

Les TUAC 501, un syndicat fort, mobilisé et uni!



Alain Lachaine
Président

Alors que nous sommes sur le point de clore un chapitre important de l'histoire des **TUAC 501**, nous aimerions remercier tous les membres de notre grande organisation, qui quotidiennement, renouvellent leur confiance aux **TUAC 501**. Au cours des dernières années, les fusions avec les **sections locales 509 et 503** ont nécessité de nombreux ajustements qui ont bouleversé, un tant soit peu, nos façons de faire. Sans le soutien indéfectible de nos membres syndiqué(e)s, il aurait été beaucoup plus difficile de mener à terme et avec autant de succès cette restructuration. À tous les travailleurs et les travailleuses membres des **TUAC 501**, **MERCI INFINIMENT!**

Pendant que bien des yeux étaient tournés vers la réorganisation de la section locale, l'équipe de recrutement continuait son excellent travail sur le terrain. Ainsi, nous

pouvons souhaiter la bienvenue à plus de **230 nouveaux syndiqué(e)s** provenant de **8 établissements** dont notamment les quelque **76 attrapeurs de volailles travaillant pour Les Équipes Yves Sarrazin** à Granby. Dans une décision rendue à la fin août 2016, le Tribunal administratif du travail du Québec confirmait **pour la première fois au Québec** l'accréditation de ce type d'entreprise.

Il va sans dire qu'être syndiqué a toujours comporté de nombreux avantages quant à la défense des droits des travailleurs et des travailleuses. C'est le rôle principal de tout syndicat. Mais être syndiqué avec les **TUAC 501** représente beaucoup plus, car notre structure est axée sur le service aux membres au-delà de la négociation de vos conventions collectives. Et parmi les nombreux services que nous

offrons, mentionnons notamment la formation syndicale qui est un facteur de développement incroyable pour les membres des **TUAC 501**.

En investissant ainsi dans la connaissance, nous contribuons à développer des compétences complémentaires qui sont très utiles à nos membres non seulement dans leur milieu de travail, mais aussi dans leur quotidien. **C'est en étant bien informé que l'on devient mobilisé.**

Forts de nos réalisations des douze derniers mois, nous amorçons l'année 2017 en sachant que tout est en place pour aller de l'avant et nous concentrer sur ce que nous faisons de mieux : **offrir des services spécialisés qui sont adaptés à la situation de nos membres, des relations de travail jusqu'à la sécurité sociale, en passant par la formation syndicale ou encore les services d'information.**

Le militantisme agricole mis à l'honneur !

Le 3 novembre dernier, les **TUAC 501** participaient à la 16^e édition du dîner annuel de remise des prix des **TUAC Canada** et de l'**ATA**. Ces prix récompensent les contributions extraordinaires des personnes et des organisations qui défendent les intérêts et les droits des travailleurs et des travailleuses agricoles. Nous sommes heureux et fiers de vous annoncer que **Carole Neault**, travailleuse agricole syndiquée et déléguée aux serres **Savoura**, a reçu l'un des

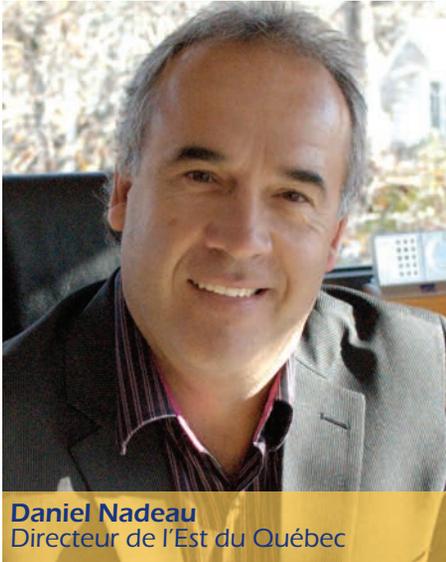
quatre prix soulignant son excellent travail à la défense des droits des travailleurs et des travailleuses agricoles.

Depuis plus de deux décennies, les **TUAC Canada** et les **TUAC 501** (au Québec) sont les principaux défenseurs et alliés des travailleurs et des travailleuses agricoles nationaux et migrants dans le cadre de la campagne pour aider ces salarié(e)s à accéder entièrement aux droits ouvriers et aux droits à la santé et à la sécurité au travail.



Carole Neault est entourée par **Paul Meinema** (président national des **TUAC**), **Alain Lachaine** (président des **TUAC 501**) et **Michel Tardif** (représentant syndical des **TUAC 501**)

2016 : Bilan positif d'une année sous le signe de la restructuration et de la formation



Daniel Nadeau
Directeur de l'Est du Québec

QUI DIT NOUVELLES UNITÉS DIT NOUVELLES ROUTES DE SERVICE

En page couverture de la précédente édition du **501idaire**, je vous mentionnais que le début de l'année a été marqué par l'arrivée de milliers de nouveaux membres provenant des **TUAC 503** et travaillant dans près de **80 établissements** des secteurs de la **transformation alimentaire, industriel et manufacturier**.

L'ajout de ces nouvelles routes de service dans l'**est du Québec** et le **nord-ouest du Nouveau-Brunswick** — plus précisément le comté de **Madawaska** comprenant notamment les villes de **Clair, Edmundston et Saint-François-de-Madawaska** — a nécessité une restructuration organisationnelle afin d'accueillir les représentants des **TUAC 503**.

De plus, en raison de l'agrandissement de notre territoire, nous avons dû procéder à la réorganisation de toutes les routes de service, ce qui a apporté de nombreux changements pour tous les représentants.

Du coup, des représentants des **TUAC 501** avaient sur leur route des entreprises provenant des **TUAC 503**, de même que des représentants des **TUAC 503** retrouvaient sur leur route des entreprises des **TUAC 501**.

Afin de familiariser les représentants des deux sections locales aux nouvelles entreprises qu'ils découvriraient pour la première fois ainsi que pour favoriser une transition en douceur avec nos membres dans les unités concernées, nous avons fait un jumelage de l'ancien représentant de l'unité touchée par ce changement de route et du nouveau représentant le temps d'effectuer quelques visites et apprendre à mieux se connaître.

Du côté des négociateurs, il n'y a pas eu d'accalmie non plus, puisqu'ils ont dû pour leur part, entamer un blitz de négociations pour renouveler un nombre plus élevé de conventions collectives.

