre sur pied des programmes d'aide aux travailleur(euse)s et aux entreprises de manières urgentes. Il ne fait aucun doute que le secteur hôtelier demeure le grand oublié de cette crise sans précédent malgré son important apport économique.

Aujourd'hui, alors que la pandémie amorce un autre virage, le combat se continue sur deux fronts. Le premier consiste à négocier un retour des travailleurs et des travailleuses de l'industrie sans perte d'ancienneté, et le second à trouver des solutions concrètes au criant manque de main-d'œuvre qui a été exacerbé par la pandémie. Une des solutions prônées par votre syndicat des TUAC 501 est de rehausser les conditions de travail et les taux de salaire du secteur hôtelier tout en favorisant la conciliation travail-vie personnelle en négociant des conventions collectives novatrices et concurrentielles avec vos employeurs.

ON NE
LÂCHE PAS!





ENCOURAGEZ LES MEMBRES DES TUAC DU SECTEUR HÔTELIER!

AC MARRIOTT MONTRÉAL
CENTRE-VILLE - accueil et entretien
(Montréal) - TUAC 501

AUBERGE DE LA
MONTAGNE COUPÉE
(Saint-Jean-de-Matha)
TUAC 1991-P

ESTÉREL RESORT
(Estérel) - TUAC 501

HÔTEL EMBASSY - restaurant
(Montréal) - TUAC 501

HÔTEL MONTAGNAIS - entretien
(Québec) - TUAC 501

HÔTEL FOUR SEASONS
(Montréal) - TUAC 500

HÔTEL HOLIDAY INN & SUITES
MONTRÉAL CENTRE-VILLE
accueil et entretien
(Montréal) - TUAC 501

HÔTEL MANOIR
ROBERVAL - entretien
(La Malbaie) - TUAC 501

HÔTEL TADOUSSAC - entretien
(Tadoussac) - TUAC 501

LE PETIT MANOIR Du
CASINO - entretien
(La Malbaie) - TUAC 501

MANOIR RICHELIEU - restaurant
(La Malbaie) - TUAC 501

MOTEL IDÉAL SAINTE-ROSE -
entretien
(Laval) - TUAC 501

WESTIN MONTRÉAL
(Montréal) - TUAC 501



JEAN-MARC CARON
COORDONNATEUR AU RECRUTEMENT

L'ÉQUIPE DE RECRUTEMENT EN MODE SOLUTION MALGRÉ LA PANDÉMIE

La pandémie de COVID-19 a eu de nombreuses répercussions tant sur notre société que sur les TUAC 501 et ses effets continuent de se faire sentir. Désormais, il y aura un avant et un après à cette pandémie faisant en sorte que les choses ne seront jamais plus les mêmes. Toutefois, il y a un aspect qui ne changera pas, notamment le besoin fondamental de soutien, d'entraide et de solidarité dans nos milieux de travail. C'est ce qui a guidé l'équipe de recrutement des TUAC 501 au cours cette période de grands bouleversements.

Alors que la société était mise sur pause, l'équipe du Service de recrutement a

ressenti le besoin d'être encore plus présents pour ceux qui vivaient des situations difficiles au travail. Avec plusieurs mesures de précautions pour respecter les règles sanitaires, et non sans crainte, nous avons rencontré bon nombre de travailleurs et de travailleuses qui avaient besoin de notre aide à travers le Québec et dans le nord du Nouveau-Brunswick.

Nous avons répondu à leurs appels en les écoutant et en les épaulant dans leurs démarches visant à améliorer leurs conditions de travail. Ces hommes et ces femmes ont choisi le syndicat des TUAC 501, car nous leur avons démontré que rien ne nous était impossible! Notre

équipe, utilisant déjà des solutions novatrices en matière de recrutement, était prête à surmonter les nombreux défis liés à la pandémie pour continuer à syndiquer des groupes en toute sécurité.

La COVID-19 a certainement dépassé notre imaginaire, mais elle a surtout mis en lumière la nécessité de maintenir notre sensibilité à l'égard des autres et de continuer d'agir avec convictions, peu importe les obstacles qui se dressaient devant nous.

Je tiens à remercier chaleureusement les membres de mon équipe pour leur travail acharné et leur dévouement tout au long de cette crise sanitaire sans précédent.



Vous connaissez des personnes qui travaillent dans un établissement non syndiqué où leurs droits ne sont pas respectés?

Dites-leur de contacter l'équipe de recrutement des TUAC 501 en toute confidentialité. C'est la meilleure façon de protéger les conventions collectives en vigueur dans notre secteur, car les établissements non syndiqués exercent une pression à la baisse sur nos conditions de travail.

