



LE 501 DAIRE

JUN 2022

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

ENTREVUE SUR LES MÉTIERS

NICOLE L'ÉCUYER
Manoir Richelieu, Charlevoix



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



AMÉLIORONS NOTRE POUVOIR D'ACHAT, EN TOUTE SOLIDARITÉ

L'inflation, ce nouveau facteur

Lors de notre dernier numéro (décembre 2021), nous insistions sur le fait que nous vivions une période économique unique. Plusieurs éléments étaient rassemblés en même temps : pandémie, pénurie de main-d'œuvre, automatisation agressive et restructuration de l'économie.

Et voilà que s'ajoutent l'inflation et l'incroyable augmentation des prix, dont celle des denrées importantes, l'essence à plus de 2,15 \$/L, l'alimentation, etc.

Négocier = survivre

La compétition, dans ce contexte, crée d'énormes bouleversements. Pour garder la main-d'œuvre, la recruter et la satisfaire, les entreprises font face à des négociations ardues.

Dernièrement, une grève de 3 mois chez nos membres de Sobeys Terrebonne (centre automatisé) a permis d'aller chercher des gains importants au niveau monétaire : 12 % sur 2 ½ ans, salaire d'entrée à 22 \$ l'heure, augmentation importante dans les échelles, 5 jours de congé de plus, etc.

Ailleurs, nous négocions aussi des augmentations salariales sans précédent. Par exemple, en mars dernier, le Manoir

Richelieu s'est doté d'un fort mandat de grève permettant aux salarié(e)s d'aller chercher des gains monétaires allant jusqu'à 29 % sur cinq ans. Même chose pour nos unités chez Maître saladier, Conagra et Sunnymel, et on en passe... (la liste serait trop longue).

Négociations efficaces, outils efficaces

Pour y arriver, il faut un syndicat solide et fort. Ainsi, l'efficacité de notre travail permet de profiter de ce contexte particulier pour améliorer nos conditions de vie et de travail. Pour ça, il faut des outils.

Notre département juridique nous a aidé à passer à travers le conflit de 3 mois chez Sobeys (voir l'article de M^e Richard Moss à la page 16). De plus, nos formations et nos cours permettent à nos délégués et nos membres d'être mieux armés pour gérer leur travail de représentants (négociations, griefs, CRT...) (Voir article de Nicholas Jean à la page 22).

Financièrement, l'argent est le nerf de la guerre. Fort heureusement, la section locale est en santé. On l'a vu notamment lors des derniers conflits. Notre fond de défense est robuste et la Caisse d'indemnité nationale (CIN) est un autre outil très utile lors de nos négociations.

SOLIDARITÉ ET STABILITÉ

Notre syndicat a su se donner les moyens efficaces pour affronter cette période. Ceci nous permet de soutenir nos luttes. En s'assurant d'avoir une bonne santé financière, on peut se permettre d'avoir les coudées franches pour développer la SOLIDARITÉ, si nécessaire à nos revendications.

Cette unité et ce soutien créent une STABILITÉ au sein de notre organisation, si indispensable à la continuité de notre mission :

AMÉLIORER LES
CONDITIONS DE
VIE ET DE TRAVAIL
DE L'ENSEMBLE DE
NOS MEMBRES.



“ Une organisation efficace se soucie de sa santé financière et c’est aussi pour nous et notre syndicat, un gage de SOLIDARITE ! ”



MARTIN DESSERT... DE BONS PRODUITS TUAC D'ICI!

DANIEL NADEAU
DIRECTEUR POUR L'EST DU QUÉBEC

Ah! Les gâteaux! Pas besoin d'occasion spéciale pour déguster ces succulents desserts confectionnés fièrement par nos membres des TUAC 501 chez Martin Dessert. Cette entreprise située sur la rue des Rocailles à Québec existe depuis 1989. C'est à cet endroit que l'on cuisine une vaste gamme de produits qui comblera votre dent sucrée : croustillants, coulis, fondants (mi-cuits), gâteaux, mignons, millefeuilles, sauces et shortcakes. Le tout certifié sans noix et sans arachides.

Sans le savoir, bon nombre d'entre vous ont déjà dégusté l'une de ces créations gourmandes puisqu'elles se retrouvent notamment sur les menus des Rôtisseries St-Hubert depuis de nombreuses années. Vous souvenez-vous des célèbres choux à

la crème de St-Hubert dont tout le monde voulait la recette? Eh bien, c'est à Martin Dessert qu'il faut en attribuer la paternité.

Mais pas besoin de se rendre au restaurant chaque fois que nous voulons savourer un gâteau de marque Martin Dessert puisqu'on peut les retrouver dans plusieurs épicereries et magasins d'alimentation spécialisés un peu partout au Québec, sans oublier les Smores dans les Chocolats Favoris. De plus, depuis 2015 il est possible de commander en ligne directement à partir du site Internet de Martin Dessert. Visitez le www.martindessert.com pour passer une commande ou pour en apprendre d'avantage sur cette magnifique entreprise.

