



ENTREVUE SUR LES MÉTIERS

SYLVIE COALLIER

Fleury Michon Amérique

POUR CÉLÉBRER NOTRE **50^E ANNIVERSAIRE**, NOUS
SOMMES FIERS DE VOUS OFFRIR UN **PORTE-CLÉS**
SOUVENIR ARBORANT FIÈREMENT NOTRE LOGO
ET CELUI DU **FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ**.



*Merci au **Fonds de solidarité FTQ** pour leur appui qui a contribué à la réalisation de cet objet commémoratif!*



ALAIN LACHAÎNE
PRÉSIDENT DU SYNDICAT DES TUAC 501

LES TUAC 501 : 50 ANS DE LUTTES, DE VICTOIRES ET DE SOLIDARITÉ

L'année 2024 marque un moment important dans le parcours du syndicat des **TUAC 501**, soit son 50^e anniversaire. Ce demi-siècle d'histoire témoigne de la force, de l'unité et de la résilience de ses membres qui ont travaillé sans relâche pour défendre les droits des travailleurs et des travailleuses dans tous les secteurs que nous représentons.

Depuis sa fondation en 1974, la section locale 501 a su s'imposer comme une organisation influente et essentielle pour protéger les acquis sociaux et négocier des améliorations aux conditions de travail de milliers de syndiqué(e)s à travers le Québec et plus récemment dans le nord du Nouveau-Brunswick. Aujourd'hui, ce travail se poursuit avec la même passion et la même détermination qu'à ses débuts.

UNE COMPILATION DE DATES MARQUANTES

En cinq décennies, les TUAC 501 ont vécu des moments décisifs qui ont façonné notre identité et renforcé notre rôle de défenseurs des droits des travailleurs et des travailleuses. Ces événements témoignent du courage et de la résistance de nos membres, qui ont su relever de nombreux défis dans des contextes souvent complexes. Ils illustrent également l'évolution continue de notre section locale, toujours à l'écoute des besoins de ses syndiqué(e)s dans un monde en constante évolution. À

la [page 9](#) de cette édition, nous vous proposons un aperçu de quelques dates marquantes, un échantillon de notre parcours riche en réalisations et en contributions significatives.

UN DEMI-SIÈCLE DE LUTTES POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

L'histoire des TUAC 501 est avant tout celle de luttes incessantes pour garantir des conditions de travail justes. Qu'il s'agisse de négocier des conventions collectives solides ou de défendre les membres contre des injustices, chaque bataille menée a renforcé notre mission : améliorer le quotidien des travailleurs et des travailleuses et préserver les droits durement gagnés.

Ces luttes ne sont pas qu'un souvenir du passé : elles se poursuivent avec la même intensité aujourd'hui. La montée de la droite, l'inflation croissante et les nombreux enjeux politiques, notamment les récents résultats des élections américaines, nous rappellent que rien n'est jamais définitivement acquis. Les droits pour lesquels nous avons combattu au cours des cinq dernières décennies nécessitent une vigilance de tous les instants. Dans ce contexte, la solidarité entre les membres, véritable pilier de notre section locale, est plus essentielle que jamais pour protéger nos avancées et relever ces obstacles.

LES MOMENTS DE CÉLÉBRATION ET DE FIERTÉ

Bien que les luttes soient au cœur de notre mission, l'histoire des TUAC 501 est aussi marquée de moments de célébration et de réussites inspirantes qui témoignent de la force de notre solidarité. Ces succès illustrent comment la détermination collective peut ouvrir la voie à des avancées majeures. Parmi ces moments marquants, l'élection récente d'**Isabelle Roy** au poste de secrétaire-trésorière incarne un véritable tournant pour notre section locale. Première femme à occuper ce rôle, elle représente un symbole fort d'inclusion, de modernité et de progrès pour notre organisation, tout en reflétant les valeurs fondamentales des TUAC 501.

Bien connue de nos membres, elle s'est illustrée notamment par son expertise en négociation collective et son engagement passionné pour la justice sociale. Son leadership dynamique et son travail inlassable pour promouvoir les droits des femmes, notamment à travers le **Comité de condition de vie et du travail des femmes (CCVTF)**, sont une source d'inspiration pour tous et toutes. Parmi ses réalisations marquantes, Isabelle Roy a entre autre introduit des clauses en matière de violence conjugale dans les conventions collectives, offrant ainsi aux syndiqué(e)s une protection essentielle dans des situations difficiles.



VIGILANCE ET SOLIDARITÉ

En célébrant ce 50^e anniversaire, il est crucial de se tourner vers l'avenir. Les défis actuels nous appellent à rester unis et déterminés à protéger les acquis obtenus au fil des ans. La montée des inégalités, les transformations du travail et les pressions économiques soulignent l'importance de notre engagement. Fidèles aux valeurs des TUAC 501, nous continuerons à nous battre pour obtenir de meilleures conditions de travail, à recruter de nouveaux établissements et à veiller à ce que chaque syndiqué(e) puisse compter sur un soutien solide et constant.

UNE CÉLÉBRATION POUR NOS MEMBRES

Pour célébrer cet anniversaire, les TUAC 501 ont le plaisir de vous offrir, dans cette édition, un porte-clés commémoratif. Réalisé en partie grâce à une commandite du **Fonds de solidarité FTQ**, cet objet symbolique est un témoignage de notre engagement pour nos membres et de notre gratitude pour leur soutien continu. Nous remercions chaleureusement le Fonds pour cette précieuse contribution. Ce porte-clés se veut un rappel concret de l'importance de la solidarité syndicale ainsi que du rôle fondamental des syndicats et du Fonds de solidarité FTQ dans l'avancement de notre société.

