

LE

501 D'AI'RE

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

DÉCEMBRE

2025



ENTREVUE SUR
LES MÉTIERS

MARIE JO
MORISSETTE
CAUCA

BUREAU DE MONTRÉAL
4850, BOUL. MÉTROPOLITAIN EST
SAINT-LÉONARD (QUÉBEC)
H3S 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

1 877 665-9525



SITE INTERNET



FACEBOOK



INSTAGRAM



CCI/TF

www.tuac501.org



ALAIN LACHAINE
PRÉSIDENT DU SYNDICAT DES TUAC 501

SUR LE TERRAIN, UNIS ET SOLIDAIRES : LES TUAC 501 À L'ÉCOUTE DE LEURS MEMBRES

Fidèles à notre volonté de demeurer proches de nos membres et à l'écoute des réalités locales, les **TUAC 501** vivent régulièrement des moments marquants faits de rencontres et de partages. De la participation au congrès de la **Caisse d'indemnité nationale (CIN) des TUAC Canada** à Terre-Neuve à la tenue du **conseil exécutif** à Lac-Baker au Nouveau-Brunswick, en passant par la visite de l'usine **La Fernandière (Olymel)** en pleine expansion à Trois-Rivières, les TUAC 501 poursuivent leur engagement actif auprès de leurs membres.

CONGRÈS DE LA CIN

En juillet dernier, une délégation de 28 personnes des TUAC 501 a participé au Congrès annuel de la CIN des TUAC Canada. La CIN constitue un fonds de grève national, garantissant un soutien financier et logistique aux membres lors de grèves ou de lockouts. Depuis plus de trente ans, elle offre aux sections locales des TUAC Canada les moyens

nécessaires pour défendre les droits des travailleur(euse)s qui y participent.

Lors du congrès 2025, une résolution majeure a été adoptée, prévoyant une augmentation des indemnités hebdomadaires de piquetage afin de mieux soutenir les membres : de 200 \$ à 250 \$ par semaine pour le niveau I, de 100 \$ à 125 \$ pour le niveau II et de 50 \$ à 65 \$ pour le niveau III, et ce, **sans augmenter les cotisations des membres.** Ces ajustements assurent un équilibre entre solidarité et responsabilité financière, tout en tenant compte des défis économiques actuels.

Les discussions ont aussi porté sur les tarifs douaniers et les tensions commerciales internationales, des enjeux qui affectent directement plusieurs secteurs où travaillent des membres des TUAC 501. Ces discussions ont souligné l'importance de la coopération intersyndicale pour protéger les emplois, la sécurité économique et la dignité des travailleur(euse)s.

LA FERNANDIÈRE À TROIS-RIVIÈRES

La veille de la rencontre du conseil exécutif, **Alain Lachaine** et **Isabelle Roy** des TUAC 501, accompagnés d'**Anouk Collet** des TUAC Canada, ont visité l'usine La Fernandière (Olymel) à Trois-Rivières, où un **investissement de 142 millions de dollars** est en cours. Ce projet vise à diversifier la production, en ajoutant une gamme élargie de produits de porc et de volaille, et à transformer l'usine en un site intégré, de la matière première à l'emballage. Cette modernisation réduit les déplacements de marchandises, optimise la coordination des processus et augmente la productivité globale.

Les représentant(e)s des TUAC ont été chaleureusement accueillis par la direction et le délégué syndical. Ils ont pu constater le dynamisme des lieux et le rôle central du syndicat dans la défense des conditions de travail et la stabilité des emplois. Ce projet permettra à Olymel de consolider



501 DAIRE

“ LA SOLIDARITÉ, C’EST CE QUI NOUS UNIT ET NOUS FAIT AVANCER! ”



Anouk Collet, conseillère principale au président national, **Alain Lachaîne**, président des TUAC 501 et **Isabelle Roy**, secrétaire-trésorière des TUAC 501, à l’usine **La Fernandière**.

sa position sur le marché canadien, tout en assurant la pérennité des emplois à Trois-Rivières, démontrant l’importance d’être présents auprès des membres dans les entreprises en pleine transformation.

CONSEIL EXÉCUTIF

En septembre dernier, le conseil exécutif des TUAC 501 s'est réuni à Lac-Baker, au nord-ouest du Nouveau-Brunswick. Fidèle à une tradition établie il y a une dizaine d'années, la section locale organise chaque année l'une de ses rencontres dans une région représentée par ses membres, renforçant ainsi la proximité avec le terrain et favorisant un dialogue direct avec les personnes qui font vivre le syndicat.

Lors de cette rencontre, un comité a été formé pour analyser les résolutions en vue du **34^e Congrès de la FTQ** de novembre 2025 sous le thème « Bâtissons

l’avenir, imposons le changement ». Ce travail préparatoire permet aux TUAC 501 d’avoir une vision claire et solidement ancrée dans les besoins de leurs membres.