SERVICE DE RECRUTEMENT
1 833 338-8822



Depuis plus d'un an, les salarié(e)s de la Station touristique Duchesnay voient leur liberté d'association prise en otage par le Syndicat de la fonction publique du Québec (SF PQ). Ce syndicat multiplie les recours devant différents tribunaux pour forcer les travailleur(euse)s de cet établissement à maintenir leur accréditation syndicale. Privé(e)s de convention collective depuis le 31 décembre 2018, les salarié(e)s de la station ont manifesté leur volonté d'adhérer aux TUAC 501 lors de la période ouverte qui a débuté le 1^{er} octobre 2019. S'est ensuivie une série de contestations juridiques de la part du SF PQ allant même jusqu'à empêcher à deux reprises la tenue d'un vote secret ordonné par le Tribunal administratif du travail (TAT), puis réitéré par la Cour supérieure, muselant et privant ainsi les salarié(e)s de leur libre droit de choisir démocratiquement et hors de tout doute le syndicat qui les représentera.

LUCIE MORIN ET GABRIEL DUFOUR : Des employé(e)s de la Station touristique Duchesnay pour le changement!

**POUR UN
VRAI
CHANGEMENT**



SAMI DELLAH
REPRÉSENTANT SYNDICAL

TRANSITION JUSTE FAIRE ENTENDRE LA VOIX DES MEMBRES

Il est 5 h du matin, nous sommes le 30 octobre et je m'apprête à quitter la maison en direction de l'aéroport de Montréal pour participer à la Conférence des parties (COP26) à Glasgow. Depuis maintenant un an, notre délégation s'y prépare. Fiers de faire partie de la délégation de la FTQ et affichant les couleurs des TUAC, nous sommes prêts à participer à fond à cette conférence de « la dernière chance ». Parmi notre groupe, quelques-uns en sont à leur cinquième participation, mais, pour la plupart d'entre nous, il s'agit d'une première fois dans l'antre de la bête. Malgré toutes nos expériences, aucune ne peut nous préparer réellement au cirque international de l'Organisation des Nations Unies.

Dès notre arrivée, le tourbillon nous emporte dans une course folle qui ne prendra ultimement fin que 14 ou 15 jours plus tard. Tous les jours, c'est la même cadence effrénée. Réveil à la première heure, test de dépistage à la COVID 19, déjeuner rapide et, hop!, dans le train qui nous mènent au site de la COP26.

En arrivant sur le site, il est clair que la Conférence des parties ne se veut pas inclusive. Déjà, l'accessibilité est extrêmement difficile et limitée. L'événement est divisé en deux zones : la zone verte (l'endroit pour tout le monde) et la bleue (l'endroit des négociations réservées à ceux détenant une accréditation).

Bien que les sujets principaux de l'événement sont l'urgence climatique et l'importance de la transition écologique, il est évident que l'argent fait loi. D'emblée, nous croisons les pavillons des pays, dont, en premier plan, les Émirats arabes unis et le Qatar. Le Canada n'a aucun pavillon, mais simplement un petit cubicule dans le fond de la salle pour les membres du gouvernement.

Une fois passés les pavillons, c'est là que nous retrouvons finalement la zone F, celle des négociations. C'est dans cette zone que, toute la durée de l'événement, nous aurons la chance de discuter avec les représentants de nos gouvernements et marteler notre message aux dirigeants.

D'ailleurs, qu'en est-il de ce message? Pour quelle raison la FTQ et ses affiliés, tels que nous, les TUAC, sont-ils à Glasgow? Pour bien répondre à ces deux questions, il faut d'abord comprendre une chose essentielle. La FTQ est la seule fédération locale à être reconnue officiellement dans le monde au sein de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques. C'est donc dire que nous avons un réel levier pour appliquer de la pression sur la scène internationale.

La COP26, en résumé, est une grande table de négociations. L'importance d'y être présents est la même que lorsque nous négocions une convention collective pour nos membres. Imaginez un instant

que nous vous disions qu'il n'est pas nécessaire de vous présenter à la table des négociations. Qu'il n'est pas nécessaire de vous présenter à l'assemblée quand vient le temps de voter sur l'entente de principe! Votre premier réflexe serait inévitablement de remettre en question nos intentions. Vous sentiriez qu'il y a anguille sous roche. Vous vous questionneriez à savoir comment vos intérêts pourraient être défendus si vous n'êtes pas là pour vous exprimer.

Ce raisonnement, bien qu'à une échelle internationale, reste le même. Le seul moyen de défendre les intérêts des travailleurs et des travailleuses à long terme, c'est justement de s'assurer de faire partie de la table des négociations. Sans cela, nous donnons carte blanche aux gouvernements et aux lobbyistes du monde des affaires, et ça, ça ne peut simplement pas être une bonne idée.

Maintenant, parlons du message. En quoi les changements climatiques peuvent-ils avoir un impact sur votre milieu de travail? La question est simple, mais vient avec son lot de complexités. En réalité, indépendamment de votre milieu de travail, les impacts, bien que parfois indirects, vont néanmoins être ressentis. Les gouvernements sont sur le point de mettre en place des mécanismes de réduction de gaz à effet de serre (GES) dans l'ensemble des secteurs

industriels et, pour atteindre les cibles fixées par nos gouvernements, les employeurs devront faire des changements importants dans l'ensemble des milieux. Pour réaliser ces changements, ils devront chercher des subventions et des prêts afin d'investir massivement dans la transformation des différents milieux.