Les TUAC 501, c'est 50 ans de luttes, de victoires et de défis, mais surtout, 50 ans de solidarité. C'est cette force collective qui nous a permis de réaliser tant de choses et qui continue de nous propulser dans la défense des droits des travailleurs et des travailleuses.

Nous tenons à remercier chaleureusement nos membres, passés et présents, pour leur confiance et leur engagement. Grâce à ces hommes et ces femmes, nous avons bâti une organisation solide et influente. **Ensemble nous continuerons à forger un avenir encore plus juste pour les futures générations!**



DANIEL NADEAU
DIRECTEUR POUR L'EST DU QUÉBEC

LE RÉGIME DE SOINS DENTAIRES DES TUAC QUÉBEC : UN AVANTAGE SYNDICAL UNIQUE ET INÉGALÉ!

L'un des plus grands avantages d'être syndiqué avec les **TUAC Québec** est sans contredit l'accès à un régime de soins dentaires qui se distingue par sa portée et sa gestion exemplaire.

Mis en place dès 1975, le **Régime de soins dentaires des TUAC Québec** était avant-gardiste à l'époque et continue, près de 50 ans plus tard, à se démarquer comme l'un des atouts sociaux les plus importants et exclusifs pour les membres des TUAC au Québec. Aucune autre organisation syndicale dans la province n'offre un régime d'une telle envergure dans le secteur privé.

Conçu initialement pour les travailleurs et les travailleuses du secteur de l'alimentation, ce régime s'est rapidement imposé comme une référence dans le domaine, élargissant sa couverture à des secteurs d'activités diversifiés.

Aujourd'hui, près de **57 000 membres** bénéficient de cette protection, soulignant ainsi la capacité des TUAC à innover et à protéger les droits sociaux de leurs membres syndiqué(e)s à travers le temps.

UN MODÈLE TOUJOURS NOUVEAU

Lors de sa création, ce régime représentait une avancée majeure, car il offrait aux membres syndiqués des **TUAC** une

couverture dentaire à une époque où peu de travailleur(euse)s du secteur privé pouvaient bénéficier d'un tel avantage.

Ce caractère visionnaire se reflète encore aujourd'hui, alors que le régime demeure autoassuré et entièrement financé par les cotisations des employeurs, telles que négociées dans les conventions collectives. Cette autonomie financière témoigne de la force des négociations syndicales menées par les TUAC.

La gestion du régime repose sur un modèle de gouvernance solide, avec un comité de fiducie constitué de dix membres : **cinq représentant les syndicats** et **cinq représentant les employeurs**, parmi lesquels figurent des entreprises de renom telles que **Metro, Provigo, Olymel, Rona et Sobeys**.

Ce comité est responsable de la supervision et de l'administration du régime, garantissant ainsi que les cotisations des employeurs sont gérées de manière équitable et efficace, au bénéfice de tous les membres participants.

L'administration du régime est confiée au **Groupe PBAS** (Prudent Benefits Administration Services Inc.), qui veille à la perception des cotisations et au remboursement des frais dentaires, tout en assurant un service transparent et accessible aux membres.

UN AVANTAGE INÉGALÉ DANS LE MILIEU SYNDICAL

Aucun autre syndicat au Québec ne peut se vanter de proposer un régime de soins dentaires aussi vaste et inclusif. La capacité des TUAC à négocier avec succès un tel avantage pour ses membres, dans un secteur où de nombreux(ses) travailleur(euse)s n'ont pas accès à une couverture dentaire adéquate, est une preuve concrète de leur leadership syndical. Ce régime ne profite pas seulement aux membres actuels, mais également à leurs personnes à charge, consolidant ainsi la sécurité sociale des familles.

Le régime est conçu pour répondre aux besoins dentaires des membres syndiqués avec les TUAC et de leurs personnes à charge admissibles. En cas de traitement coûtant plus de 400 \$, les membres doivent soumettre un plan de traitement préalablement à l'administrateur. Cette démarche garantit une clarté sur les prestations couvertes et permet de mieux gérer les coûts liés aux soins.

De plus, afin de suivre l'évolution des tarifs dentaires, le régime s'ajuste régulièrement aux nouveaux guides tarifaires. Ainsi, depuis le 1^{er} avril 2024, les membres ont bénéficié d'une augmentation de 5,7 % des remboursements, suivant le guide des tarifs de l'ACDQ (Association

des chirurgiens dentistes du Québec) de 2024. Cet ajustement fait suite à une première hausse de 9,8 % appliquée en janvier 2024, s'assurant ainsi que les remboursements sont alignés sur les réalités du marché des soins dentaires. Pour **assurer la pérennité du régime** et une **couverture dentaire adaptée aux besoins des membres** dans un contexte économique changeant, les fiduciaires ont décidé d'augmenter les cotisations des employeurs de 0,01 \$/heure dès le 1^{er} janvier 2025.

UN PROCESSUS SIMPLIFIÉ ET DES AVANTAGES CLAIRS

Le régime des TUAC Québec encourage également l'adhésion au dépôt direct, permettant

aux membres de recevoir rapidement leurs remboursements, directement sur leur compte bancaire. Ce système, en plus de sa rapidité, réduit les risques d'erreurs et facilite la gestion des documents pour les membres, notamment en ce qui concerne les rapports d'impôts.

UNE FIERTÉ SYNDICALE

Le régime de soins dentaires des **TUAC Québec** n'est pas seulement un avantage ; il incarne l'esprit de solidarité et la détermination des travailleur(euse)s syndiqué(e)s à améliorer leurs conditions de vie. Il s'agit d'un avantage social unique que l'on ne retrouve nulle part ailleurs, une réalisation syndicale qui continue de faire des TUAC un leader incontesté dans la défense des droits des travailleurs et des travailleuses.