S'en est suivi d'une visite de l'usine **Maple Lodge** à Clair qui a permis de constater le professionnalisme et le savoir-faire des nos quelque 225 syndiqué(e)s. Impressionné(e)s

par l'organisation et la rigueur des procédés, les membres du conseil ont salué l'engagement et la fierté de nos membres. La rencontre s'est conclue par un BBQ familial, moment de convivialité qui a souligné l'importance de ces rassemblements régionaux pour renforcer les liens et la vitalité du syndicat.

SOLIDARITÉ ET ACTION

Ces trois événements traduisent une même volonté : être présents, agir concrètement et construire ensemble un avenir syndical fort et solidaire.

Des ateliers de réflexion aux visites d’usines, les TUAC 501 poursuivent avec conviction leur mission : défendre les droits des travailleur(euse)s et faire progresser le mouvement syndical.

34^e CONGRÈS DE LA FTQ

Tous les trois ans, la FTQ réunit ses syndicats affiliés lors d'un grand congrès pour débattre, proposer et adopter les grandes orientations du mouvement syndical. Tenue en novembre 2025, la 34^e édition a réuni les syndicats affiliés de la FTQ pour réfléchir aux nouvelles réalités du travail et à la représentation des personnes non syndiquées. Dans un monde en mutation, ce congrès a permis de repenser la syndicalisation et de réaffirmer l'engagement du mouvement pour une société plus juste et solidaire. Participer à ce type d'événement est essentiel, car cela permet de faire entendre la voix de nos membres et de contribuer à façonner l'avenir du mouvement syndical.

ISABELLE ROY
SECRÉTAIRE TRÉSORIÈRE DES TUAC 501

2025

DÉCEMBRE

MARIE JO MORISSETTE

REPARTITRICE AU CAUCA



UNE PRÉSENCE HUMAINE DERRIÈRE CHAQUE APPEL D'URGENCE

Dans l'univers souvent méconnu des services d'urgence, la voix qui répond au bout du fil lorsqu'on compose le **9-1-1** est celle d'un maillon essentiel de la chaîne de sauvetage : le répartiteur ou la répartitrice. **Marie Jo Morissette** fait partie de ces personnes qui, à toute heure du jour ou de la nuit, reçoivent, évaluent et coordonnent des appels où chaque seconde compte. Elle œuvre au **CAUCA, la Centrale des appels d'urgence Chaudière-Appalaches**, un organisme qui dessert **593 municipalités** sur les 1 110 que compte le Québec, soit près de **1,8 million de citoyen(ne)s**. Un territoire immense, un volume d'appels considérable et une responsabilité de taille.

« Dès qu'un appel entre, je ne sais jamais à quoi m'attendre. Ça peut aller d'un voisin qui se plaint de la fumée d'un feu de camp à un parent qui découvre le suicide de son enfant ou d'un proche aidant d'une personne âgée qui a fugué. Chaque appel est unique. »

Le rôle de Marie Jo ne se limite pas à répondre aux appels : il s'agit de coordonner l'ensemble des ressources d'urgence. En quelques secondes, il faut évaluer la situation, localiser l'incident, déployer les véhicules d'intervention et maintenir la communication jusqu'à ce que les secours soient sur place. « Tant que la personne n'a pas été prise en charge par les intervenants, je reste en ligne avec elle. Parfois, je dois la rassurer, parfois je

lui explique comment faire un massage cardiaque et je compte les manœuvres avec elle », explique Marie Jo avec calme.

Ce travail se fait en simultané, en équipe : pendant qu'un(e) répartiteur(rice) prend l'appel, un(e) autre assure la répartition des ressources sur le terrain. Pour y parvenir, chacun(e) dispose d'un poste de travail hautement technologique comprenant cinq à six écrans, trois claviers et autant de souris, permettant de gérer en parallèle plusieurs logiciels et communications à la fois. Cette coordination constante exige une concentration extrême, une grande rapidité d'exécution et une parfaite maîtrise des protocoles. « On n'a pas droit à l'erreur. Le temps de réaction doit être quasi instantané », souligne Marie Jo.

Le CAUCA fonctionne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par année. Les répartiteur(rice)s sont en poste en tout

temps, car les urgences ne prennent pas de pause. Marie Jo a choisi de travailler de nuit, sur une base 7-7 : sept jours de travail, sept jours de congé. Son poste est polyvalent, ce qui signifie qu'elle intervient autant du côté du 9-1-1 et des incendies que du côté de la santé.

Avant d'intégrer le CAUCA, Marie Jo a complété une attestation d'études collégiales (AEC) en répartition d'urgence. Cette formation permet aux répartiteur(rice)s d'acquérir des compétences indispensables : lecture de cartes géographiques, communication efficace en situation de crise, priorisation des interventions, application des protocoles et coordination entre les différents intervenants d'urgence, etc.