MARTIN DESSERT EN CHIFFRES

- ★ Une quarantaine de produits
- ★ Mi-cuits : 40 000 à 60 000 / jour
- ★ Languettes : 700 à 1 000 / jour
- ★ Gâteaux ronds : jusqu'à 1100 / jour







NICOLE L'ÉCUYER

MÉTIER : SAUCIÈRE, CHEFFE DE PARTIE

Nicole L'Écuyer est cheffe de partie au Manoir Richelieu. Ce qui signifie que, dans son département, elle a une brigade composée de « deuxièmes », aussi appelés cuisiniers ainsi que de commis. Au-dessus d'elle, il y a les sous-chefs et le chef. Elle travaille dans la cuisine centrale et son titre plus spécifique est saucière. C'est elle qui est responsable des sauces, des fonds, des braisés et des mijotés.

DEPUIS COMBIEN DE TEMPS EXERCES-TU CE MÉTIER?

Je suis arrivée ici en 1998 à titre de commis. Tout en travaillant, je me suis aperçu qu'il me manquait beaucoup de bagages. Je suis donc retournée aux études en cuisine puis je suis revenue au Manoir où j'ai continué de gravir les échelons. Quand on sort des écoles de cuisine, on a touché à tout et cela nous donne une très bonne base. De fil en aiguille, je suis devenue aide-cuisinière puis deuxième. À l'époque, on devait passer des examens pour passer au niveau supérieur. C'est ainsi que je suis devenue chef fede partie.

QU'EST-CE QUI T'A AMENÉE À FAIRE CE MÉTIER?

J'aime les métiers où ça bouge et en cuisine ça bouge énormément! Être cuisinière. C'est toujours être « sur la drive ». Avant, je travaillais dans un casse-croûte puis j'avais le goût de voir

autre chose. C'est ma sœur qui travaillait déjà au Manoir qui m'a proposé de venir essayer. Cela a pris trois entrevues avant d'être embauchée parce qu'à cette époque il n'y avait pas de pénurie de main-d'œuvre. J'ai donc tour à tour passé un test d'anglais, rencontré le chef, puis suivi une formation pour voir si j'avais les qualifications. J'aime mon Manoir, c'est mon Manoir! Ce que j'aime de mon métier, c'est qu'on est toujours en train d'apprendre. J'aime tellement ça que lorsque je reviens à la maison, j'écoute tout le temps des postes de cuisine. Je ne me tanne jamais. En cuisine, ce n'est jamais fini. Il y a toujours quelque chose à apprendre parce qu'il y a quelqu'un qui vient de créer une nouvelle technique, une nouvelle façon d'apprêter les aliments ou il y a de nouveaux produits.

QUELLES APTITUDES FAUT-IL POUR EXERCER CE MÉTIER?

Il faut quelqu'un qui peut s'adapter facilement aux horaires changeants. Nous, on fonctionne avec la clientèle. Quand l'hôtel est plein, on a besoin de plus d'employés pour faire rouler la cuisine. Ce n'est pas un travail de 8 h à 4 h. Ça bouge beaucoup, le rythme est très rapide par moment. On doit être capable de suivre la vague. Dans les périodes les plus achalandées, on a des banquets qui peuvent accueillir jusqu'à 600 personnes. C'est tout un défi à relever!

EST-CE QUE LE MÉTIER A BIEN CHANGÉ DEPUIS TES DÉBUTS?

Considérablement. Les menus changent constamment. Il faut s'adapter au goût du





jour, aux différentes modes culinaires, etc. Par exemple, quand la cuisine nucléaire est devenue populaire, nous avons dû apprendre cette nouvelle technique et l'ajouter à notre menu. Un peu, pas trop. C'est important d'être à l'écoute des demandes des clients. Plus récemment, en raison de la COVID-19, notre travail a changé drastiquement. D'une part, parce que nous sommes en manque criant de personnel. Cela nous oblige à nous limiter. Par exemple, on ne peut plus faire de buffet.

QU'EST-CE QUE TU APPRÉCIES LE PLUS DANS TON MÉTIER?

J'ai encore l'amour du métier. J'adore cuisiner et apprendre de nouvelles choses. Je ne suis pas prête à quitter ce métier. Je ne vois pas mes journées passer. Travailler en cuisine, c'est travailler en équipe. Sans l'équipe, il n'y a pas de cuisine. Tout doit être coordonné pour arriver à temps. Savoir travailler en équipe, c'est la clé du succès en cuisine.