En étant membre des TUAC Québec, vous avez accès à une couverture dentaire inégalée, un avantage conçu par les travailleur(euse)s, pour les travailleur(euse)s. C'est cette capacité à innover et à se réinventer au fil des années qui fait du régime de soins dentaires un véritable pilier de la protection sociale des membres.

*Être membre des **TUAC**, c'est de bénéficier non seulement de meilleures conditions de travail, mais aussi d'une protection complète qui prend soin de la santé des travailleur(euse)s, tant sur le plan professionnel que personnel.*



RÉGIME DE SOINS DENTAIRES DES MEMBRES
DES TUAC DU QUÉBEC



Visitez le site monpbas.pbas.ca pour découvrir tous les services en ligne offerts par le régime de soins dentaires des TUAC Québec



Obtenir mon numéro de certificat de **9 chiffres**



Soumettre une **réclamation**



Consulter l'historique de mes **réclamations**



Vérifier le solde de mes **prestations**



Pour obtenir ma carte de **paiement direct**



Pour m'inscrire au service de **dépôt direct**



SYLVIE COALLIER

CUISINIÈRE À L'USINE FLEURY MICHON AMÉRIQUE

Le 23 août 2003, **Sylvie Coallier** entamait son parcours chez **Fleury Michon Amérique** en tant qu'employée en sanitation sur un quart de soir. Ce poste, qu'elle voyait comme une étape transitoire, était un tremplin vers son objectif : rejoindre l'équipe de cuisine. Il lui a cependant fallu trois ans de persévérance pour atteindre ce but, devenant cuisinière en 2006. Ce cheminement illustre parfaitement son engagement et sa détermination au sein de l'entreprise.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, devenir cuisinière dans une usine de transformation alimentaire comme Fleury Michon ne demande pas de formation académique spécifique. « Nous apprenons notre métier sur place », explique Sylvie. La formation interne, donnée sur une période de trois mois, permet aux nouveaux(elles) employé(e)s de maîtriser l'utilisation des machines et d'apprendre les recettes, ce qui favorise une approche pratique et immédiate de l'apprentissage.

Pour Sylvie, le travail d'équipe est véritablement au centre de son quotidien. « Chez Fleury Michon, la collaboration est essentielle », confie-t-elle. Travailler en harmonie avec ses collègues, échanger des idées et résoudre des imprévus en temps réel font partie intégrante de son rôle pour assurer une production fluide. Forte de ses nombreuses années d'expérience, Sylvie a développé une capacité à détecter

rapidement les irrégularités, qu'il s'agisse de dysfonctionnements techniques ou d'ajustements nécessaires liés aux ingrédients. « Par exemple, certaines tomates sont plus gorgées d'eau, ce qui peut affecter la recette. On ne peut pas toujours le prévoir, mais avec l'expérience, on apprend à reconnaître ces variations et à proposer des solutions adaptées », explique-t-elle. Cette capacité à trouver des solutions pratiques et efficaces est particulièrement valorisée par ses supérieurs, démontrant son impact sur l'amélioration continue des processus de production en cuisine.

La journée de Sylvie commence très tôt. Elle est à l'usine dès 5 h du matin pour une journée de travail qui se termine à 13 h 30. Une fois sur place, elle suit un protocole strict d'hygiène et enfle son équipement complet : bonnet, cagoule, masque, gants, chemise à manches longues, pantalon et bottes. Dès qu'elle est prête, elle consulte son contremaître pour savoir quelles tâches lui sont attribuées. Les journées

peuvent varier et Sylvie doit faire preuve de polyvalence. Elle peut cuisiner du riz ou des pommes de terre, préparer des sauces ou encore aider ses collègues à d'autres postes en fonction des besoins de la production.

Peu importe la tâche qui lui est confiée, Sylvie sait qu'elle doit toujours respecter la cadence imposée. Les recettes doivent être suivies à la lettre, les temps de cuisson scrupuleusement respectés et les ingrédients intégrés au moment exact. Ce processus rigoureux permet notamment d'alimenter efficacement les lignes de production et d'éviter tout retard.

Au cours de sa carrière chez Fleury Michon, Sylvie a été témoin des nombreux changements technologiques qui ont amélioré son travail. Par le passé, les légumes arrivaient en gros bacs qu'il fallait pelleter à la main pour les intégrer aux recettes. Aujourd'hui, les ingrédients sont préemballés, ce qui simplifie grandement la tâche des cuisiniers. L'agrandissement de l'usine a aussi permis



de moderniser les lignes de production, offrant ainsi plus d'espace et des machines plus performantes. Ces évolutions technologiques ont permis d'améliorer non seulement la productivité, mais aussi le confort et la sécurité des employé(e)s.

En effet, la sécurité est un aspect primordial chez Fleury Michon. Lever des charges lourdes faisait partie du quotidien, mais avec l'introduction de nouveaux outils, ces tâches sont désormais plus sécuritaires. « Aujourd'hui, nous avons des équipements qui nous aident à lever les palettes de manière sécurisée », ajoute-t-elle. Grâce à ces innovations, les risques de blessures ont été réduits, assurant ainsi un environnement de travail plus sûr pour tous.

Fleury Michon produit des plats cuisinés surgelés et frais pour des clients importants, notamment des transporteurs aériens comme Air Canada et Air Transat. Sylvie est fière de contribuer à la fabrication de produits destinés à des marchés de cette envergure.