Être confronté chaque jour à la détresse humaine, à la panique, à la mort et à l'urgence n'est pas sans conséquence. Le CAUCA en est conscient et met en place



CAUCA | CHRONOLOGIE



des mesures de soutien psychologique pour son personnel. « On a ici une salle spécialement conçue pour l'extériorisation. C'est essentiel quand on a eu des appels plus difficiles. Sur le plancher même, des sentinelles sont disponibles pour nous écouter et nous accompagner lors de moment plus éprouvant. » De plus, les répartiteur(rice)s ont accès au service de La Vigile, une ligne d'aide accessible 24 heures sur 24 à tous les professionnel(le)s de l'urgence du Québec.

Marie Jo tient à rappeler un point essentiel : un(e) répartiteur(trice) n'est pas une réceptionniste. « Les gens oublient souvent qu'on est formé(e)s pour réagir à des situations de vie ou de mort. On n'est pas là pour prendre des messages, mais pour aider la population et ultimement sauver des vies. »

Lors d'un appel d'urgence, le temps est critique. « En moins d'une minute, nous devons avoir communiqué avec le bon service d'intervention. C'est pourquoi j'en appelle à la collaboration du public. Il faut répondre rapidement aux trois premières questions : dans quelle ville, à quelle adresse et à quel numéro de téléphone on peut vous rappeler. Plus vite on a ces informations, plus vite l'aide arrive. Avec 593 municipalités desservies, c'est impossible que nous connaissons tous les coins de notre territoire. »

Dans une société où tout va vite, Marie Jo incarne la voix calme au cœur du chaos, celle qui guide, rassure et agit. Chaque appel est une nouvelle histoire, parfois tragique, parfois absurde, mais toujours humaine. Et derrière cette voix, il y a un(e) professionnel(le) attentif(ve), formé(e) et profondément engagé(e).

Le métier de répartiteur(rice) exige rigueur, empathie et un sang-froid à toute épreuve. Mais pour les personnes qui, comme Marie Jo, portent cette responsabilité, c'est bien plus qu'un simple emploi : c'est un appel du cœur, celui d'être la première voix qui rassure, d'être celle qui guide et qui agit quand la vie vacille — la lumière calme au milieu du tumulte et du chaos.



POGO ET VH : DES SAVEURS MYTHIQUES D'ICI ET QUI ONT CONQUIS LE PAYS!



Ils font partie de ces produits que tout le monde connaît, présents dans les congélateurs et les garde-mangers depuis des décennies. Les célèbres **Pogos** et les **sauces VH**, deux marques emblématiques du paysage alimentaire canadien, partagent plus qu'un statut iconique : ils sont tous deux fabriqués à Boisbriand, dans l'usine **Conagra Brands**, par des travailleurs et des travailleuses syndiquée(s) des **TUAC 501**.

Dans cette même usine sont également produites les sauces **PF Changs**, autrefois offertes uniquement aux États-Unis et maintenant disponibles au Québec, ainsi que les sauces **LaChoy**, destinées exclusivement au marché américain. Derrière ces produits bien d'ici se cache une riche histoire d'ingéniosité, de constance et de fierté ouvrière.

UNE USINE AU COEUR DU SUCCÈS

L'usine Conagra de Boisbriand fonctionne à plein régime, sept jours sur sept, avec des équipes réparties sur trois quarts de travail — de jour, de soir et de fin de semaine. Au total, plus de 160 travailleur(euse)s

syndiquée(s) assurent la production, la maintenance, la logistique et le contrôle de la qualité, dans le respect des plus hautes normes de sécurité alimentaire. L'usine détient d'ailleurs les certifications HACCP et SQF, garantes d'une qualité constante. Cette organisation bien huilée permet de produire chaque année **environ 800 000 caisses de Pogos et 4,5 millions de sauces VH, PF Changs et LaChoy**.

DEUX HISTOIRES. UN MÊME HÉRITAGE

Bien que les produits sortent aujourd'hui de la même usine de transformation alimentaire, leurs origines, tant qu'à elles, racontent deux parcours distincts, mais tout aussi marquants.

La marque Pogo voit le jour en 1962 grâce à **Leopold Kerr**, propriétaire d'un pub anglais qui choisit de s'établir au Québec. Inspiré par le « corndog » américain, il développe sa propre recette de pâte, rapidement adoptée par les Québécois et les Québécoises. La production s'industrialise au début des années 1970 et le produit devient vite un succès national.

De son côté, VH doit son nom à un magicien globe-trotter, **Vincent Harrison**, qui est fasciné par la cuisine asiatique. En 1958, il fonde à Laval V-H Quality Foods, avec l'idée de rapporter au Québec des saveurs exotiques et novatrices. Le succès est immédiat et la marque sera successivement acquise par Béatrice Foods en 1980, puis par Conagra en 1990, qui la propulsera sur l'ensemble du marché nord-américain.