Bien que cette période de rodage ait engendré une quantité de travail supérieure à la normale, nous sommes très heureux de la façon dont le tout s'est déroulé. Grâce à la coopération et l'implication de tout le personnel des **TUAC 501**, cette transition s'est effectuée de façon efficace et sans complication.

UNE OFFRE DE COURS BONIFIÉE

Parmi les faits saillants de l'année 2016, il faut souligner les efforts considérables qui ont été déployés afin de bonifier l'offre de cours dans l'est du Québec et le nord-ouest du Nouveau-Brunswick.

Au moment de publier cette édition du **501idaire**, nous sommes heureux et fiers de vous annoncer que **347 membres des TUAC 501** — 203 à la session hiver/printemps et 164 à la session d'automne — de notre vaste territoire ont eu l'occasion de participer à l'une des **six formations** suivantes qui étaient au calendrier pour l'année 2016 dans le **Bas-Saint-Laurent**, en **Beauce**, à **Charlevoix**, à **Québec**, au **Saguenay-Lac-Saint-Jean** et au **Nouveau-Brunswick** :

- ➔ Comprendre le fonctionnement d'une entreprise et évaluer la santé financière — *formation du Fonds de solidarité FTQ*;
- ➔ Délégué syndical;
- ➔ Harcèlement psychologique;
- ➔ Introduction à la santé et sécurité au travail;
- ➔ Négociation collective;
- ➔ Réclamation à la CNESST.

Je tiens à remercier et à féliciter tous les membres de l'équipe du bureau de Québec pour leur contribution.

Mesures disciplinaires - Sanctions antérieures

— par Me Richard Moss

Les délégués et les représentants syndicaux sont parfois confrontés à des salariés qui font part que l'employeur a, à leur égard, une attitude et un comportement différents de ce qui est réservé à leurs collègues de travail en matière disciplinaire.

Le salarié peut prétendre qu'une mesure disciplinaire qui lui est imposée pour un manquement est différente de la mesure imposée à un collègue et que ceci est inacceptable.

Un grief contestant la mesure sera déposé et lorsque le dossier aboutit au département juridique, le salarié et le délégué feront part au procureur que depuis nombre d'années, l'employeur impose une sanction précise pour un manquement et que la sanction qui lui a été imposée est injuste, discriminatoire et arbitraire, car la sanction qui lui est imposée est plus sévère que celle de ses collègues. On va demander au procureur d'utiliser ceci comme moyen de défense pour faire casser la décision patronale. Or, cette preuve peut être jugée inadmissible.

Le procureur patronal peut s'opposer à une telle preuve qui revient à introduire dans le litige des éléments relatifs à des circonstances étrangères à celles ayant donné lieu à la mesure contestée. L'arbitre de grief doit tenir compte de toutes les circonstances de l'affaire dont il est saisi et non à

d'autres circonstances impliquant des comportements reprochés à d'autres salariés lors d'événements différents.

Les tribunaux ont déterminé que le principe de la discrimination dans les sanctions n'est applicable qu'aux salariés ayant participé à une faute commune tel un ralentissement de travail. Autrement dit, lorsque des mesures sont imposées à plusieurs salariés pour le même événement, l'arbitre aura juridiction pour analyser les sanctions imposées pour déterminer s'il y a disparité ou cohérence dans la gestion disciplinaire chez l'employeur.

Toutefois, lorsqu'il s'agit de fautes commises lors d'événements distincts pour lesquels l'employeur a déjà imposé des sanctions, ce ne sont pas les mêmes règles de droit qui trouvent application. En effet, ce que l'employeur a imposé comme sanction lors de ces événements est inadmissible en preuve.

Par contre, toute sentence arbitrale relative à des sanctions disciplinaires imposées par l'employeur à un employé pour une faute similaire commise dans son entreprise pourra être soumise à l'arbitre à titre d'autorité jurisprudentielle permettant à l'arbitre d'apprécier la justesse de la mesure imposée en lien avec la gravité de la faute.

On doit bien comprendre que les sanctions imposées dans le passé à des collègues qui ont été réglées par le syndicat avec l'employeur ne peuvent être amenées en preuve. Tout ce qu'a fait l'employeur dans le passé n'est d'aucune aide au salarié à moins que:

➔ l'employeur ne s'oppose pas à cette preuve;

— ou —

➔ qu'un arbitre ait rendu une sentence qui puisse valoir jurisprudence

Ceci peut paraître inéquitable, mais c'est l'état du droit. Ce que l'employeur a fait dans le passé ne peut être soulevé devant l'arbitre.

En corollaire, et ceci peut être utile pour le salarié, le syndicat peut également soulever une objection à la preuve patronale qui tend à justifier une sanction basée sur ce qu'il a fait dans le passé. L'employeur qui devant le Tribunal fait part à l'arbitre que la sanction imposée au salarié est raisonnable parce qu'il a toujours imposé cette sanction dans le passé ne pourra le faire, car l'arbitre n'est pas saisi de ces cas. L'employeur devra dès lors administrer une preuve pour valider sa décision sans faire référence à ces cas.

La Loi sur l'équité salariale a déjà 20 ans!

En effet, le **21 novembre 1996**, l'Assemblée nationale adoptait à l'unanimité la *Loi sur l'équité salariale* qui a, depuis, contribué à l'amélioration de la condition de vie de milliers de travailleuses. Pour avoir plus d'informations sur la Loi et les obligations qu'elle fixe pour les employeurs, consultez le site internet :

parlerequitesalariale.com



Félicitations aux récipiendaires des bourses d'études des TUAC 501 et des TUAC Canada

Le syndicat des **TUAC 501** est fier d'annoncer les récipiendaires des bourses d'études de la section locale ainsi que des bourses « **Beggs, Dowling, Mathieu** » des **TUAC Canada**. Les chèques ont été remis par les représentant(e)s de service avant la période des Fêtes. Les **TUAC 501** offrent chaque année **quatre bourses** d'une valeur de **501 \$** à ses membres et aux enfants de ses membres. Les **TUAC Canada**, pour leur part, offrent annuellement des bourses d'une valeur de **1 000 \$** dont **cinq sont distribuées au Québec**. En tant que membre des **TUAC**, vous pouvez participer ou inscrire vos enfants, conjoint(e) à ce concours.