ÉLECTIONS DES MEMBRES DU CONSEIL EXÉCUTIF DES TUAC 501

AVIS DE MISES EN CANDIDATURE ET
ÉLECTIONS DE L'EXÉCUTIF DES TUAC 501
MANDAT DU 1^{ER} JANVIER 2023 AU 31 DÉCEMBRE 2026

En vertu des Statuts de l'Union internationale des TUAC et des Statuts et Règlements de notre section locale, il est requis que les dirigeants et les dirigeantes de la section locale 501 soient élus aux quatre ans. Le mandat des dirigeants et des dirigeantes de la section locale 501 expire le 31 décembre 2022.

Voici la liste des postes en élection ainsi que les titulaires des postes respectifs : TUAC 501.

Titulaire du poste :

Président	Alain Lachaine	Vice-président(e) #7	Daniel Nadeau
Secrétaire-trésorier	Robert Sévigny	Vice-président(e) #8	Alain Giroux
Archiviste.....	Michel Tardif	Vice-président(e) #9	Patrick Auclair
Vice-président(e) #1	Serge Bell	Vice-président(e) #10.....	Robert Quirion
Vice-président(e) #2.....	Martin Rivard	Vice-président(e) #11.....	Nicolas Côté
Vice-président(e) #3.....	Guy-Moise Jean-Charles	Vice-président(e) #12.....	Marcello Oltra
Vice-président(e) #4.....	Jérémie Dumouchel	Vice-président(e) #13 *	André Deschênes
Vice-président(e) #5.....	Isabelle Roy	Vice-président(e) #14 *	Marie-Eve D'Astous
Vice-président(e) #6.....	Eric Pelletier	* Postes #13 et #14 réservés exclusivement à la région de l'Abitibi	

Les positions de vice-présidents et de vice-présidentes sont désignés numériquement uniquement pour les besoins de la tenue d'une élection, s'il y a lieu, et les mises en candidature seront tenues dans l'ordre de ces positions.

Les candidatures pour tous les postes seront tenues par pétition en conformité avec les Statuts et Règlements de la section locale 501 (Article XII) et des Statuts de l'Union internationale (Article 35, Section (C) 13. a), b) et c).

La mise en candidature d'un membre à un poste exige les signatures de deux pourcent (2 %) de la moyenne mensuelle des membres actifs de la section locale, calculée selon le nombre de membres actifs pour lesquels elle verse sa taxe per capita à l'Union internationale, pour la période de douze (12) mois terminant deux (2) mois avant l'envoi de l'avis de mises en candidature aux membres, à l'exception des postes réservés exclusivement à la région de l'Abitibi.

La mise en candidature d'un membre au poste réservé exclusivement à la région de l'Abitibi exige les signatures de deux pourcent (2 %) de la moyenne mensuelle des membres actifs de la section locale dans cette région, calculée selon le nombre de membres actifs pour lesquels elle verse sa taxe per capita à l'Union internationale, pour la période de douze (12) mois terminant deux (2) mois avant l'envoi de l'avis de mises en candidature aux membres. Le nombre requis de signatures pour les mises en candidature s'établit comme suit :

Président	244	Vice-président(e) #7	244
Secrétaire-trésorier	244	Vice-président(e) #8.....	244
Archiviste.....	244	Vice-président(e) #9.....	244
Vice-président(e) #1.....	244	Vice-président(e) #10.....	244
Vice-président(e) #2.....	244	Vice-président(e) #11.....	244
Vice-président(e) #3.....	244	Vice-président(e) #12.....	244
Vice-président(e) #4.....	244	Vice-président(e) #13 Note	28
Vice-président(e) #5.....	244	Vice-président(e) #14 Note	28
Vice-président(e) #6.....	244	Note : Postes #13 et #14 réservés exclusivement à la région de l'Abitibi	

PROCÉDURE DE MISES EN CANDIDATURE

Une pochette pour les mises en candidature, incluant les formules officielles de pétitions, sera disponible pour les candidats et les candidates à un des postes électifs du 4 au 29 juillet 2022, à midi.

Pour l'obtenir, soit à Montréal ou en Abitibi, on communique avec **Isabelle Dubreuil, Nathalie Lemelin** ou **Rosaria Bocchini** des **TUAC 501**, qui ont été désignées par la présidente d'élection, au **514 725-9525** ou au **1 877 665-9525**, du lundi au vendredi entre 8 h à 16 h.

Ou, soit à Québec, on communique avec **Hélène Paquet, Valérie Rey** ou **Chantal Descarreaux** des **TUAC 501**, bureau de Québec, qui ont été désignées par la présidente d'élection, au **418 624-4737** ou au **1 888 310-8822**, du lundi au vendredi entre 8 h à 16 h.



LES FORMULAIRES DE PÉTITIONS DÛMENT COMPLÉTÉS DOIVENT ÊTRE REMIS À LA PRÉSIDENTE D'ÉLECTION POUR VÉRIFICATION, À L'UN OU L'AUTRE DES BUREAUX DE LA SECTION LOCALE 501 AU PLUS TARD, LE 29 JUILLET 2022, À MIDI.