L'usine actuelle de Boisbriand, construite à la fin des années 1980, devient progressivement le point névralgique de la production des deux marques. Après plusieurs agrandissements et modernisations, toutes les activités sont centralisées à cet endroit en 2011, faisant de Boisbriand le cœur québécois du géant Conagra au Canada.

UNE PRODUCTION D'ENVERGURE

Aujourd'hui, les travailleur(euse)s de Conagra de Boisbriand fabriquent 12 variétés de Pogos, destinés exclusivement au marché canadien. Ces produits, véritables icônes du congélateur,





génèrent à eux seuls près de 33 millions de dollars de ventes annuelles. Les Pogos produits ici sont expédiés partout au pays et font la fierté de nos membres qui veillent à chaque détail du procédé.

Les lignes de production de sauces ne sont pas en reste. L'usine conçoit près de 50 formats et saveurs différents, allant des classiques sauces VH aux déclinaisons des marques LaChoy (pour le marché américain) et PF Changs (vendues des deux côtés de la frontière). Ces sauces totalisent près de 70 millions de dollars en ventes par année, illustrant à quel point la demande reste forte pour ces produits d'ici.

LA FORCE DU COLLECTIF

Derrière ces impressionnantes volumes de production, il y a surtout une équipe expérimentée et soudée. Les 160 syndiqué(e)s membres des TUAC 501 qui travaillent à Boisbriand possèdent

une ancienneté moyenne de 11 ans, dont plusieurs comptent plus de quatre décennies de service. L'un d'entre eux célèbre même son 48^e anniversaire de travail cette année — une fidélité rare dans le milieu de la transformation alimentaire.

Cette stabilité s'explique par un profond sentiment d'appartenance et une grande fierté du travail accompli. Les travailleur(euse)s de cette usine savent que leurs produits font partie du quotidien des familles d'ici, ce qui nourrit leur engagement. L'esprit de camaraderie, la reconnaissance du travail bien fait et la sécurité qu'offre un emploi syndiqué renforcent cette motivation jour après jour.

LE GOÛT D'ICI, FABRIQUÉ PAR DES GENS D'ICI!

Que ce soit le craquant d'un Pogo fraîchement sorti du four ou la touche relevée d'une sauce

VH sur un sauté de légumes, ces produits font désormais partie du patrimoine culinaire canadien. Leur popularité repose sur un équilibre parfait entre tradition et innovation, mais surtout sur la compétence et le dévouement des travailleur(euse)s qui les produisent fièrement. Fait intéressant : les saucisses utilisées pour les Pogos proviennent de l'usine Lesters, où les travailleur(euse)s sont syndiqué(e)s avec les **TUAC 500**. Une fierté partagée qui illustre à quel point les TUAC sont présents à toutes les étapes de la production alimentaire québécoise.

BIEN PLUS QU'UN SIMPLE SAVOIR-FAIRE, LES POGOS ET LES SAUCES VH INCARNENT LA FIERTÉ DES BONS PRODUITS TUAC D'ICI!





STÉPHANIE HUARD

REPRÉSENTANTE SYNDICALE ET RESPONSABLE DU CCVT/TF

MOBILISATION ET LEADERSHIP : LES TUAC 501 EN PREMIÈRE LIGNE POUR FAIRE AVANCER L'ÉGALITÉ!

ENCORE EN MARCHE...

Le 18 octobre dernier, une délégation du **Comité de conditions de vie et de travail des femmes (CCVTF)** des **TUAC 501** a participé à la Marche mondiale des femmes, qui célébrait cette année le 30^e anniversaire de la première marche Du pain et des roses.

Trente ans plus tard, l'esprit de cette mobilisation reste plus vivant que jamais et notre présence témoignait de notre engagement constant envers l'égalité, la solidarité et la justice sociale.

Parmi les participantes qui m'accompagnait à la marche, on comptait **Isabelle Roy**, secrétaire-trésorière des TUAC 501, **Guylaine Guenette**, avocate aux TUAC 501, **Laurence Saïndon**, stagiaire juridique aux TUAC 501, **Isabelle Marceau**, adjointe administrative aux TUAC 501, et **Édith Charland**, déléguée syndicale à l'ICQ.

Sous le thème **Encore en marche pour transformer le monde**, cette mobilisation a rappelé que les inégalités entre les femmes et les hommes, la précarité d'emploi, la surcharge mentale et la violence envers les femmes demeurent des enjeux criants au Québec.