Récipiendaires d'une bourse d'études des TUAC 501

- 1 **Alicia Busque**, conjointe de **Frédéric Masson** de **Canam** à Saint-Gédéon, étudie au Cégep de Beauce-Appalaches.
- 2 **Marie-Claude English**, fille de **Denis English** de **Canam** à Saint-Gédéon, fait son baccalauréat en enseignement secondaire(français) à l'UQAM.
- 3 **Stéphanie Pierre** du **Service d'aide Remu Ménage+** à Montréal étudie en peinture de bâtiment à l'École des métiers de la construction de Montréal.

- 4 **Voufo Abdon Durande**, fille de Voufo Pierre de **UI Contact** à Laval, étudie au Cégep Édouard-Montpetit en techniques d'hygiène dentaire.

Récipiendaires d'une bourse d'études « Beggs, Dowling, Mathieu » - TUAC Canada

- 5 **Jean Bélanger**, fils de Luc Bélanger de **Canam** à Saint-Gédéon-de-Beauce.
- 6 **Marilou Deschamps**, fille de Richard Deschamps de l'entrepôt **Sobeys** à Boucherville.

TÉMOIGNAGES

Alicia Busque Étudie en Design d'intérieur



Je me nomme Alicia Busque et je viens de Saint-Gédéon-de-Beauce. J'étudie présentement en Design d'intérieur au Cégep Beauce-Appalaches. J'en suis déjà à ma deuxième année sur un parcours de trois ans. Dans le cadre de la bourse scolaire des **TUAC 501**, j'ai eu la chance de gagner. Je suis très contente. Je pense mettre cet argent de côté pour mes projets futurs, soit pour voyager ou pour ma future carrière en tant que designer d'intérieur.

Marie-Claude English Étudie en enseignement du français au secondaire — langue première



Je suis étudiante de première année d'un baccalauréat de quatre ans en enseignement du français au secondaire langue première à l'UQAM. Depuis que je suis toute petite, j'aspire à devenir enseignante. Cette bourse m'aidera à payer une partie de mes études et me permettra de me rapprocher davantage de ce rêve que je chéris depuis toujours.

Stéphanie Pierre

Étudie à l'École des métiers de la construction de Montréal

Avant de faire mes études en soins, je voulais aller en construction. Les membres de ma famille m'ont découragé, mais aujourd'hui je fais le choix d'étudier en peinture de bâtiment. Après six années à faire mon métier au Service d'aide Remu-Ménage +, je veux toujours travailler en construction. Je me suis dit que je devais me lancer. Je ne veux pas avoir de regrets. Et m'y voilà! Je suis en train de suivre mon cours à l'École des métiers de la construction de Montréal. Je suis très contente. Nous n'avons jamais fini d'apprendre et c'est une nouvelle perspective d'avenir pour moi.



Durande Voufo

Étudie en hygiène dentaire

Tout d'abord, j'aimerais mentionner que la bourse d'études des **TUAC 501** est un bénéfice pour moi. Je suis présentement étudiante au Cégep Édouard-Montpetit au programme d'hygiène dentaire. Je suis déterminée à finir mon programme d'études collégiales pour ensuite pouvoir travailler dans cette merveilleuse société. Cette bourse m'aidera à approfondir mes études et m'encouragera à les terminer. Je suis très fière d'avoir obtenu cette bourse d'études et je continuerai à persévérer afin d'en avoir davantage dans ma vie. Je vous remercie pour le soutien.



Changez pour **SSQ auto**
et économisez

GROS



PRIVILÈGES EXCLUSIFS AUX MEMBRES DES TUAC, SECTION LOCALE 501

18 % DE RABAIS
en assurance auto



10 % DE RABAIS
en assurance habitation



DEMANDEZ UNE SOUMISSION D'ASSURANCE

1 866 SSQ AUTO | **SSQ auto.com**

7 7 7 2 8 8 6

Les TUAC 501 participent au groupe de travail sur la mobilisation des membres

— par Nicholas Jean



Sur la photo **Mathieu Poirier**¹ (Entrepôt Metro RDP), **Maxime Sabourin**² (responsable des dossiers jeunes aux TUAC 501), **Guillaume Laplante**³ (Ezeflow) et **Sylvain Duguay**⁴ (Canam Saint-Gédéon-de-Beauce) sont entourés des membres du personnel de formation des TUAC Québec et des TUAC Canada

Du 30 août au 2 septembre derniers se déroulait le **colloque sur la participation des membres des TUAC Canada** dans le cadre des rencontres semi-annuelles « Educators-meeting », au Kemperfelt Conference Center à Barrie, en Ontario.

Les discussions de cette année étaient axées autour de la question suivante : « **Comment et pourquoi parlons-nous avec nos membres?** » afin d'amener la discussion au-delà des formations offertes et d'apporter des idées sur la façon de les rejoindre. Parmi les présentations faites aux participants, **Maxime Sabourin** des TUAC 501 a présenté d'entrée de jeu le plan mis de l'avant depuis l'automne. L'ensemble du groupe a bien accueilli les idées apportées dans ce plan, où l'on trouvait intéressant de se donner l'opportunité d'aller au-delà des sujets syndicaux, et ainsi d'échanger avec nos membres sur divers autres sujets qui les préoccupent.

L'idée de se servir de conférences téléphoniques lors des assemblées générales a été apportée par plusieurs sections locales, qui confirmaient que cette façon de faire avait sensiblement augmenté la participation des membres. L'organisation de concours a aussi été apportée, mais cela

n'augmentait que de façon périodique l'affluence des membres. Certaines sections locales ont aussi assigné des membres du personnel à être strictement dédiés à la mobilisation. Des journées portes ouvertes sont aussi organisées pour permettre à un plus grand nombre de membres de rencontrer leur exécutif local. Des évaluations devront être faites afin de pouvoir évaluer la pertinence de chacune de ces actions.

Une activité sur l'organisation d'un groupe de discussion (*focus group*) nous a été proposée et s'est avérée très enrichissante. Un groupe de discussion doit toujours avoir pour objectif de mieux comprendre la réalité journalière des membres. Les participants étaient triés sur le volet et les questions amenées traitaient justement de la mobilisation des membres.

Mme **Sylvia Cheuy** du **Tamarak-Institute** a fait une présentation proposant différents outils pouvant être adaptés à nos réalités géographiques et qui peuvent être utiles afin de pouvoir évaluer nos performances quant à la mobilisation de nos membres.

Lors de la prochaine rencontre, les sections locales participantes présenteront au groupe les actions prises.