Région de Montréal : 4850, boulevard Métropolitain Est, Saint-Léonard (Québec) H1S 2Z7

Région Québec : 2825, boulevard Wilfrid-Hamel, Québec (Québec) G1P 2H9

AVIS DE MISES EN CANDIDATURE ET
ÉLECTIONS DE L'EXÉCUTIF DES TUAC 501
MANDAT DU 1^{ER} JANVIER 2023 AU 31 DÉCEMBRE 2026

Puisqu'il est obligatoire d'avoir les signatures originales, l'envoi par télécopieur, ordinateur ou toute autre forme de transmission électronique n'est pas accepté. Les mises en candidature seront acceptées uniquement sur les formules officielles de pétitions qui sont marquées du sceau de la section locale 501.

Chaque pétition doit indiquer le nom du membre qui pose sa candidature en lettres moulées et le poste exact auquel il se présente. Une pétition peut proposer plus d'un membre, pourvu que chacun soit mis en candidature pour un poste différent et que le poste soit bien indiqué. Chaque pétition doit indiquer le nom du membre qui propose la candidature d'un membre, en lettres moulées avec sa signature, son numéro de téléphone au domicile et le nom de l'unité où il travaille.

ÉLIGIBILITÉ

Aucune personne ne pourra poser sa candidature ni être éligible à un poste quelconque, à moins que cette personne ne soit :

1 Un membre actif de la section locale, qui a été membre actif de la section locale ou était membre d'une autre organisation qui s'est fusionnée avec la section locale, pendant une période continue d'au moins douze (12) mois précédant immédiatement le mois au cours duquel les mises en candidature ont lieu;

OU

2 Un membre actif de la section locale, qui a été membre actif de l'Union internationale pendant une période continue d'au moins vingt-quatre (24) mois précédant immédiatement le mois au cours duquel les mises en candidature ont lieu.

Tout membre répondant aux critères d'admissibilité énoncés dans la présente section doit maintenir son statut de membre actif de façon continue afin de demeurer éligible à un poste ou de détenir un poste élu. Un membre ne peut se présenter pour plus d'un poste lors d'une élection et ne peut occuper plus d'un poste électif à la fois au sein de la section locale.

Pour être éligible à une élection, un candidat ou une candidate doit être proposé par le nombre requis de membres tel que décrit à la page 9 de cette publication.

PROCÉDURE D'ÉLECTION

La procédure d'élection est régie par les règles contenues à l'intérieur des Statuts de l'Union internationale et des Statuts et Règlements de la section locale 501 (Article XII, section I), soit par référendum postal mis à la poste le 18 août 2022. La date limite de retour des bulletins de vote postés est le 9 septembre 2022, à midi.

Anouk Collet, présidente d'élection

Cotisez à même votre salaire.

Avec la retenue sur le salaire, vous pouvez épargner de façon automatique en fixant vous-même le montant prélevé et la fréquence des versements. Facile!

Pour en savoir +
fondsftq.com/rss

 Vous souhaitez avoir plus d'information concernant le REER+ au Fonds de solidarité FTQ? Contactez un responsable local (RL) de votre section locale.

Veillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site [Web fondsftq.com](https://www.fondsftq.com), auprès d'un responsable local ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.



À vos cas par passion



OFFRE PRIVILÉGIÉE POUR LES MEMBRES DES TUAC ET LES MEMBRES DE LEUR FAMILLE

CONSULTATION JURIDIQUE DE **30 MINUTES GRATUITE**
25% DE RABAIS SUR LES TARIFS DES AVOCATS ET NOTAIRES
SERVICE DE CONFÉRENCES **SANS FRAIS** (SUR DEMANDE)



À LA RENCONTRE DES MEMBRES DU CCVTF



Isabelle Roy a travaillé 13 ans à l'entrepôt de Jean Coutu où elle a été notamment déléguée syndicale et déléguée sociale. En 1999, elle a été libérée pour faire du recrutement puis elle a remplacé un congé de maternité comme adjointe au Service juridique. Depuis 2003, elle occupe les fonctions de représentante syndicale et de négociatrice. Isabelle milite en condition féminine depuis 1999, d'abord en tant que membre du CCVTF, puis à titre de coordonnatrice. Elle est vice-présidente des TUAC 501 et vice-présidente au Conseil national des TUAC. De plus, elle siège au Comité de condition féminine et d'égalité des sexes des TUAC Canada ainsi qu'au Comité consultatif de la condition féminine du CTC.

Nicole Blondin travaille au Club entrepôt de Longueuil depuis 1981. Elle a été assistante-gérante pendant 22 ans. Elle est déléguée syndicale de son établissement et a négocié trois conventions collectives. Par ailleurs, elle a fait partie du comité d'équité salariale au début des années 2000. Son milieu de travail est composé d'environ 55 % de femmes et 45 % d'hommes.