Après plus de vingt ans de carrière chez Fleury Michon, le parcours de Sylvie témoigne de son dévouement et de sa capacité à s'adapter à un environnement en constante évolution. Que ce soit dans l'apprentissage des nouvelles technologies, dans le respect des normes de santé et de sécurité ou dans la production quotidienne, elle est une pièce maîtresse du succès de l'entreprise tout comme ses collègues de travail.

En terminant, Sylvie partage que Fleury Michon Amérique est à la recherche de nouvelles personnes pour compléter son équipe. « **C'est un environnement où l'on peut apprendre directement sur le terrain, entouré de collègues bienveillants et faire partie d'une entreprise qui se soucie véritablement de ce qu'elle fait.** »

Un message simple, mais qui reflète l'esprit de collaboration et l'engagement de cette entreprise où Sylvie se sent chez elle depuis plus de deux décennies.





BILAN DE LA GRÈVE DANS LES 26 BIBLIOTHÈQUES DE LA VILLE DE QUÉBEC ADMINISTRÉES PAR L'ICQ

Lors du dernier congrès de la **Caisse d'indemnité nationale (CIN) des TUAC Canada**, j'ai eu l'honneur de présenter un bilan de la lutte menée par les 230 salarié(e)s de l'**Institut canadien de Québec**. Cette mobilisation, marquée par une grève générale illimitée de plus de trois mois, a représenté une étape cruciale pour l'amélioration des conditions de travail des syndiqué(e)s des **TUAC 501** dans les 26 bibliothèques de la **Ville de Québec**.

CONTEXTE DES NÉGOCIATIONS

En décembre 2022, la convention collective des salarié(e)s de l'Institut canadien de Québec, un organisme sans but lucratif soutenu par la Ville de Québec et le ministère de la Culture, arrivait à échéance. Après la préparation d'un cahier de revendications, les premières rencontres avec l'employeur ont débuté en mars 2023. Cependant, les discussions ont rapidement stagné en raison de la rigidité de l'employeur, freinant les progrès vers une entente satisfaisante.

En janvier 2024, les membres ont massivement voté en faveur d'un mandat de grève. Trois offres de l'employeur, soumises en février et avril, ont été rejetées, car elles ne répondaient pas aux attentes minimales des syndiqué(e)s.

Le 1^{er} mars 2024, les salarié(e)s ont entamé une grève générale illimitée

pour faire avancer les négociations. Les revendications principales portaient sur les salaires, les horaires de travail, la gestion des mouvements de personnel et la conciliation travail-famille et travail-études. Les syndiqué(e)s ont également demandé la mise en place d'un comité d'horaire pour plus de flexibilité, ainsi que des améliorations en matière de préretraite, de congés sociaux et de primes de formation.

En mars, une conciliation avec un médiateur, demandée par l'employeur, a abouti à une offre, que le syndicat était prêt à accepter. Toutefois, celle-ci a été rejetée par la Ville de Québec, entraînant une forte déception et davantage de frustrations parmi nos membres.

La grève a suscité un large soutien public, notamment de la part des usagers des bibliothèques. Nombreux sont ceux qui ont refusé de fréquenter les établissements en signe de solidarité, exprimant leur indignation face à l'inaction de la Ville. Des manifestations ont été organisées devant l'hôtel de ville, où les salarié(e)s, armé(e)s de tambours et de flûtes, ont fait entendre leurs revendications.

UN SOUTIEN DÉCISIF DE LA CIN ET DES TUAC

Le soutien financier de la Caisse d'indemnité nationale a été essentiel pour permettre

aux syndiqué(e)s de poursuivre la grève. Par ailleurs, l'appui des TUAC 501, incluant l'assistance de l'équipe administrative, des représentant(e)s syndicaux(ales) et du service des communications, s'est révélé indispensable. Les efforts de **Claude Poissant, Sylvain Roy et Pierre-Éric Lévesque** ont contribué à maintenir la cohésion des membres malgré les défis rencontrés. Sans oublier le travail incroyable de notre négociatrice **Isabelle Roy**.

RETOUR AU TRAVAIL ET PERSPECTIVES

Le 14 juin 2024, après plus de trois mois de grève, les salarié(e)s ont voté pour un retour au travail. Bien que des frustrations subsistent face au manque de considération de la Ville, cette mobilisation a renforcé la solidarité entre les membres et sensibilisé le public aux enjeux des salarié(e)s dans nos 26 bibliothèques.

La grève des salarié(e)s de l'Institut canadien de Québec a marqué une étape importante dans la lutte pour des conditions de travail améliorées. Le soutien des usager(ère)s et l'unité des membres ont confirmé la légitimité des revendications. Malgré les difficultés, cette mobilisation a renforcé la détermination des salarié(e)s à obtenir le respect et la reconnaissance de leur engagement à l'égard de la communauté.