Portrait des formations des TUAC 501 pour l'année 2016



Charlevoix • Montréal • Nouveau-Brunswick
Québec • Saguenay Lac Saint-Jean
Délégué syndical



Bas Saint-Laurent • Beauce • Montréal • Québec
Santé et sécurité au travail



Québec • Saguenay Lac Saint-Jean
Santé financière d'une entreprise



Montréal • Québec
Négociation collective



Montréal • Québec
Réclamation à la CNESST



Montréal
Action politique



Bas Saint-Laurent • Beauce • Montréal • Québec
Harcèlement psychologique



Montréal
Formation sur mesure

« Je peux maintenant mieux informer les employés de leurs droits et faire beaucoup de prévention et de suivi avec les blessés »

« J'ai aimé l'implication du groupe. Les professeurs nous laissaient intervenir dans le cours par rapport au contenu »



Santé et sécurité - Rimouski

« À mon retour au travail, je vais informer les membres que nous sommes maintenant formés concernant le harcèlement psychologique »

« Très bon contenu, bien présenté et bien expliqué »

« Je me sens plus appuyé par ma section locale »



Délégué syndical - Charlevoix

« On nous donne de bons outils pour évaluer la situation financière de notre entreprise »

« J'ai aimé les mises en pratique qui nous permettent de mieux comprendre une situation et comment agir à l'avenir »



Analyse de la situation financière - Montréal

Mathieu Poirier - Préparateur de commandes et formateur des nouveaux employé(e)s à l'entrepôt Metro RDP

QUEL EST TON RÔLE?

Je suis **préparateur de commandes** à l'**entrepôt Metro RDP** depuis 2004 et, depuis cinq ans maintenant, je suis **formateur des nouveaux employé(e)s**. Je m'occupe donc de former de A à Z les nouveaux qui entrent à l'entrepôt. La formation que j'ai suivie pour devenir formateur est donnée par Metro. J'effectue un suivi avec les employé(e)s après quelques semaines pour m'assurer qu'ils ont de bonnes techniques de travail, afin d'éviter les accidents de travail dus à une mauvaise technique. J'ai reçu une formation de 4 jours sur le sujet à l'IRSST que j'applique dans les formations. J'effectue les suivis de retour d'accidents de travail.

COMMENT SE DÉROULE LA FORMATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS(E)?

La formation des nouveaux employé(s) est échelonnée sur **cinq jours**. C'est une formation complète de **40 heures** pour un nouvel employé. La première journée en est

une d'accueil et d'intégration. Tout le monde se présente à tour de rôle puis on visite l'entrepôt. On leur montre comment conduire la machinerie et on leur explique les règles de santé et sécurité. On reste dans les grandes lignes de l'entreprise. Nous travaillons avec un système de reconnaissance vocale, avec un casque d'écoute pour pouvoir préparer les commandes. On leur explique comment fonctionnent l'enregistrement des mots, le sens des rangées, la nomenclature, le repérage, etc. On reste dans le théorique, on ne touche pas à la pratique.

La deuxième et la troisième journée, nous commençons à faire des commandes. Nous leur montrons une commande de démonstration. Ils participent avec nous, c'est un travail d'équipe. Ils voient le travail et ça leur permet d'intégrer les tâches à effectuer. Après chaque commande, on leur explique les points forts et les choses à améliorer. On augmente graduellement le niveau de difficulté des commandes pour leur faire voir le plus de choses possible. La quatrième journée on leur fait faire les

commandes les plus complexes. La dernière journée de formation, ils ont le champ libre, comme une journée régulière de travail. Je suis encore là, mais j'interviens moins. Je leur laisse prendre leur confiance. S'ils ont des questions, je reste entièrement disponible. À la fin de la formation, on fait un rappel de la semaine et on leur parle de certaines situations particulières auxquelles ils n'ont pas été confrontés au courant de la semaine.

QUELLES APTITUDES CELA PREND POUR EXERCER CE MÉTIER?

Il faut de la patience et être calme. Ça demande aussi d'être assidu à 100 %, car les nouveaux employé(e)s sont entièrement dépendants de ta présence pendant cette semaine de formation. Il faut être très présent psychologiquement, rester à l'affût, car pour eux, c'est la première fois qu'ils vont effectuer ce travail, alors on doit être vigilants pour deux. Il est primordial d'aimer son travail afin d'être capable de bien le transmettre aux nouveaux employé(e)s. Il faut être capable de bien expliquer et il faut avoir un certain leadership.

QU'EST-CE QUE TU AIMES LE PLUS DANS TON TRAVAIL?

C'est très valorisant de voir l'évolution que certains auront tout au long de la semaine et de les accompagner pour qu'ils soient fin prêts à exercer leur métier correctement. De plus, on est la porte d'entrée de ces employés, donc un lien de confiance s'établit avec eux et c'est le fun d'avoir un contact directement avec les nouveaux employé(e)s. C'est valorisant, car tu sens que ton travail est important et sert à quelque chose pour toi et pour les autres.



Les TUAC 501 et les TUAC Québec bien représentés au bureau de la FTQ!

Le **Bureau de la FTQ** est composé d'une présidence et d'un secrétariat général, élus par le Congrès, ainsi que d'un certain nombre de vice-présidences dont la nomination est ratifiée par le Congrès.

C'est à cette instance que se concrétise la coordination des interventions de la centrale, que se prennent les décisions sur les grandes orientations politiques, que se vivent les collaborations, que s'arbitrent les différends et que se dégagent les consensus nécessaires pour le maintien de l'unité entre tous les membres de la famille.

Lors du **31^e Congrès de la FTQ**, qui se tenait à Montréal du **28 novembre au 2 décembre 2016**, les membres ont réélu pour un second mandat,



Daniel Boyer³ (président) et **Serge Cadieux²** (secrétaire général) et ratifié la nomination des vice-président(e)s dont notamment celles de madame **Anouk Collet¹** (adjointe au président national des **TUAC**) et de **Denis Dumouchel⁴**

(vice-président au Conseil régional FTQ du Suroît ainsi que membre du comité exécutif des **TUAC 501**).

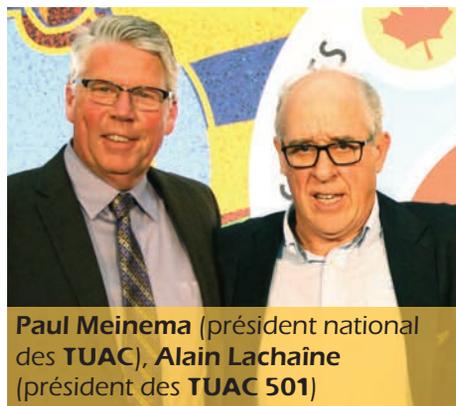
Félicitations et merci pour votre excellent travail!