Cette marche a été un puissant moment de mobilisation, où l'énergie et la détermination des participantes se faisaient ressentir à chaque pas. Avancer ensemble

dans les rues de la ville permettait de montrer concrètement notre solidarité et notre engagement pour l'égalité, tout en affirmant que les luttes contre la précarité, les inégalités et la violence envers les femmes demeurent toujours d'actualité. Cet élan collectif rappelle que l'action syndicale et féministe se traduit aussi dans la visibilité et la présence, qui donnent force et crédibilité à nos revendications.

Marcher aujourd'hui, c'est continuer de faire avancer les luttes qui transforment notre société, un pas à la fois!

LEADERSHIP AU FÉMININ

Quelques jours après cet événement, j'ai poursuivi notre engagement avec d'autres membres du CCVTF en participant à l'**École**

de leadership de la FTQ 2025, qui s'est tenue du 20 au 24 octobre à **La Montagne Coupée**, un établissement hôtelier dont l'ensemble des travailleur(euse)s est syndiqué avec les **TUAC 1991-P**.

Lors de cette formation, j'étais accompagnée par **Julie Boucher**, magasinière réceptionnaire chez **Structure PMI** à Rimouski et **Stéphanie Huard**, assembleuse soudeuse au même établissement.

Cette formation intensive a été l'occasion de renforcer notre confiance, notre leadership et notre engagement syndical dans une perspective d'équité et de solidarité.

L'École de leadership rassemble chaque année des femmes et des personnes non binaires issues de différents milieux de travail afin qu'elles puissent témoigner de leurs expériences et acquérir des outils concrets pour faire avancer l'égalité.

Magali Picard, présidente de la FTQ entourée des membres de la délégation des TUAC 501



Personnellement, j'ai trouvé cette semaine profondément enrichissante. J'ai eu la chance d'évoluer aux côtés de participantes provenant de divers syndicats, chacune apportant sa réalité, sa culture et sa perspective. Les discussions ont nourri ma réflexion sur le leadership syndical, me permettant de le voir sous un angle plus collectif et inclusif. Les conférencières, aux parcours inspirants et variés, ont abordé des sujets actuels avec une grande ouverture et un profond respect des différentes expériences syndicales. Leurs interventions m'ont fait réfléchir sur ma propre manière d'exercer un leadership engagé, ancré dans les valeurs de solidarité et d'équité.

Pour moi, comme pour les autres membres du CCVTF présentes, cette École de leadership a été une expérience marquante, tant sur le plan personnel que syndical. Elle nous a permis de mesurer le pouvoir de transformation que nous détenons collectivement pour améliorer

nos milieux de travail et défendre les droits des travailleur(euse)s. Les outils, les discussions et les réflexions de cette semaine nous ont offert une vision renouvelée du leadership : plus collective, plus humaine et résolument engagée pour l'équité.

Julie Boucher a également vécu cette formation comme un moment profondément inspirant. Elle raconte avoir côtoyé des femmes issues de milieux très différents, plusieurs travaillant dans des environnements majoritairement masculins et confrontées à des défis semblables aux siens. « Participer à l'École de leadership de la FTQ fut une expérience humaine et riche en rencontres », souligne-t-elle. Guidées par des conférencières passionnantes, les participantes ont exploré ensemble la notion de leadership et partagé des parcours de vie et de combat. Julie insiste : « La religion, le sexe ou le handicap ne devraient jamais effacer notre valeur en tant qu'humains. »

Elle ajoute que les organisatrices ont su créer un climat de confiance et d'authenticité, où chacune pouvait s'exprimer librement. Les discussions ont porté sur les inégalités, la discrimination et l'intimidation en milieu de travail, des enjeux auxquels plusieurs femmes sont confrontées au quotidien. Pour Julie, cette formation a été une véritable révélation : « J'ai compris que le leadership ne se résume pas à diriger, mais qu'il implique solidarité, écoute, courage et confiance en soi. »

En combinant la participation à la Marche mondiale des femmes et à l'École de leadership de la FTQ, nous avons conjugué action et réflexion. Trente ans après la première Marche mondiale des femmes, notre engagement reste entier : continuer de bâtir un monde du travail plus égalitaire, plus humain et plus solidaire, tout en transmettant aux nouvelles générations les valeurs de justice, de solidarité et d'inclusion qui guident notre syndicat.



Julie Boucher, Stéphanie Huard et Stéphanie Merineau

LES JEUNES MILITANT(E)S DES TUAC 501 : UNE RELÈVE SYNDICALE ENGAGÉE ET INSPIRÉE



Eric Archambault
Entrepôt Metro

Cette année encore, des jeunes militant(e)s des **TUAC 501** ont pris part à deux rendez-vous incontournables de la formation syndicale : le camp **Solidarité action jeunesse (SAJ) des TUAC Canada** et le **Camp des jeunes de la FTQ**. Ces expériences, à la fois formatrices et humaines, ont permis à la relève syndicale de renforcer ses connaissances, d'approfondir sa réflexion et d'affirmer son engagement envers un mouvement syndical fort, inclusif et solidaire.