FONDATION

Union des employés de commerce Local 501



CRÉATION

Régime de soins dentaires



2^E PRÉSIDENT
Jules Lavoie



3^E PRÉSIDENT
Jean-Roch Gauthier

FÉMINISATION
du nom du syndicat

1974

1975

1979

1981

1983

1984

1988

1^{ER} PRÉSIDENT
Albert Poirier



OUVERTURE
1^{er} bureau de Montréal sur le boul. Crémazie

FUSION
Menant à la création des TUAC



1^{ER} CONGRÈS INTERNATIONAL
se déroule à Montréal

CRÉATION
du service de formation et de communication



PREMIÈRE
conférence de la permanence des sections locales du Québec



CRÉATION
du logo du CCVTF par la fille d'une membre

1992

1995

1996

2000

2001

2002

2003

4^E PRÉSIDENT
Michel Larose



PARTICIPATION
à la marche du pain et des roses

CRÉATION
du CCVTF



PREMIÈRE
activité commune pour le 8 mars Rire de femmes



FRANCISATION
du terme Local par section locale



7^E PRÉSIDENT
Alain Lachaine



BBQ
avec des travailleurs étrangers temporaires et match de l'Impact

2004

2006

2007

2008

2010

2011

2013



10^E ANNIVERSAIRE
du centre d'appui aux travailleurs agricoles

NOMINATION
d'Alain Lachaine au poste de secrétaire-trésorier



LAURÉAT
de nombreuses reconnaissances aux dîners annuels de l'ATA au fil des ans



PREMIÈRE
participation au Grand défi Piere Lavoie

6^E PRÉSIDENT
Pierre Gingras

FUSION
des sections locales 509 et 501



LAURÉAT
du prix humanitaire de la Fondation canadienne du rein

REPRISE
des activités du CCVTF

MISE
en ligne du 1^{er} site Internet



PREMIÈRE
participation de toutes les sections locales du Québec au Défilé de la fierté

DÉVOILEMENT
du camion des TUAC 501

CRÉATION
du comité des jeunes



2014

2015

2016

2017

2018

2019

2021

RENCONTRE
des représentant(e)s des TUAC au Québec avec Jean Lapierre

PREMIÈRE
participation au défi La Boucle

INTÉGRATION
des unités industrielles des TUAC 503

PREMIÈRE
exposition commémorative de chaussures au profit du YMCA Montréal

OUVERTURE
du bureau de Québec

ACHAT
de l'édifice actuel en Abitibi

FORMATION
des comités de vigilance dans les logements des travailleurs étrangers menant à l'ajout de clauses améliorant leur qualité de vie

INAUGURATION
du salon Lindsay Burnett

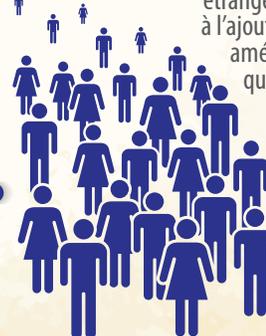


INTRODUCTION
de clauses contre la violence conjugale dans les conventions collectives



ISABELLE ROY
devient la 10^e secrétaire-trésorière (1^{re} femme dirigeante aux TUAC 501)

ENSEMBLE
poursuivons notre histoire pour bâtir un avenir meilleur!



2022

2023

2024

2025...

VISITE
de Magali Picard durant sa campagne à la présidence de la FTQ

ACTIVITÉ
d'autodéfense du CCVTF

2025



Janvier Dévoilement du camion TUAC 501 2019

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	



Février Prix humanitaire 2017

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	



Mars Collecte de vêtements féminins 2019

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					



Avril Reconnaissance de l'ATA 2014

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			



Mai Campagne #pascorrect 2017

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



Juin Le grand défi Pierre Lavoie 2016

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					



Juillet Activités pour les travailleurs migrants 2013

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		



Août 10 ans Centre d'appui aux travailleurs agricoles 2014

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30



Septembre Marche mondiale des femmes 2005

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				



Octobre Formation sur le recrutement 2024

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	



Novembre Inauguration Salon Lindsay Burnett 2021

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						



Décembre 2^e mémorial de chaussures 2018

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			



Félicitations à **Anouk Collet** qui a été reconduite en tant qu'administratrice du **Fonds de solidarité FTQ**! Les TUAC 501 sont fiers de cette nomination et remercie chaleureusement tous les actionnaires du Fonds pour leur confiance renouvelée à l'égard d'Anouk.

Résultats

Candidats	Votes
Anouk Collet	3,010,288
Sylvie Nelson	2,891,559
Éric Gingras	2,864,063
Loïc Breton	2,707,529
Caroline De Guire	1,853,883

Résultats du vote lors de l'assemblée générale de 2024



COTISER AU REER+ PAR RETENUE SUR LE SALAIRE,

c'est profiter de crédits d'impôt supplémentaires de 30 %¹ en + de la déduction habituelle.

Cotiser maintenant
fondsftq.com/rss

Pour plus d'informations concernant le REER+ au Fonds de solidarité FTQ, contactez un responsable local (RL) de votre section locale.

	6,52 \$ par semaine pour un REER+ de 1 000 \$ par année ²	
	Un REER CONVENTIONNEL	Un REER+ au FONDS
Votre épargne annuelle	1 000 \$	1 000 \$
Déduction REER ²	361 \$	361 \$
30 % ¹ d'économies d'impôt supplémentaires au Fonds		300 \$
Ce qu'il vous en coûte réellement	639 \$	339 \$ ou 6,52 \$ par semaine

¹ La souscription d'actions du Fonds de solidarité FTQ peut donner droit aux crédits d'impôt relatifs aux fonds de travailleurs. Les crédits d'impôt sont de 30 %, soit 15 % au Québec et 15 % au fédéral, et limités à un montant de 1 500 \$ par année d'imposition, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 \$.

² Exemple basé sur l'année d'imposition 2024, pour une personne avec un revenu imposable entre 55 868 \$ et 103 545 \$, ayant un taux d'imposition marginal de 36,1 %, recevant 52 paies par année, dont les versements tiennent compte des économies d'impôt immédiates sur la paie. Les montants calculés sont des estimations qui peuvent varier selon votre situation fiscale.

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, 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.