Photo : Normand Blouin

Du nouveau à la CIN

Nous sommes heureux et fiers de vous annoncer qu'**Alain Lachaine** (président des **TUAC 501**) a été nommé au conseil d'administration de la **Caisse d'indemnité nationale (CIN)** des **TUAC Canada**. Créée en 1986 en prévision de grèves importantes qui devaient avoir lieu la même année dans l'industrie de la transformation des viandes du Canada, la CIN continue aujourd'hui d'appuyer des milliers de membres des **TUAC Canada**. Elle est ainsi en première ligne de nombreux combats que les travailleurs et les travailleuses aient dû mener contre des employeurs à l'attitude discutable au cours des dernières années. La CIN a pour objectif de fournir aux membres un supplément de sécurité financière lors des grèves et des lockouts.

À ce jour, près de **5 000 membres** des **TUAC 501** sont membres de la **Caisse d'indemnité nationale** des **TUAC Canada**.



Paul Meinema (président national des **TUAC**), **Alain Lachaine** (président des **TUAC 501**)

Suivez-nous au www.tuac501.org ou sur les pages **Facebook** des **TUAC 501** ainsi que les différents **réseaux sociaux** des **TUAC Québec** pour rester informés

-  www.facebook.com/tuac501
-  www.facebook.com/jeunetuac501
-  www.facebook.com/TuacQuebec
-  www.twitter.com/tuacqc
-  fr.pinterest.com/tuacquebec
-  <http://goo.gl/SbmJXn>
-  www.flickr.com/photos/tuacqc
-  <http://goo.gl/jxeEOF>
-  instagram.com/tuacquebec



Brunet & Associés
AVOCATS

OFFRE PRIVILÉGIÉE POUR LES MEMBRES DES TUAC ET LES MEMBRES DE LEUR FAMILLE
VEUILLEZ SIMPLEMENT MENTIONNER QUE VOUS ÊTES RÉFÉRÉS PAR LES TUAC

Avocats
droit familial
et droit civil

514-FAMILLE | Service juridique d'urgence
Sans frais 1 (855) 505-1515 | 7 jours sur 7
Bureaux à Montréal et à Québec

www.brunetassocies.com

L'engagement des jeunes aux TUAC 501 : une question de priorité!

— par *Maxime Sabourin*

Les derniers mois ont été spectaculaires en ce qui a trait aux membres âgées de **18 à 35 ans** pour l'organisation des **TUAC** tant au niveau national qu'au niveau des **TUAC 501**. C'est d'ailleurs en juin dernier qu'a eu lieu la première **grande conférence des jeunes des TUAC** qui réunissaient une centaine de membres du Canada. Lors de ce rassemblement, en plus d'entendre des conférenciers et conférencières sur différents sujets, les jeunes militant(e)s ont pu discuter sur les visions et les enjeux qui leurs tiennent à cœur, par exemple : **le salaire minimum à 15 \$, l'environnement et la justice sociale**. Ils et elles ont ainsi pu bâtir un argumentaire et augmenter leurs bagages pour leurs combats futurs.

Plus près de nous, au Québec, les jeunes des **TUAC 501** ont encore eu la chance de participer à la seconde édition du programme **Solidarité-Action-Jeunesse (SAJ)** qui se tenait au **Manoir du Lac-Delage** dans la région de Québec. En plus de développer une solidarité inestimable, ces jeunes syndiqué(e)s ont appris sur

des sujets tels que : **la société telle que nous la connaissons, l'égalité entre tous et toutes et l'historique des luttes syndicales des TUAC**, mais aussi de toutes les **luttes qui ont fait avancer le mouvement syndical au fil du temps**.

Par la suite a eu lieu la phase II du programme **SAJ** lors de laquelle des participants et des participantes des éditions de 2015 et de 2016 ont pu mettre en pratique la théorie apprise lors de la première phase. Ils et elles en ont appris davantage sur les **conditions et les luttes des TUAC reliés aux travailleurs migrants**, mais aussi, ils et elles ont eu le privilège de participer à une séance de **lobby au parlement d'Ottawa** où le groupe a exposé son argumentaire face à la **gratuité scolaire pour tous et toutes** et le **salaire minimum à 15 \$**.

Tout dernièrement se tenait le **camp de formation des jeunes de la FTQ** ainsi que le **sommet des jeunes travailleurs et travailleuses du CTC**. Encore une fois, nos membres ont eu l'occasion de réseauter et de créer des liens entre les différentes sections locales du Québec et du Canada en plus de tisser des liens avec les militants et les militantes des autres organisations syndicales de la province et du pays pour ainsi connaître les multiples réalités

auxquelles font face les jeunes au travers des différents milieux de travail syndiqués.

En conclusion, le syndicat des **TUAC 501** démontre, par l'intérêt qu'il porte à ces événements et ces programmes d'éducation, l'importance d'impliquer sa relève pour l'avenir de l'organisation, mais aussi l'importance de considérer chacun de ses membres, peu importe son âge, à l'importance en tant que citoyens d'être engagé dans sa communauté et ainsi être un moteur de changement social et d'amener la société en général à être plus progressiste et du même coup élever le niveau de vie des gens syndiqués, mais aussi de **l'ENSEMBLE DE LA SOCIÉTÉ**.

Et c'est pourquoi les **TUAC 501** sont en train de mettre sur pied un programme pour aller échanger avec ses membres, mais surtout pour être à l'écoute de leurs opinions sur le mouvement syndical et de leurs différentes réalités régionales. Le coup d'envoi ce donnera sous peu au **Saguenay Lac Saint-Jean** et se déplacera partout dans notre belle province par la suite!

**SOYONS UNIS,
SOYONS FORTS!**



Maxime Sabourin



La délégation des TUAC Québec



SAJ I - Juin 2016



SAJ II - Septembre 2016

Mathieu Gascon • Centre de distribution Provigo — Laval

En tant que jeune travailleur qui a participé au programme « **Solidarité-Action-Jeunesse (SAJ)** », je peux vous affirmer que cette formation m'a fait voir les choses d'un autre œil.