Sylvie Coallier travaille depuis plus de 16 ans chez Fleury Michon. Elle est déléguée en chef depuis 2017 et elle occupe également la fonction de déléguée sociale. Son milieu de travail est mixte, soit 50 % de femmes et 50 % d'hommes. La pandémie a eu une grosse répercussion sur l'entreprise, car 90 % de la production était destinée aux compagnies aériennes.



Diane Léger travaille au Club Entrepôt à Ville LaSalle depuis une douzaine d'années où elle occupe le poste de réceptionnaire. Elle a commencé sa carrière au Presto Valleyfield où elle a travaillé pendant 22 ans jusqu'à la fermeture de l'établissement. Cela fait déjà 25 ans que Diane occupe les fonctions de déléguée syndicale. Dans son milieu de travail, il y a autant de femmes que d'hommes.



Dominique Laliette est chauffeuse d'autobus scolaire chez Autobus Boucherville depuis 20 ans. Elle a été déléguée syndicale pendant huit ans. Son milieu de travail est constitué de 60 % d'hommes et de 40 % de femmes.



Nathalie Desjardins travaille à l'Institut canadien de Québec (réseau des bibliothèques de Québec) depuis 22 ans. Elle est déléguée syndicale ainsi que déléguée en santé et en sécurité du travail depuis 2014. De plus, elle a participé à la négociation de la convention collective actuelle de l'ICQ.



Cassandra Foster travaille au Domaine Saint-Dominique (résidence pour personnes âgées) à Québec où elle occupe le poste d'infirmière auxiliaire depuis près de 5 ans. Depuis mars 2021, elle occupe la fonction de déléguée syndicale dans son établissement. La pénurie de main-d'œuvre et la surcharge de travail sont monnaie courante dans son secteur d'activité. Son milieu de travail est composé d'autant de femmes que d'hommes.



Manon Gauthier travaille à l'Institut canadien de Québec (réseau des bibliothèques de Québec) et s'implique au niveau syndical depuis près de 15 ans. Son milieu de travail est majoritairement constitué de femmes. Elle est déléguée en chef de 12 déléguées syndicales représentant environ 230 salarié(e)s répartis dans les 26 bibliothèques du réseau.



En plus des rencontres du comité, les membres du CCVTF organisent deux grands événements annuellement, soit le mémorial de chaussures en la mémoire des femmes disparues et victimes de violence ainsi que la collecte de vêtements au profit d'organismes venant en aide aux femmes en situation d'itinérance ou victimes de violence conjugale. Cette photo a été prise lors de la dernière collecte de vêtements organisée avant la pandémie au profit de l'Arrêt-Source de Montréal.



Danika Ouellet travaille chez EBI environnement depuis 9 ans. Elle est la première camionneuse engagée à temps plein. Maintenant, elles sont une quinzaine dans un milieu majoritairement masculin. Pour Danika, la distribution des épinglettes « L'avenir est féministe » a eu beaucoup d'impact dans son milieu, car cela a permis d'ouvrir la discussion sur les droits des femmes. Danika a senti une ouverture pour la cause de l'équité et du respect des femmes.



Stéphanie Mériteau a travaillé au Fairmont Le Manoir Richelieu pendant 20 ans où elle a été déléguée syndicale en chef et déléguée sociale. Depuis le mois d'août 2020, elle est représentante syndicale aux TUAC 501. Elle représente des membres dans divers secteurs. Sa formation de déléguée sociale l'a beaucoup aidée, car elle a été confrontée à la détresse psychologique de plusieurs membres durant la pandémie.



Noémie Bourguin travaille depuis maintenant cinq ans aux TUAC 501, plus précisément au département des cotisations syndicales. Elle s'implique dans plusieurs causes qui lui tiennent à cœur, dont celles concernant les droits des femmes ainsi que les droits des travailleurs et des travailleuses.

Nicole L'Écuyer du Manoir Richelieu fait également partie du CCVTF (voir l'entrevue sur les métiers aux pages 6 et 7). Par ailleurs, plusieurs autres femmes provenant du bureau national des TUAC Canada ainsi que des sections locales 500 et 1991-P s'impliquent activement au sein du CCVTF. Les voici par ordre alphabétique : Lucia Albino (TUAC 500), Anouk Collet (TUAC Canada), Catherine Dumesnil (TUAC 1991-P), Geneviève Grenier (TUAC 500), Roxane Larouche (TUAC Canada) et Leslie Lavache (TUAC 500).

NOTES



LE TAT ORDONNE DE CESSER L'UTILISATION DE BRISEURS DE GRÈVE

Le 7 février 2022, votre syndicat représentant les employé(e)s de Sobeys Terrebonne a déclaré une grève à durée indéterminée. Les salarié(e)s avaient voté massivement pour celle-ci vu le peu de reconnaissance de l'employeur face aux demandes syndicales.