Guilherme Rezende Bueno
Nellson Nutraceutical

CAMP SOLIDARITÉ ACTION JEUNESSE DES TUAC CANADA

Le SAJ, organisé par les TUAC Canada, a réuni des jeunes militant(e)s venus de partout au Québec afin de réfléchir aux enjeux du monde du travail, à la justice sociale et à l'importance de la mobilisation collective.

Pour **Eduardo Rafael Peixer**, syndiqué chez **Nellson Nutraceutical Canada**, le SAJ a été une véritable révélation :

« Cette formation a été très importante pour préparer les jeunes à l'avenir. Elle a abordé plusieurs sujets, comme la vie sociale, économique et les droits au travail. Même si je croyais déjà bien connaître ces sujets, j'ai découvert pendant la formation que je ne savais presque rien et j'en suis sorti avec beaucoup plus de connaissances qu'avant. »



Eduardo Rafael Peixer
Nellson Nutraceutical

De son côté, **Vincent Bélanger**, syndiqué au **Centre de distribution Provigo** à Boucherville, retient surtout la richesse des échanges entre jeunes issus de milieux variés :

« Ce qui a été remarquable pendant l'évènement, ce sont les discussions sur nos expériences respectives. Mes collègues me parlaient des forces de leur entreprise et surtout des points à améliorer dans leur milieu de travail. Ces conversations étaient constructives et orientées vers la progression de nos milieux syndicaux. L'expérience fut plaisante et éducative. Je la recommande à toute personne qui souhaite élargir ses horizons dans le monde syndical. »

Ces témoignages illustrent bien la force du camp SAJ : un lieu d'apprentissage collectif où la parole, l'écoute et la solidarité se conjuguent pour préparer la relève syndicale à relever les défis de demain.

CAMP DES JEUNES DE LA FTQ

Quelques semaines plus tard, d'autres jeunes des TUAC 501 ont participé au Camp des jeunes de la FTQ, un espace de réflexion où s'entrecroisent les réalités de divers secteurs d'activité. Les discussions y ont porté sur des enjeux majeurs tels que le coût de la vie, la transition écologique, la justice sociale et la mobilisation syndicale.



Vincent Bélanger
Centre de distribution Provigo

Pour **Guilherme Rezende Bueno**, également syndiqué chez **Nellson Nutraceutical Canada**, le camp a été profondément marquant :

« Le Camp des jeunes 2025 a été pour moi une expérience à la fois formatrice et inspirante. Les échanges sur le coût de la vie et la transition juste face aux changements climatiques ont suscité de profondes réflexions. En tant qu'immigrant, j'ai trouvé essentiel d'entendre les expériences de personnes de milieux variés. Cela m'a permis de mieux comprendre la réalité de chacun et de constater la force de la solidarité syndicale. »

Odeth Godínez Román, syndiquée à la **Station touristique Duchesnay**, partage une impression similaire :

« Le camp m'a profondément inspirée. Il m'a permis de voir mon milieu de travail sous un angle nouveau et de mieux comprendre comment relever ses défis. »



Isabelle Roy, secrétaire-trésorière des TUAC 501 et Marc Guillemette, représentant des TUAC 501 en compagnie de la délégation de la section locale lors du Camp de formation de la FTQ

J'ai pu partager mes opinions, poser des questions et repartir avec des réponses concrètes. Ce qui m'a le plus marquée, c'est l'énergie et la passion des participants. Le camp m'a donné la motivation et la confiance que mes actions peuvent réellement faire une différence. »

Enfin, **Marc-Olivier Boisjoly, de l'entrepôt Metro**, souligne l'importance des échanges intersyndicaux dans sa compréhension des réalités du monde du travail :

« Nous étions plusieurs syndicats de partout au Québec, avec des professions très différentes. Il fallait comprendre le milieu et la convention collective de chacun pour saisir leurs réalités. Les échanges d'expériences nous ont permis de mieux cerner nos défis communs. L'expérience fut à la fois plaisante et éducative. Je la recommande à toute personne souhaitant élargir ses horizons dans le milieu syndical. »

UNE JEUNESSE SYNDICALE CONFIANTE, FORTE ET DYNAMIQUE

Les témoignages recueillis démontrent que ces camps de formation jouent un rôle essentiel dans le développement du leadership syndical des jeunes. En leur donnant les outils nécessaires pour comprendre, débattre et agir, ils contribuent à bâtir une relève syndicale solide, informée et déterminée à défendre les droits des travailleur(euse)s.

Portés par la solidarité, l'ouverture et la volonté d'agir, les jeunes des TUAC 501 incarnent avec conviction les valeurs fondamentales du mouvement syndical : **justice, égalité, respect et entraide**.