Notre rôle dans ce contexte est simple. Nous devons à tout prix garantir que nos membres n'aient pas à payer l'addition finale. Nous devons protéger les emplois et nous assurer que la transition énergétique des entreprises se fait dans un cadre juste et durable dans

lequel une part des investissements des employeurs est réservée à l'amélioration des conditions de vie au travail des travailleurs et des travailleuses. En gros, nous voulons que les gouvernements et les employeurs contribuent à l'effort, et ce, dans le respect et la reconnaissance de l'importance des membres.

VISITEZ NOTRE SITE
INTERNET POUR LIRE
L'ARTICLE COMPLET





NICHOLAS JEAN
RESPONSABLE DE L'ÉDUCATION ET DES COMITÉS SPÉCIAUX

BILAN DES FORMATIONS POUR LES ANNÉES 2020 ET 2021

Le syndicat des TUAC 501, ayant réussi à se faire reconnaître comme étant un service essentiel par le gouvernement du Québec depuis mars 2020, n'a pas cessé de donner de la formation syndicale à ses délégué(e)s durant la pandémie. Nous avons donc tout mis en place pour respecter les règles sanitaires afin d'éviter toute transmission du coronavirus.

Les formations que nous avons offertes en 2020 portaient principalement sur les rôles des délégué(e)s ainsi que sur la négociation collective. Déjà à l'automne 2020, nous avons rajouté la formation en santé et en sécurité du travail de même qu'une toute nouvelle formation de trois jours sur le harcèlement psychologique et sexuel. Au total, ce sont 14 formations en présentiel qui ont été offertes dès que les mesures de distanciation nous l'ont permis.

En décembre 2020, les délégué(e)s recevaient déjà notre programme de

formation pour la session hiver-printemps 2021 qui comprenait également 14 formations en présentiel en tout respect des mesures sanitaires.

Au moment d'écrire ces lignes, notre programme hiver-printemps 2022 était sur le point d'être dévoilé. Nous avons bien hâte de vous recevoir à nouveau soit dans nos bureaux de Montréal et Québec ou bien dans des salles réservées à cet effet sur tout le territoire québécois et du nord du Nouveau-Brunswick.

Malgré le contexte difficile, de nouvelles personnes se sont greffées à notre équipe déjà existante de formateurs et de formatrices. De plus, nous sommes heureux de vous annoncer que M^{me} Stéphanie Mériteau, représentante au service, est diplômée du Collège FTQ-Fonds depuis septembre 2021. Deux personnes sont inscrites pour la cohorte de 2022.

Par ailleurs, nous avons participé activement au mouvement de contestation du projet de loi n° 59, touchant la supposée modernisation des lois en santé et en sécurité du travail. La nouvelle loi a finalement été adoptée par la CAQ en septembre 2021. Cette loi cause un important recul pour les travailleurs et les travailleuses, tant au niveau de la prévention que de la réclamation pour les personnes victimes de lésions professionnelles.

Nous nous impliquerons aussi dans le nouveau projet de loi n° 2 du ministre de la Justice, M. Simon Jolin-Barette. Si le projet a d'abord fait parler de lui parce qu'il autorise le recours aux mères porteuses, certains de ses articles qui visent les personnes trans et non binaires soulèvent beaucoup de questions. Nous vous tiendrons au courant. Soyez à l'affût sur notre page Facebook pour plus d'informations.



Profitez de
rabais exclusifs



18 % en assurance auto

10 % en assurance habitation

Demandez une soumission
1 866 777-2886
ssq.ca/groupes



COMMENT AGIR AVEC UNE CLIENTÈLE AGRESSIVE



Les membres des **TUAC** travaillent souvent en première ligne, ce qui signifie qu'ils font face à **100%** des clients et à la majorité de leurs plaintes. Cependant, il est presque impossible de prédire quel client peut perdre le contrôle.

Cette formation vous permettra d'en apprendre plus sur le fonctionnement du cerveau tout en vous faisant découvrir les meilleurs moyens de gérer des situations tendues avec la clientèle.

Découvrez **en quelques heures** comment les employeurs ont l'obligation de protéger tous les travailleurs et toutes les travailleuses.

PRÉAPPRENTISSAGE EN BOUCHERIE



Vous aimeriez en apprendre davantage sur les métiers de boucherie? Inscrivez-vous dès maintenant au programme de préapprentissage pour les bouchers et les bouchères. Ce cours portera notamment sur :

- 1) L'existence et l'aspect des métiers spécialisés pour lesquels on peut obtenir la certification;
- 2) La connaissance de l'industrie des viandes et des aptitudes professionnelles requises;
- 3) Les possibilités qui s'offrent à tout membre des TUAC Canada en matière d'avancement ou de développement professionnel.

“ Acheter des produits ou des services qui sont cultivés, transformés, préparés, fabriqués ou offerts par des membres des TUAC est une excellente façon d’encourager notre économie. Ce faisant, vous contribuez à la création et à la consolidation de milliers d’emplois de qualité d’ici. Visitez notre site internet pour consulter la liste de tous les produits et les services TUAC d’ici! ”