Le Code du travail du Québec circonscrit les droits et les obligations des parties autant pour déclarer une grève que pour les agissements des parties pendant celle-ci. Plus particulièrement l'article 109.1 du Code du travail fait état qu'il est interdit à l'employeur d'utiliser des briseurs de grève.

Des salarié(e)s grévistes sur les lignes de piquetage constataient dès le début de celle-ci des allées et venues inhabituelles en direction de l'entrepôt. Les gens dénonçaient au directeur de grève et au Comité de négociation qu'un nombre inconsidéré de voitures se trouvait dans le stationnement de l'entrepôt et que des autobus nolisés par l'employeur assuraient le transport de personnes vers l'entrepôt. Bref, selon eux, l'employeur utilisait des « scabs ».

Le 13 février, le syndicat adresse une demande au ministre du Travail pour qu'un enquêteur soit nommé afin d'enquêter sur cette situation. Les enquêteurs nommés se présentent le 16 février et ceux-ci sont retenus à l'extérieur de l'entrepôt par des agents de sécurité. Malgré ceci, ils aperçoivent à l'intérieur de l'entrepôt le

déplacement de chariots élévateurs vers leur endroit de remisage et le départ de leur conducteur vers des bureaux.

Ayant plus tard obtenu accès aux lieux, une visite est faite, accompagnée de représentants du syndicat et de l'employeur.

Lors de ladite période et avant la production du rapport, le syndicat dénonce à nouveau des agissements de l'employeur et les enquêteurs procèdent à une deuxième investigation le 10 mars. Le 22 mars, ils produisent leur rapport et ils concluent que l'employeur avait contrevenu à la loi et qu'il avait effectivement utilisé des briseurs de grève.

Le syndicat dépose dès lors une demande d'ordonnance de sauvegarde provisoire et permanente en vertu des articles 109.1 et 111.39 du Code du travail au Tribunal administratif du travail (ci-après « TAT »), afin de faire cesser l'utilisation de briseurs de grève par Sobeys à son entrepôt de Terrebonne.

Le syndicat et l'employeur ont de part et d'autre présenté au Tribunal leur preuve et le dossier a été pris en délibéré par ledit Tribunal le 14 avril. Une décision a été prononcée le 18 avril.

Le TAT détermine à première vue que Sobeys avait utilisé des briseurs de grève et il ordonne à l'employeur de cesser cet agissement.

L'employeur a demandé la révision de cette ordonnance.

Pendant cette période et surtout à la suite de la décision, les parties ont continué les négociations et une entente de principe a été présentée aux membres par le Comité de négociation et ceux-ci ont voté pour la proposition de convention collective.

Que retenir de ce récit?

1. Qu'il est essentiel que les gens qui effectuent le piquetage soient alertes aux agissements de l'employeur et qu'ils dénoncent au directeur de grève et au Comité de négociations tout agissement de l'employeur qu'ils jugent suspect.
2. Que malgré la célérité des enquêteurs pour se présenter sur les lieux, la lenteur de l'employeur à fournir les compléments de détails a retardé considérablement la production de leur rapport.
3. Qu'à la suite de la production des rapports, le syndicat a dû préparer et déposer au TAT une procédure et que celui-ci doit rendre une ordonnance à la suite de l'administration de la preuve.
4. Malgré que la loi interdit l'utilisation de briseurs de grève, la procédure établie pour sanctionner ceci est relativement longue et ardue.

EN GRÈVE

TUAC
Votre VOIX au travail Québec
SECTION LOCALE 501

“

En conclusion, le syndicat a réussi à convaincre le Tribunal que Sobeys avait contrevenu à la loi en utilisant des briseurs de grève.

”





Le 2 décembre dernier, les TUAC 501 ont procédé au changement de nom du Salon exécutif pour rendre hommage à l'engagement de **Lindsay Burnett**, décédé le 30 octobre 2021. La commémoration a eu lieu en présence des membres de la famille de Lindsay ainsi que de l'ensemble des membres du personnel du bureau de Montréal et de la direction des TUAC 501. Lindsay travaillait à l'usine de production de barres diététiques Nelson neutraceutical depuis juin 2000. Il était présent au moment de la syndicalisation de son établissement en 2001. Il a occupé la fonction de délégué SST de 2003 à 2004 ainsi que la fonction de délégué substitut en 2005 à 2007. Lindsay siégeait au conseil exécutif des TUAC 501 depuis septembre 2012.



SAMI DELLAH
REPRÉSENTANT SYNDICAL

LA TRANSITION JUSTE, ÇA MANGE QUOI EN HIVER ?