Étant assez nouveau sur le marché du travail et ayant vécu personnellement de l'abus de pouvoir provenant de l'employeur, ces quelques semaines de formation m'ont permis d'en apprendre davantage sur nos droits à titre de travailleur ainsi que sur les bienfaits du syndicalisme.

De plus, le SAJ est une formation complète et très instructive qui m'a permis de vivre plein d'expériences personnelles que je n'aurais jamais eu la chance de vivre. J'encourage fortement tous les jeunes à suivre cette formation. Elle vous sera très bénéfique dans votre parcours de vie!

David Morin • Centre de distribution Provigo — Laval

Pour commencer, je dois avouer que la seconde partie du « **SAJ** » était plus concentrée sur mes intérêts. J'ai eu la chance de rencontrer des personnes extraordinaires qui sont impliquées à un haut niveau du syndicat autant québécois que canadien.

Nous avons été conscientisés sur plusieurs enjeux : les réseaux sociaux, les travailleurs migrants et la politique. Personnellement, j'ai pu retourner dans mon milieu de travail et informer les gens sur les enjeux dont nous ne sommes pas toujours informés.

J'ai aussi eu la chance d'apprendre à connaître ce que le reste du Canada, via les **TUAC Canada**, prépare comme cheval de bataille pour les années à venir. Cette formation m'a permis entre autres, d'apprendre à connaître ce que les autres membres des **TUAC** vivent comme réalité qui diffère d'une section locale à l'autre.

Donc, toutes les formations me seront utiles au cours de ma vie de travailleur et de citoyen pour mieux comprendre tous les efforts qui sont mis de l'avant afin de faire bouger un gouvernement et qui sont sous-estimés. Maintenant, je vais pouvoir partager tout ce que j'ai appris. En conclusion, je souhaite cette formation à tous et à toutes. Apprendre à connaître d'autres réalités et injustices ouvre les yeux et cela n'a pas de prix.

TÉMOIGNAGES

Les TUAC 501 toujours présents aux célébrations de la FIERTÉ!

— par *Nicholas Jean*

Fierté Montréal fêtait cette année sa **10^e édition**, qui se déroulait du **8 au 14 août 2016**. Pour cette occasion, des militant(e)s et des dirigeant(e)s des sections locales des **TUAC** ont manifesté leur fierté.

Ensemble, forts et unis, les **TUAC Québec** ont transmis, encore cette année, un puissant message témoignant de l'**ouverture**, l'**égalité**, l'**inclusion** et la **diversité** qui prévaut dans notre grand syndicat.

Le samedi avait donc lieu la journée communautaire, où **plus de 78 000 visiteurs** sont passés pour aller à la rencontre de plus de **140 exposants**. Plusieurs personnes sont venues au kiosque des **TUA** pour nous saluer, en apprendre plus sur nous et se renseigner sur les divers moyens qu'un syndicat comme le nôtre prend pour défendre les droits de nos membres **LGBTQ**, dans nos établissements syndiqués.

Marquant le point culminant de plus de sept jours de festivités, des membres des **TUAC** de diverses régions du Québec se sont joints à plus de **5 000 marcheurs et marcheuses** dans les

rues de Montréal pour participer au **plus grand défilé LGBTQ de toute la francophonie**. Arborant fièrement des chandails verts, le cortège des **TUAC Québec** a défilé devant une foule enthousiaste de plus de **300 000 personnes** massées tout au long du boulevard René-Lévesque.

Notre président national des **TUAC Canada**, **Paul Meneima**, était sur place pour ces 2 journées, accompagné par **Anouk Collet**, adjointe exécutive au président national, **Barry Sawyer**, également adjoint exécutif au président national, **Alain Lachaine**, président des **TUAC 501** et Antonio Filato, président des **TUAC 500**.

Comme le veut la coutume, les participant(e)s ont observé une minute de silence à la mémoire des personnes victimes du sida et plus particulièrement pour ceux qui sont victimes d'homophobie et

d'agressions comme ce fut le cas à Montréal le 30 avril dernier ainsi qu'à Orlando au mois de juin 2016.

L'année 2017 sera synonyme de grandes célébrations, car aura lieu à Montréal la **première édition du festival LGBTQ pancanadien**, organisé par **Fierté Montréal** et s'inscrira dans la programmation officielle des célébrations du **375^e anniversaire de Montréal**. Nous vous donnons donc rendez-vous l'an prochain, du **11 au 20 août 2017**, où nous pourrons encore manifester notre fierté et transmettre nos valeurs d'ouverture qui font la renommée de notre grand syndicat.



Journée communautaire



Défilé de la fierté

Pourquoi un salaire minimum à 15 \$ l'heure?

Le 15 octobre dernier, les **TUAC 501** unissaient leur voix aux milliers de personnes venues marcher pour réclamer la **hausse du salaire minimum à 15 \$**. Pour le syndicat des **TUAC 501**, offrir un salaire minimum de 15 \$ l'heure contribuera à renforcer notre économie, c'est pourquoi notre présence était importante lors de cette marche.

Si vous désirez en savoir plus sur les revendications de tous les syndicats affiliés à la **FTO**, nous vous invitons à consulter le site Internet minimum15.quebec. Vous y trouverez notamment un argumentaire étoffé qui saura vous éclairer. Entre-temps, nous partageons avec vous quelques mythes et réalités que l'on retrouve sur ce site afin de démystifier cet enjeu.

Les emplois au salaire minimum, il n'y a que les étudiants qui les occupent. FAUX

Saviez-vous que 50% des employés recevant le salaire minimum ne sont pas aux études? La majorité de ces personnes ont plus de 25 ans et une forte proportion possède déjà un diplôme d'études postsecondaires.

Augmenter le salaire minimum causera des pertes d'emplois. FAUX

Bien que ce soit une théorie répandue, il n'y a pas de consensus scientifique sur la question. Dans les faits, les hausses de salaire minimum n'ont pas eu les effets catastrophiques annoncés par les prophètes de malheur. Un an après de fortes hausses de salaire minimum, l'emploi se porte très bien à Seattle. Des entrepreneurs qui s'étaient à l'origine opposés à la hausse s'en servent maintenant pour attirer de la main-d'œuvre.

Au Québec, le salaire minimum a connu trois hausses consécutives de 0,50 \$ entre 2007 et 2010, la plus forte hausse enregistrée depuis



Anouk Collet (adjointe exécutive au président national des **TUAC**) en compagnie de **Maxime Sabourin** (**TUAC 501**) et **Francis Palerme** (**TUAC Canada**)



plusieurs années. À la fin de cette séquence, l'ISO a observé qu'il n'y avait pas eu de baisse du nombre d'emplois au salaire minimum. Au contraire, les secteurs où ils sont très présents avaient enregistré des profits supérieurs aux attentes.