Grâce à des initiatives comme le SAJ et le Camp des jeunes de la FTQ, la flamme syndicale continue de briller entre leurs mains, éclairant l'avenir d'un monde du travail plus juste et plus humain.



Les jeunes au Camp Solidarité Action Jeunesse en visite à la FTQ



LA CUISINE CENTRALE D'AVRIL RAPPELÉE À L'ORDRE SUR LES DROITS SYNDICAUX

LE
JURIDIQUE
DU
TUAC 501

Le **Tribunal administratif du travail (TAT)** a récemment rendu deux décisions significatives en lien avec la campagne de syndicalisation des travailleurs et des travailleuses de la **Cuisine centrale d'Avril**. Ces jugements, rendus par la juge Lyne Thériault, reconnaissent à la fois une mesure de représailles et une entrave aux activités syndicales. Ensemble, ils constituent un jalon important dans la défense des droits syndicaux et de la liberté d'association au Québec.

UNE TRAVAILLEUSE CONGÉDIÉE POUR SES ACTIVITÉS SYNDICALES

Le premier dossier, **Paula Andrea Concha et TUAC 501 c. Avril** (article 15 du Code du travail), porte sur le congédiement de M^e Concha, une travailleuse étrangère temporaire occupant le poste de commis à la Cuisine centrale d'Avril. Active dans la campagne de syndicalisation menée par les TUAC 501 depuis février 2025, la salariée a été congédiée le 19 mars 2025, sans le moindre avertissement et sans antécédents disciplinaires.

Estimant qu'il s'agissait d'une mesure de représailles liée à ses activités syndicales, M^e Concha et le syndicat ont déposé une

requête en ordonnance provisoire afin d'obtenir sa réintégration et de mettre fin à toute forme d'intimidation à son égard.

Dans une décision rendue le 14 avril 2025, la juge Thériault a donné raison à la travailleuse et au syndicat. Elle a constaté que le congédiement survenait dans un contexte « hautement suspect », l'employeur ayant jusque-là toléré ses retards, absences et départs hâtifs sans jamais imposer de sanctions. Le Tribunal souligne que la décision de la congédier, précisément au moment où la campagne de syndicalisation prenait de l'ampleur, démontre une apparence sérieuse de répression syndicale.

Le TAT a jugé que la non-réintégration de M^e Concha aurait causé un préjudice irréparable, tant pour la salariée que pour le syndicat, dont la capacité d'action aurait été affaiblie. Le Tribunal a donc ordonné sa réintégration immédiate, tout en interdisant à l'employeur d'exercer toute mesure de représailles contre elle ou contre toute autre personne exerçant des droits syndicaux. Il a également exigé que cette ordonnance soit affichée sur les lieux de travail jusqu'au jugement final sur le fond.

Depuis cette décision, M^e Concha a retrouvé son poste, bien que l'employeur ait déposé une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure, toujours en attente d'une audience.

Entre-temps, les TUAC 501 ont déposé une requête en accréditation et les salarié(e)s de la cuisine d'Avril sont désormais officiellement syndiqué(e)s.

UNE ENTRAVE SYNDICALE CONFIRMÉE PAR LE TRIBUNAL

Quelques mois plus tard, un second jugement est venu renforcer cette première victoire syndicale. Dans la décision rendue le 16 octobre 2025, dans le dossier TUAC 501 c. Avril (article 12 du Code du travail), le Tribunal conclut qu'Avril a bel et bien entravé la campagne de syndicalisation en contrevenant aux dispositions du Code.

Selon la preuve, la direction d'Avril a convoqué plusieurs rencontres individuelles et une collective afin de dissuader les salarié(e)s de se joindre au syndicat. Durant ces échanges, l'employeur a présenté un comité interne « mieux-être » comme une alternative à la syndicalisation, tout en évoquant des conséquences négatives potentielles si le syndicat était accrédité.

Ces gestes, estime la juge Thériault, dépassent les limites de la liberté d'expression patronale et s'apparentent à une véritable entrave aux activités

Les délégué(e)s Kristell Diaz, Edith Vigneault, Nicolas Carroza, Darlin Collao Erez et leur représentante des TUAC 501 Marie-Jeanne Vandoorn.



syndicales. Le Tribunal a donc accueilli partiellement la plainte du syndicat, déclarant qu'Avril avait enfreint le Code du travail. Il a ordonné à l'employeur, ainsi qu'à toute personne agissant en son nom, de cesser immédiatement toute action pouvant interférer avec les activités syndicales. Le Tribunal se réserve également le droit de statuer ultérieurement sur les dommages.

Dans sa décision, la juge Thériault rappelle qu'un employeur conserve le droit de communiquer avec ses salarié(e)s, mais qu'il doit le faire dans le respect de balises précises prévues par la loi. Toute communication qui vise à influencer ou à

détourner la volonté des salarié(e)s compromet directement la liberté d'association, **un droit fondamental protégé à la fois par la Charte des droits et libertés de la personne et par le Code du travail**.