La transition juste est un concept mis de l'avant par le monde syndical depuis environ soixante ans, mais c'est seulement à partir de la fin des années 1980 et principalement durant les années 1990 que le terme prend peu à peu plus de place dans la sphère publique grâce aux syndicats nord-américains. On l'a défini, à l'époque, comme un système de soutien aux travailleur(euse)s ayant perdu leurs emplois en raison des politiques de protection de l'environnement.

C'est en 2015 que l'Organisation internationale du Travail (OIT) adopte le guide des *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*. Dans ce document, l'OIT met de l'avant quatre grands piliers fondateurs de la transition juste du monde moderne, soit : **le dialogue social, la protection sociale, le droit au travail et le droit à l'emploi**.

Le but fondamental est d'en arriver à une transition écologique de l'économie afin de mettre un frein au réchauffement climatique et ainsi permettre aux

générations futures de prospérer sur une planète en santé, et ce, sans faire payer le prix aux travailleurs et travailleuses et aux populations les plus vulnérables.

Comment lutter tout en préservant nos acquis ?

Bien souvent, le premier réflexe que l'on a lorsqu'on entend parler de transition écologique et de lutte aux changements climatiques (surtout dans nos secteurs d'activités aux TUAC), c'est de se demander si la lutte aux changements climatiques nous fera perdre nos emplois. Le second réflexe est habituellement de se demander quel impact nous pouvons avoir sur un aussi gros enjeu de société. Les réponses à ces questions sont étonnamment simples, mais sont aussi complexes à mettre en œuvre.

En gros, comme tout enjeu dans le monde du travail, nous avons plusieurs façons de résoudre le problème. Le but est surtout de savoir si nous sommes prêts à lutter pour sauvegarder nos conditions et utiliser le tremplin de la transition juste pour améliorer ces mêmes conditions. Que l'on

soit prêt ou non, les impacts climatiques de nos industries sont bien réels et les gouvernements à travers la planète négocient et régularisent de façon stricte les entreprises. Afin d'atteindre les cibles de réduction des gaz à effet de serre (GES) et même de devenir éventuellement carboneutres, les employeurs se verront bientôt imposer des changements technologiques importants et coûteux.

Dans ces circonstances, comment pourrions-nous protéger nos emplois? Quelles places prendrions-nous pendant cette reconstruction du travail? Serons-nous à la remorque du changement ou prendrions-nous les rênes de notre futur?

Comment pouvons-nous espérer être plus que des pions face aux changements de demain, si nous ne réfléchissons pas maintenant à notre place sur l'échiquier de la transition énergétique?

* Dans le prochain 501idaire, nous regarderons des pistes de solutions pour prendre en main notre futur à tous et à toutes!



“ Le 27 septembre 2019, des militant(e)s des TUAC 501 participaient à la manifestation historique pour la justice climatique qui se tenait à Montréal afin d'exhorter les dirigeant(e)s politiques et les chef(fe)s d'entreprise à prendre immédiatement les mesures qui s'imposent pour lutter contre les changements climatiques. Plus que jamais, nous devons faire entendre notre voix haut et fort! ”



NICHOLAS JEAN
RESPONSABLE DE L'ÉDUCATION ET DES COMITÉS SPÉCIAUX

QUATORZE FORMATIONS AU PROGRAMME HIVER-PRINTEMPS 2022. UN RECORD !

En ce mois de juin 2022, nous pouvons affirmer que nous avons réussi à combler presque tous les retards accumulés au cours des deux dernières années en ce qui a trait aux formations syndicales.

Un énorme merci à notre fabuleuse équipe de formateurs et formatrices qui se sont donnés corps et âme durant cette même période.

Cet été, nous travaillerons fort à mettre à niveau nos formations en santé et sécurité du travail. Un nombre important de coupures ont été apportées dans les lois régissant la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses par le gouvernement actuel de la CAQ. Nos prochaines formations en la matière tiendront compte de ces importants reculs.

Le Collège FTQ-FONDS a commencé début mai pour se terminer à la mi-juin. Monsieur Guy-Moïse Jean-Charles de Metro fait partie de cette cohorte 2022. Nous vous en reparlerons davantage dans le prochain numéro du 501idaire.

Ces derniers temps, nous avons dû avoir recours à des grèves pour réussir à faire valoir le point de vue des membres. Ce qui nous oblige à donner, au début juin, une nouvelle formation destinée aux directeurs de grève qui couvrent l'ensemble du territoire du Québec et du nord du Nouveau-Brunswick.

Au mois d'avril 2022, plusieurs représentants et représentantes des TUAC 501 sont allés suivre une formation sur les calculs des coûts d'une convention collective. Cette superbe formation était offerte par le Fonds de solidarité FTQ.