RIPOSTE FÉMINISTE : ENSEMBLE CONTRE LA MONTÉE DE LA DROITE SEXISTE

ISABELLE ROY
SECRETAIRES-TRÉSORIÈRE

En novembre 2024, la 14^e triennale de réflexions féministes de la FTQ, sous le thème « **Droite sexiste, Riposte féministe** », a rassemblé 200 militant(e)s venu(e)s de tout le Québec. Cette première édition depuis la pandémie, animée par les vice-présidentes **Marie-Ève Boyer** (SEPB), **Nadia Aristile** (SCFP) et **Nathalie Lapointe** (Unifor), a permis de faire le point sur les enjeux pressants auxquels font face les femmes, en particulier les syndicalistes, dans un contexte marqué par une montée des mouvements de droite.

UNE RENCONTRE EMPREINTE DE SOLIDARITÉ ET DE RÉSISTANCE

Cette rencontre de deux jours a permis aux participantes de se réunir et de réfléchir aux enjeux sociopolitiques touchant les femmes. Face à la montée de la droite et de ses idéologies sexistes et antisyndicales, la nécessité d'une riposte féministe est évidente. La triennale a mis en lumière des stratégies de résistance pour marquer les esprits.

Magalie Picard, présidente de la FTQ, a ouvert la rencontre en soulignant le besoin de solidarité multiple pour contrer l'injustice et le **sexisme**¹ véhiculés par les discours de la droite actuelle. Selon elle, cette période est particulièrement difficile pour les femmes, surtout celles issues de groupes **marginalisés**². Elle rappelle que la colère que ressentent de nombreuses femmes

face aux inégalités est légitime et doit être canalisée pour exiger des changements. « Nous sommes féministes tant qu'il le faudra », a affirmé Magali, appelant ainsi les militantes à se tenir debout et à défendre nos droits fondamentaux qui sont perpétuellement menacés.

Elle a également abordé la figure politique de Pierre Poilievre, qui est un fervent critique de la **formule Rand**³ et en faveur du « **Right to Work** »⁴, dont les effets sont complètement désastreux aux États-Unis. Il suffit de penser à la ville de Détroit qui a fait faillite, où l'affaiblissement des syndicats a entraîné une baisse dramatique des conditions de travail et des salaires pour atteindre 7 \$ l'heure. Les femmes, souvent en première ligne des emplois précaires, sont les premières touchées par ces politiques de droite qui minent les acquis syndicaux.

LA VIOLENCE SEXISTE ET LA NÉCESSITÉ DE BRISER LE SILENCE

Le thème de la violence en ligne et du sexisme a occupé une place centrale dans cette triennale. **Manal Drissi**, invitée spéciale, a dressé un portrait percutant de la **misogynie**⁵ omniprésente dans l'espace numérique, où les femmes font face à des insultes, des menaces et des campagnes de dénigrement. Elle a aussi mis en lumière des statistiques révélant que les femmes subissent plus de blessures dans les accidents de la route en raison d'un biais de conception des véhicules, calibrés pour le corps masculin. Une preuve de plus que le sexisme imprègne divers aspects de la société.

Manal a aussi parlé du phénomène des « Tradwives », un mouvement où de jeunes femmes prônent un retour au rôle traditionnel de femme au foyer, centrée sur son mariage, sa famille et ses enfants.



De gauche à droite : Noémie Bourgoin, Francine Fraser, Stéphanie Huard, Isabelle Roy, Sylvie Coallier et Julie Boucher

Ce mouvement, influencé par la montée de la droite, cible souvent des femmes blanches, jeunes et privilégiées, et va à l'encontre des luttes féministes pour l'égalité. Elle a souligné que des figures antiféministes comme Andrew Tate attirent un public jeune masculin, nourrissant une vision opposée aux valeurs d'égalité et de respect.

LES VOIX DES MILITANTES : UNE SOLIDARITÉ INTERSECTIONNELLE

Les voix de plusieurs militantes ont résonné lors de cette triennale, partageant leurs expériences et leurs parcours, souvent marqués par des moments de discrimination et de racisme. **Dalila Awada**, militante et conférencière, a rappelé l'importance de *l'intersectionnalité*⁶, en soulignant les défis particuliers que rencontrent les femmes musulmanes et racisées. Ayant fait face à une violence à différents niveaux en raison de son identité, elle a appelé les militantes à se solidariser et à protéger les autres femmes, pour que toutes puissent s'exprimer sans peur.

Pour sa part, **Léa Clermont-Dion** a relaté l'expérience d'être une femme dans l'espace public, qui l'a exposée à une violence dégradante et à des attaques personnelles. Elle a souligné l'importance de ne pas invalider les expériences vécues par les femmes et d'offrir un espace de soutien mutuel, rappelant qu'il est crucial de se déconnecter et de cultiver des alliances féministes solides pour préserver sa santé mentale et émotionnelle face aux attaques incessantes.

UNE CRITIQUE DE LA DROITE ET DE SES DISCOURS

Martine Delvaux, intellectuelle et conférencière, a analysé la montée de la droite et son impact sur les droits des femmes. Remontant jusqu'aux racines historiques de cette idéologie, elle a démontré comment la droite moderne défend des valeurs telles que la famille traditionnelle, la religion et l'armée, tout en marginalisant les groupes minoritaires. Elle a dénoncé l'influence de certains médias, notamment ceux qui appartiennent à de grands empires médiatiques qui véhiculent un discours antiféministe, *transphobe*⁷ et *xénophobe*⁸. Ce discours encourage une pensée *binaire*⁹, sans nuance, qui contribue à diviser la société et à accroître la méfiance envers les mouvements progressistes.