UNE ÉTAPE CLÉ POUR LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Ces deux décisions du Tribunal administratif du travail s'inscrivent dans un contexte plus large de défense des droits syndicaux. Elles illustrent

concrètement les défis auxquels font face les travailleur(euse)s lorsqu'ils choisissent de se mobiliser collectivement pour améliorer leurs conditions de travail.

Elles mettent également en lumière le rôle essentiel du TAT dans la protection des droits d'association et dans la recherche d'un équilibre juste entre la liberté d'expression patronale et les droits syndicaux. Par ces jugements, le Tribunal rappelle que **la syndicalisation est non seulement un droit, mais aussi un processus légitime qui doit pouvoir se dérouler dans un climat de respect et d'équité**.

UN TOURNANT POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

En vigueur depuis le 6 octobre 2025, la **Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (loi 27)** oblige désormais les employeurs et les syndicats à prévenir activement les **risques psychosociaux liés au travail (RPS)**, tels que le stress, le harcèlement, la surcharge ou l'isolement.

Pour la première fois, la **violence conjugale** est expressément reconnue comme un risque à considérer dans les milieux de travail. Cette avancée renforce la responsabilité collective en matière de prévention et de soutien aux personnes concernées.

DE NOUVELLES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS

Depuis octobre 2025, tous les employeurs comptant 20 syndiqué(e)s ou plus doivent intégrer

les RPS à leur plan de prévention en santé et sécurité du travail (SST). Cette mesure favorise une culture organisationnelle axée sur la santé psychologique, au même titre que les risques physiques ou chimiques. Les organisations doivent donc évaluer leurs pratiques internes, repérer les sources de tension et mettre en place des mesures concrètes de prévention.

UN COMITÉ PARITAIRE AU CŒUR DE LA DÉMARCHE

La Loi renforce le rôle du **comité de santé et de sécurité (CSS)**, qui doit être paritaire, composé à parts égales de représentants de l'employeur et des travailleurs. Ensemble, ils identifient les risques, recommandent des actions et assurent le suivi des mesures appliquées.

Le mandat du comité comprend la prévention des accidents et maladies professionnelles, la promotion du bien-être psychologique et la collaboration avec la CNESST. Ce mandat est consigné par écrit et révisé chaque année.

UNE CULTURE DE PRÉVENTION DURABLE

Lors des premières réunions, les membres du comité seront informés des étapes clés pour se conformer à la Loi, des outils disponibles, des indicateurs de succès et des modalités d'un plan d'intervention efficace.

Cette Loi place ainsi la prévention, la santé mentale et la sécurité au cœur des priorités de tous les milieux de travail, favorisant des environnements plus sains, plus sécuritaires et plus humains.



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
1 877 665-9525**



FÉLICITATIONS AUX GAGNANT(E)S DES BOURSES D'ÉTUDES DES TUAC 501 POUR L'ANNÉE 2025!



Samuel Leboeuf : Étudiant en première année du programme de Sciences de la nature au Cégep de Saint-Hyacinthe. Samuel aspire aller en médecine par la suite. Il est le fils de Clovis Lobeuf qui travaille au centre de distribution Provigo à Boucherville.



Maxime St-Amour : Étudiant de première année au programme de Techniques de bioécologie au Cégep de La Pocatière. Maxime aspire devenir technicien en prévention et protection de la faune. Il est le fils de Stéphane St-Amour qui travaille à l'usine Elopak à Boisbriand.



Antoine Bouchard : Étudiant au programme de Gestion de commerces au Cégep Limoilou. Il est en réflexion sur ce qu'il désire faire plus tard. Antoine est un membre des TUAC 501 au Metro Courville.



Lina Hakima Kadi : Étudiante en première année du programme de Sciences de la nature au Cégep Lionel-Groulx. Lina désire poursuivre des études en médecine par la suite. Elle est la fille de Larbi Ladi qui travaille à l'usine Conagra à Boisbriand.



“ SOUTENEZ DES MILLIERS D'EMPLOIS DE QUALITÉ EN CHOISSANT LES BONS PRODUITS ET SERVICES TUAC D'ICI! VISITEZ NOTRE SITE POUR DÉCOUVRIR LA LISTE COMPLÈTE! ”



MERCI aux actionnaires du FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ pour leur confiance renouvelée à l'égard d'ANOUK COLLET, réélue au poste d'administratrice!



Concours

La soumission en or

2 X 5 000 \$ à gagner



Demandez une soumission pour participer et... pour économiser sur vos assurances.

Doublement brillant!

beneva.ca/soumission-or-groupes



beneva

Détails et règlements disponibles au beneva.ca/legal/concours | Le concours se termine le 18 janvier 2026.