En terminant, les TUAC 501 ont identifié quelques personnes pour participer à la nouvelle mouture du SAJ (Solidarité Action Jeunesse) qui aura lieu du 3 au 8 juillet 2022 au Holiday Inn centre-ville Montréal et dont les salarié(e)s sont syndiqué(e)s avec les TUAC 501.



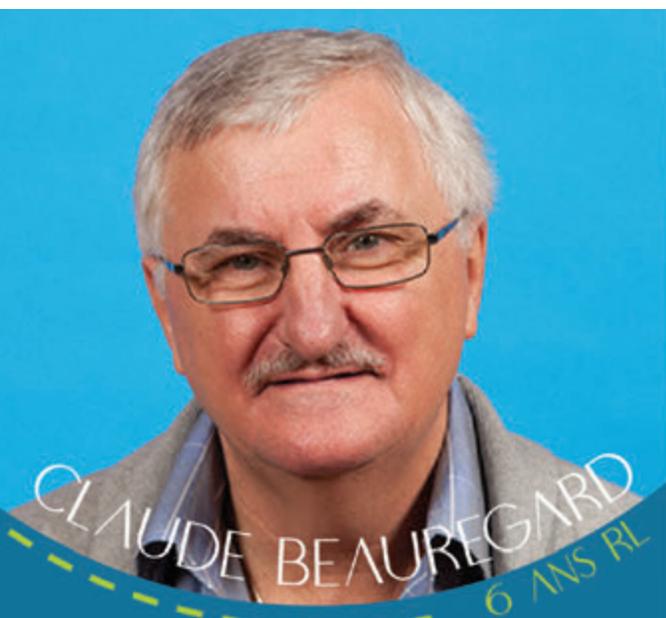
“ La formation sur la négociation collective est très intéressante et constructive. Elle nous aide à bien nous préparer et à cibler les problèmes plus rapidement. On y apprend également que la clé du succès passe par la solidarité entre les membres ! ”



“LE RIRE ET LE
SOMMEIL SONT
LES MEILLEURS
REMÈDES DU
MONDE.”

— Proverbe irlandais

Les **TUAC 501** saluent la générosité du fabricant de matelas Sealy de Saint-Narcisse près de Shawinigan qui a fourni gratuitement des matelas et des sommiers au projet « **J'ai mon appart** ». Ce projet à caractère humanitaire permettra à des adultes vivant avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme de bénéficier d'un milieu de vie pour s'épanouir, se développer et ainsi contribuer à la société comme des citoyens à part entière. Ainsi, des personnes en situation de handicap en Mauricie pourront enfin dire : « Moi aussi, J'AI MON APPART ». Bravo à tous ceux et celles qui ont contribué à cette magnifique initiative!



Claude est nouvellement retraité de l'usine **Olymel** à Boucherville où il a occupé le poste de manoeuvre pendant 21 ans. Au cours des six dernières années, il s'est impliqué activement à titre de **RL du Fonds de solidarité FTQ**. Pour Claude, il était important d'aider ses collègues de travail à trouver des solutions concrètes pour épargner le plus possible en prévision de la retraite. Grâce au crédit d'impôt avantageux du Fonds de solidarité ainsi que la possibilité de faire une retenue directement sur le salaire, Claude a convaincu bon nombre de ses collègues de travail ainsi que des travailleurs et travailleuses d'autres usines, à investir au fil des ans.



AVIS AUX ACTIONNAIRES DU FONDS DE SOLIDARITÉ

N'oubliez pas d'exercer votre droit de vote lors de l'assemblée annuelle qui se tiendra à l'automne 2022. Tous les détails en lien avec la procédure de vote seront acheminés au mois d'août avec l'avis de convocation. Vous pourrez voter en ligne, par courriel ou en remettant une procuration à votre responsable local (RL) ou à votre représentant syndical.

APPUYONS ANOUK COLLET

AU POSTE D'ADMINISTRATICE DU FONDS DE SOLIDARITÉ DE LA FTQ
AINSI QUE : LOÏC BRETON (SEPB) | SYLVIE NELSON (SQEES) | ÉRIC GINGRAS (CSO)

VOUS DÉMÉNAGEZ?



PENSEZ-Y ET DITES-LE
AUX **TUAC 501!**

NOM - ANCIENNE ET NOUVELLE ADRESSE
INFORMEZ-**NOUS** SVP
PAR TÉLÉPHONE - COURRIEL OU INTERNET

1 877 665-9525 • tuac@tuac501.org • www.tuac501.org

AVIS DE CHANGEMENT D'ADRESSE

— envoyer au 4850, boulevard Métropolitain Est, St-Léonard (Québec) H1S 2Z7 —

Nom : _____

Prénom : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

Établissement : _____

Date effective du changement : _____

ANCIENNE ADRESSE

Numéro et rue : _____

Ville: _____

Code postal : _____

NOUVELLE ADRESSE

Numéro et rue : _____

Ville: _____

Code postal : _____