CULTIVER LA FORCE ET L'AUDACE POUR OSER DÉRANGER

Un message clé de cette triennale : l'audace. Les intervenantes ont encouragé les femmes à s'affirmer sans peur, à cultiver leur force et à s'entourer d'alliées pour avancer malgré les critiques et les violences. Pour les syndiquées, le défi est de garder cette énergie, de soutenir les nouvelles générations et de contrer les idéologies de droite menaçant les acquis sociaux. La triennale 2024 a renforcé une vision commune et réaffirmé que le féminisme reste une lutte résolue pour la justice et l'égalité.

GLOSSAIRE

- 1 **Sexisme** : Discrimination envers les personnes d'un autre sexe, surtout envers les femmes.
- 2 **Marginaliser** : Exclure quelqu'un de la société ou d'une activité.
- 3 **Formule Rand** : Loi obligeant l'employeur à déduire la cotisation syndicale directement du salaire et à la verser au syndicat.
- 4 **Right to Work** : Loi américaine interdisant les accords qui obligent les travailleur(euse)s à adhérer à un syndicat.
- 5 **Misogynie** : Mépris ou haine des femmes.
- 6 **Intersectionnalité** : Concept qui montre comment différentes formes de discrimination s'entrecroisent et se renforcent.
- 7 **Transphobie** : Préjugés ou hostilité envers les personnes trans ou non binaires.
- 8 **Xénophobie** : Hostilité envers les étrangers ou tout ce qui est étranger.
- 9 **Binarité de genre** : Idée selon laquelle il n'existe que deux genres distincts, masculin et féminin, et que chacun doit se conformer à l'un de ces deux.

5 NOVEMBRE 2024

En plein cœur de Montréal, des militantes syndicalistes et féministes ont occupé les rues pour dénoncer l'ascension de la droite et les inégalités qui persistent en 2024. Le slogan « **La droite attaque, les femmes ripostent!** » a résonné avec force, marquant notre détermination. Devant **Chez Doris**, un arrêt solidaire a permis de déposer des dons pour soutenir les femmes de ce refuge. **Ensemble, nous refusons de rester silencieuses!**





MARTINE À LA SÉPAQ – CHAPITRE 72 HISTORIQUE D'UNE NÉGOCIATION INTERMINABLE

GUYLAINE GUENETTE
AVOCATE

Les **TUAC 501** ont percé le réseau des établissements de la **Société des établissements de plein air du Québec (Sépaq)** par l'accréditation prononcée par le **Tribunal administratif du travail (TAT)**, le **21 juillet 2022** pour représenter les salarié(e)s travaillant à la **Station touristique Duchesnay**.

Dès lors, on m'octroie le mandat de négocier ce qui sera la prochaine convention collective des membres de cet établissement.

Une première séance de négociation est fixée en **mars 2023** lors de laquelle la partie syndicale présente une réforme complète de la convention collective actuelle liant l'employeur et l'ancien syndicat.

À l'**été 2023**, l'employeur informe le syndicat de son incapacité d'obtenir un mandat du **Conseil du trésor** pour entamer les négociations du volet financier de la convention collective à venir. Cette absence de mandat est, à l'époque, valablement justifiée par l'impasse des négociations en cour dans le secteur public.

Afin d'amoindrir l'impact de la hausse importante de l'inflation, les parties conviennent de procéder au renouvellement de la convention collective pour y insérer des engagements

pécuniaires souscrits par l'employeur en attendant l'issue de la négociation actuelle pour laquelle le dialogue est maintenu.

Dans les mois suivants, les parties poursuivent la négociation des clauses non salariales restantes de sorte qu'en **mai 2024**, elles envisagent non seulement la nécessité, mais également l'urgence de se soumettre éminemment à la négociation du volet financier. L'employeur précise alors au syndicat qu'il obtiendra son mandat pécuniaire au début de l'**été 2024**.

C'est avec stupéfaction que le syndicat apprend, le **17 juin 2024**, que l'employeur n'a non seulement toujours pas en main son mandat pécuniaire, mais qu'il entend procéder à la finalisation de son exercice de classification, lequel

exercice impactera la structure salariale actuelle, avant de négocier avec nous l'aspect financier de la prochaine convention collective.

Le jour même, et compte tenu de ces circonstances, le syndicat transmet un premier avis de grève à l'employeur pour les journées des **2, 3 et 4 juillet 2024**.

Dès la première journée de grève, le syndicat apprend dans un article publié par Radio-Canada qui rapporte du cabinet du Conseil du trésor que « la Sépaq est responsable de sa négociation et a tout en main pour arriver à une entente juste et équitable avec le syndicat. »

Outrée par cette déclaration, je questionne mon vis-à-vis qui me confirme détenir le mandat financier du Conseil du trésor depuis la semaine précédant le début de





la grève cyclique, mais attendre que celui-ci soit approuvé par le Conseil d'administration de la Sépaq.

C'est dans ce contexte, et notamment pour faire pression sur le conseil d'administration, que le syndicat transmet un deuxième avis de grève, effectif à compter du **20 juillet 2024**. Parallèlement, le syndicat dépose au TAT une plainte pour négociation de mauvaise foi contre l'employeur qui tarde indûment à présenter son offre salariale initiale.

L'audience de cette plainte ayant été fixée le **24 septembre** suivant, nous mettons fin à la grève le **11 août 2024** préférant judiciariser le débat plutôt que d'appauvrir davantage les salarié(e)s. Le dossier de négociation est également transféré en conciliation au ministère du Travail d'un commun accord entre les parties.