S'il adoptait un salaire minimum à 15 \$, le Québec ferait exception en Amérique du Nord. FAUX

Plusieurs grandes villes américaines hausseront graduellement leur salaire minimum jusqu'à 13 \$ et 15 \$. Récemment, les États de Californie et de New York prévoient augmenter leur salaire minimum à 15\$ pour 2021. Au Canada, l'Alberta a adopté un plan amenant graduellement le salaire minimum à 15 \$ en 2018. Sans vouloir atteindre nécessairement 15 \$, le salaire minimum en Ontario est actuellement de 11,25 \$ à la suite d'une importante hausse. De plus, il sera à l'avenir indexé annuellement.

Les petites et moyennes entreprises du Québec ne peuvent se permettre une hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure. FAUX

Si l'on adoptait une hausse immédiate du salaire minimum à 15 \$ l'heure, l'adaptation pourrait être difficile pour les entreprises, en particulier les PME. **Nous ne proposons pas une telle**

chose! Les économistes, de gauche comme de droite, s'entendent pour dire que les hausses de salaire minimum doivent être **graduelles** et **annoncées longtemps d'avance**. C'est pourquoi les États et les villes des États-Unis qui ont récemment décidé d'augmenter leur salaire minimum le font sur des échéanciers de trois à cinq ans. De plus, l'augmentation du salaire minimum entraîne une hausse de la consommation. En effet, les nouveaux revenus des personnes au salaire minimum sont immédiatement dépensés dans l'économie réelle, là où les PME sont très présentes.

La hausse du salaire minimum représente un coût que les employeurs vont refiler aux consommateurs en augmentant leurs prix. FAUX

Une quantité étonnante de variables entrent en compte pour déterminer le prix d'un bien ou d'un service, notamment le prix du pétrole. Faire un lien direct et automatique entre une augmentation du salaire minimum et une hausse de prix est donc simpliste. La compétition dans le domaine des services est très féroce, ce qui fait en sorte qu'une entreprise qui hausse trop ses prix se met dans une situation désavantageuse par rapport à ses concurrents.

Source : FTO | www.minimum15.quebec

Les TUAC 501 participent au 31^e Congrès de la FTQ : Dessinons l'avenir ensemble!



Alain Lachaine (président des TUAC 501) et Anouk Collet (adjointe exécutive au président national des TUAC Canada) sont entourés des membres de la délégation des TUAC 501 lors du 31^e congrès de la FTQ

Le 31^e Congrès de la FTQ, qui se tenait à Montréal du 28 novembre au 2 décembre 2016, était l'occasion d'aborder de front deux enjeux cruciaux de l'heure : la lutte aux inégalités sociales et les changements climatiques. Depuis les années 1980, le Québec fait face à une hausse marquée des inégalités sociales. La dernière période d'austérité du gouvernement libéral n'a pas été sans conséquence.

Ces inégalités se présentent sous différentes facettes comme l'augmentation de la pauvreté, la stagnation des salaires et l'enrichissement indu des 1% les plus riches. Nous ne sommes pas tous égaux face à ce phénomène. Les inégalités touchent certaines personnes plus que d'autres : des jeunes issus de foyers moins favorisés n'ayant pas les mêmes chances de réussite scolaire; les personnes âgées vivant avec un minimum de revenus; les femmes moins bien rémunérées que les hommes pour un même travail; les personnes immigrantes vivant dans des logements insalubres. Ces inégalités grandissantes ont des

conséquences graves sur le dynamisme économique, la mobilité intergénérationnelle, l'espérance de vie, la réussite scolaire, l'état de la démocratie. **Bref, la hausse des inégalités érode le tissu social québécois.**

Les inégalités sociales sont le résultat de choix politiques et non d'un phénomène naturel. Comme ces inégalités s'imbriquent et interagissent entre elles, la lutte doit se mener sur plusieurs fronts à la fois : des emplois de qualité, des services publics accessibles, des programmes de soutien de revenu adéquats, un régime fiscal progressif, un meilleur accès à la syndicalisation, etc. La FTQ a proposé dans le cadre de son congrès un plan d'action de lutte contre les inégalités en insistant sur le rôle de l'action politique afin de bâtir une société plus égalitaire, plus solidaire et plus démocratique.

MENACE DE TOUS LES TEMPS POUR L'EMPLOI

La question climatique et celle de l'emploi sont indissociables, car une grande majorité des émissions de gaz à

effet de serre (GES) provient du processus de production de biens et de la prestation de services. La lutte contre les changements climatiques entraînera une restructuration majeure de l'économie et du marché du travail. De nouveaux secteurs émergeront; d'autres seront en déclin. Des emplois seront perdus, d'autres seront créés et certains seront amenés à se transformer. Considérant l'ampleur des défis et la rapidité avec laquelle il faut effectuer ces changements, il faut s'y préparer dès maintenant.

SOYONS PROACTIFS!

Dans cette nécessaire transition vers une économie plus verte, la FTQ est profondément convaincue que la prise en compte de l'environnement est compatible avec une croissance économique vigoureuse et le maintien et la création d'emplois. Toutefois, cette transition doit être équitable pour les travailleurs, les travailleuses et les communautés.

Pour garantir notre avenir à tous et à toutes, nous devons définir, dès maintenant, les bases d'une stratégie pour assurer une transition juste vers une économie plus propre et verte. La FTQ entend y jouer un rôle de leader à l'échelle nationale et régionale. Ce 31^e congrès est une occasion idéale pour lancer un message syndical fort et inspirant en plus de mettre de l'avant nos revendications. Les travailleurs et les travailleuses ont besoin d'une stratégie ambitieuse pour l'emploi, de mesures de formation adaptées et d'un véritable régime d'assurance-emploi. Et surtout, ils et elles doivent faire partie de la solution dans toutes les régions et dans tous les secteurs d'activité économique.

Cette déclaration de politique s'inscrit dans le suivi de la Tournée régionale sur les changements climatiques qui a eu lieu de mars à septembre 2016.