À l'audience du **24 septembre 2024**, l'employeur prend l'engagement judiciaire de présenter son offre pécuniaire au plus tard à la séance de

conciliation du **24 octobre 2024** devant le conciliateur attitré, Martin Vallée. Cet engagement est consigné dans l'ordonnance rendue par le TAT le **25 septembre 2024** sous la plume de la juge Myriam Bédard, si bien que le syndicat s'enquiert d'une première offre pécuniaire de l'employeur le **24 octobre** dernier permettant ainsi d'entamer les négociations de ce volet si important de la convention collective.





NOTRE VOIX SYNDICALE RÉSONNE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

ANDRÉ GINGRAS
NÉGOCIATEUR

Les **TUAC 501** ont participé à la 7^e édition de la journée de rencontre avec les député(e)s de l'**Assemblée nationale** organisée par la **FTQ**. Le but de ces journées de lobbying est d'amener les militant(e)s des syndicats affiliés à la centrale à sensibiliser les élu(e)s de l'Assemblée nationale sur des enjeux prioritaires pour les travailleur(euse)s. Les TUAC 501 sont des habitués de ces rencontres et cette année encore, une délégation de notre section locale a eu la chance de rencontrer des député(e)s et de discuter de sujets cruciaux tels que la **lutte contre l'inflation**, un problème de plus en plus important pour les familles, ainsi que la **crise du logement** qui touche de plus en plus de Québécois(e)s en quête de logements abordables.

Nos discussions ont également porté sur l'instauration d'une **assurance médicaments universelle**, un enjeu

de santé publique qui pourrait garantir à toutes et tous un accès égalitaire aux soins, mais aussi sur la **défense d'Hydro-Québec**, un pilier de notre économie qui doit faire face aux menaces de privatisation. Bien entendu, un sujet qui nous est particulièrement cher a également été au cœur des discussions, c'est-à-dire la **protection des travailleurs étrangers temporaires**, qui méritent une meilleure reconnaissance de leurs droits et de leurs conditions de travail.

Au-delà des enjeux immédiats, ces journées ont permis d'établir un dialogue direct et constructif avec les élu(e)s, favorisant une meilleure compréhension des priorités de chaque parti. Cet événement a aussi été l'occasion d'explorer des pistes de collaboration pour faire avancer des solutions concrètes, que ce soit pour soutenir le pouvoir d'achat de la population ou pour proposer une gestion plus responsable de l'énergie. En tant

que lobbyistes syndicaux, notre objectif était non seulement de soulever nos préoccupations, mais aussi de comprendre les positions de chaque formation politique sur des sujets qui touchent directement les conditions de vie et de travail des Québécois(e)s.

Ces rencontres sont des moments précieux de sensibilisation et d'écoute mutuelle. Elles sont essentielles pour défendre les intérêts des travailleur(euse)s et permettent aussi d'établir un dialogue transparent avec les décideurs politiques en plus de s'assurer que nos priorités fassent leur chemin dans le calendrier législatif. En conclusion, je recommande vivement à mes confrères et mes consœurs syndicalistes de s'investir dans cette expérience enrichissante, car elle permet de mieux comprendre les rouages du pouvoir et de peser sur les décisions qui façonnent l'avenir des travailleurs et des travailleuses du Québec.



Rencontre avec Manon Massé, députée de Sainte-Marie–Saint-Jacques (QS)
– André Gingras, négociateur *



« Il est crucial que les député(e)s prennent conscience de notre présence et du travail de terrain que nous accomplissons. C'est une occasion précieuse pour échanger sur les enjeux concernant les travailleur(euse)s et rappeler l'importance de nos luttes »

— Marie-Jeanne Vandoorne *

Rencontre avec Carole Malette, députée d'Huntingdon (CAQ)

« Les journées de lobbying syndical organisées par la FTQ sont une occasion privilégiée de faire entendre notre voix et de sensibiliser nos élu(e)s à l'importance du respect de nos revendications. Celles-ci ont un impact positif direct sur les conditions de travail et de la qualité de vie de nos membres. Cette tribune se veut nécessaire à la consécration de cet objectif qui guide la FTQ sur les enjeux de notre société. »

— Guylaine Guenette *

Rencontre avec l'attaché politique du ministre Bernard Drainville (CAQ)



Rencontre avec Etienne Grandmont, député de Taschereau (QS)

— Guylaine Guenette, avocate *



Rencontre avec Sona Lakhoyan Olivier, députée de Chomedey (PLQ)

— Maxime Sabourin, représentant *



Rencontre avec Sylvain Lévesque, député de Chauveau (CAQ)

— Gabriel Dufour, représentant *



Rencontre avec Mario Asselin, député de Vanier-Les Rivières (CAQ)

— Maxime Sabourin, représentant *



Cassandra Descent : Membre de l'ICQ (bibliothèque Champigny) et étudiante au baccalauréat en Études et pratiques littéraires à l'Université Laval. Elle reste ouverte aux nombreuses possibilités qui s'offriront à elle.



Lelia Munger : Membre de l'ICQ (bibliothèque Félix-Leclerc) et étudiante au baccalauréat en Informatique à l'Université Laval. Elle reste ouverte aux occasions qui se présenteront à elle dans le futur.

FÉLICITATIONS AUX GAGNANT(E)S DES BOURSES D'ÉTUDES DES TUAC 501 POUR L'ANNÉE 2024!



Ève Perreault : Fille de Jean Perreault, membre de l'ICQ (bibliothèque Paul-Aimé-Paiement), et étudiante au baccalauréat en Design graphique à l'Université Laval. Elle aspire à devenir graphiste en agence.



Raphaël Simoneau : Membre du CAUCA et étudiant en première année de Médecine. Pour l'instant, c'est l'imagerie médicale qui l'intéresse, mais il lui reste encore de nombreuses possibilités à explorer avant de faire un choix final.