Source : FTQ

Les TUAC 501 appuient la campagne #PASCORRECT du YMCA



25 ANS APRÈS LE MASSACRE DE POLYTECHNIQUE, LA VIOLENCE CONTRE LES FEMMES NOUS ENTOURE TOUJOURS. #PASCORRECT

À la demande d'Isabelle Roy, notre consœur siégeant au Comité consultatif sur la condition féminine du Conseil national des

TUAC, nous participons cette année à la campagne #PASCORRECT du YMCA.

En tant que syndicat, il est de notre devoir de participer en grand nombre à cette campagne qui dénonce la violence envers les femmes, sous quelques formes que ce soit.

Dans le cadre de cette campagne, les **TUAC Canada** ont fait faire un montage afin de faire paraître les photos des **représentant(e)s** et des **membres du Conseil exécutif** sur le site Internet ou éventuellement sur une affiche officielle des **TUAC 501** et qui pourra être affichée dans vos unités.



C'est en 1999 que l'Assemblée générale des Nations Unies a décrété que le **25 novembre** allait être la date de la **Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes**. Or, cette date a précisément été choisie en hommage aux sœurs Mirabal, de nationalité dominicaine, qui furent violemment assassinées plus de 30 ans auparavant. Le 25 novembre est aussi le premier des **16 jours de militantisme** contre la violence faite aux femmes. Cette période s'achève donc le **10 décembre**, date de la **Journée internationale des droits de la personne**.

Les membres des **TUAC** de partout au Canada ont participé à l'initiative du mot-clic #PASCORRECT dans les médias sociaux à l'occasion de la campagne des **Roses du YWCA** dans le but d'appuyer la lutte visant à mettre fin à la violence à l'égard des femmes. En effet, le 25 novembre dernier, sur le coup de midi, des membres de votre syndicat ont appuyé cette campagne en publiant des messages de soutien à la cause sur **Twitter** et **Facebook** au moyen du mot-clic #PASCORRECT, sans oublier d'inscrire la mention « @TUACQC ». Vous pouvez également télécharger une affiche imprimable au tuac501.org que vous pouvez utiliser pour illustrer votre ferme appui à la campagne. Chacun ou chacune peut se photographier tout en tenant cette affiche en évidence avant de faire paraître sa photo sur **Facebook** ou sur **Twitter**.

Prenez vous aussi clairement position contre la violence faite aux femmes en unissant votre voix à la nôtre en publiant à votre tour sur les réseaux sociaux de votre choix le message suivant :

La violence faite aux femmes n'est #PASCORRECT. Si vous en êtes témoin, faites-y obstacle!
@TUACQC #TUAC #TUACCanada #UFCW #UFCWCanada



Renforcement de la solidarité internationale au Forum social mondial de Montréal

Des militants et des militantes des **TUAC 501** et des **TUAC Canada** se sont joints à des milliers d'autres personnes qui militent en faveur de la justice sociale aux quatre coins du globe à l'occasion du **Forum social mondial (FSM)**, qui se tenait cette année du **9 au 14 août à Montréal**. Il s'agit de la première édition du FSM à se dérouler dans un pays du Nord.

« L'organisation du FSM s'est mise en branle officiellement en 2013 à Tunis, lorsque le comité international a accepté la candidature de Montréal. La **FTO** était présente, et a, dès lors, appuyé ce choix. Depuis 2012, la **FTO** est fortement présente dans le mouvement altermondialiste. Sa participation au Sommet des peuples à Rio, aux deux éditions du FSM en Tunisie et à la COP21 à Paris en témoigne. Elle a également été au cœur de l'organisation du Forum social des peuples à Ottawa en 2014. Elle a affirmé sa présence au cœur des grands débats de société que l'on retrouve dans ce genre d'événement » — Source : **FTO**, extrait du texte publié dans le *Monde ouvrier*, no 117 (septembre-octobre 2016), page 10.

LE FORUM SOCIAL MONDIAL A 15 ANS

C'est au Brésil, en 2001, que le FSM a eu lieu pour la toute première fois. Depuis lors, il s'agit là d'un rendez-vous où, tous les ans, se rencontrent

des militants et des militantes ainsi que des organisations dont font partie des gens de la société en général et du monde de la justice sociale en particulier qui cherchent à renforcer la solidarité internationale dans le but d'œuvrer à rendre le monde plus juste et plus démocratique qu'il ne l'est actuellement. Le Forum social mondial est le plus grand rassemblement de la société civile visant à trouver des solutions aux problèmes de notre temps.

Des dizaines de forums, d'ateliers, de conférences et de performances artistiques étaient offerts à l'occasion de la 12^e édition du FSM portant sur diverses thématiques telles que le **développement social**, **l'économie solidaire**, **l'environnement**, les **droits de la personne**, la **démocratisation** et bien plus encore. Deux ateliers étaient donnés par des gens représentant les **TUAC Canada**.

Par ailleurs, des militants et des militantes de l'organisation syndicale ont animé une table ronde sur la **justice et la précarité dans le domaine de l'alimentation** au nom du principal syndicat des salarié(e)s des secteurs de la transformation des aliments et du commerce de détail.

De même, les **TUAC Canada** ont fait donner un exposé sur la campagne ayant pour titre **Les Mains sales de Chevron**. Le syndicat ainsi que les

personnes et les organisations qui sont associées à celui-ci ont d'ailleurs profité de cette campagne internationale pour demander justice en faveur des victimes de la pollution de l'environnement et des violations des droits de la personne dont la société **Chevron** s'était rendue coupable en Équateur et dans d'autres pays.

En outre, des militants et des militantes des **TUAC 501** et des **TUAC Canada** ont aussi pris part à des rassemblements et à des marches tout au long de la semaine, dont une manifestation d'appui aux salarié(e)s en grève du Vieux-Port de Montréal.

Au total, ce sont des représentants et des représentantes de plus de **120 pays** qui se sont présentés à la **12^e édition du Forum social mondial**, ce qui allait permettre de consolider la solidarité qui se manifeste entre **1 300 organisations du monde entier** luttant en faveur de la justice sociale et écologique tout comme des droits de la personne et de ceux des travailleurs et travailleuses.

LES TUAC 501 BIEN REPRÉSENTÉS

La délégation de notre section locale était composée d'Alain Lachaine (président des **TUAC 501**), Maxime Sabourin, Serge Bell, Denis Dumouchel, Hélène St-Pierre, Johnny Edmond, Luc Laplante, Guillaume Laplante, Jean-François Grenon et Nicholas Jean.

Nos
meilleurs
vœux
pour **2017**