



**Ensemble
BÂTISSONS
LA RELEVÉ**



**CONSUMER
SYNDIQUE
C'EST FUTÉ!**



De la **culture syndicale**
dans votre assiette

UN SYNDICAT PROGRESSISTE EN CONSTANTE ÉVOLUTION



Mission accomplie pour le nouveau
cours de délégués et déléguées!



Une **chaîne humaine** pour la
saine alimentation de nos **enfants**



REMP LISSEZ LE
**FORMULAIRE DES
BOURSES D'ÉTUDES
DES TUAC 500...**

**PAGE
23**

VOTRE VOIX TUAC 500 AU TRAVAIL S'ENTEND ET S'ILLUSTRE DE MULTIPLES FAÇONS

3

Éditorial du président Antonio Filato

Ensemble aujourd'hui pour notre syndicat de demain

4

Mot du secrétaire-trésorier Robert Armstrong

Repenser la relève afin d'être efficaces et proactifs pour les membres des TUAC

5

Au Bureau TUAC 500 de Sherbrooke

Ça bouge dans la grande région de Sherbrooke!

6

Au Bureau TUAC 500 de Gatineau

De multiples ressources au service des membres de la région de Gatineau

7

Au Service du recrutement

Le recrutement : un travail d'équipe!

8-9

Au Service santé et sécurité

J'ai mal au dos!!! Dois-je en parler à mon employeur?

10-13

Dossier central

Mission accomplie pour le nouveau cours de délégués et déléguées!

16-17

Au CFACQ

Une chaîne humaine pour la saine alimentation de nos enfants

18-19

Au Service juridique

Décisions heureuses pour deux salariées des TUAC 500!

Et bien plus...



SUIVEZ LES TUAC QUÉBEC SUR FACEBOOK AU www.facebook.com/TuacQuebec



Trait d'Union est la revue des Travailleurs et Travailleuses unis de l'alimentation et du commerce TUAC 500, qui couvre les secteurs suivants où

travaillent ses membres : bannières de l'alimentation, secteur industriel, quincailleries et centres de rénovation, services financiers. Trait d'Union paraît quelques fois l'an et parvient directement à tous les membres y compris les retraités et les retraitées.

Coordonnée par **Antonio Filato**, président et responsable des communications, elle puise son information à diverses sources internes, auprès de ses partenaires, dont le CFACQ et dans des médias dont elle cite la provenance. Cette revue puise aussi son information dans les médias écrits ou électroniques ou dans des analyses du secteur de l'alimentation et du commerce dont elle identifie les sources.

Les renseignements dans ce numéro sont à jour au 19 juin 2014.

Relecture

Pour l'ensemble du numéro – Tanya Dorais, adjointe à la direction

Communication

Roxane Larouche et Philippe Métras


Mise en page

Roxane Larouche

Illustrations

Photos portraits : Magalie Dagenais
Photos reportage : Roxane Larouche et Philippe Métras
Autres photos : Représentantes ou représentants TUAC 500, Les Aliments Lesters et photothèque des TUAC 500

Impression

Imprimerie Atelier Québécois Offset (1998 inc.) 

Tirage

39 000

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Toute nouvelle, communiqué ou projet d'article doivent être envoyés au responsable et sujets à son approbation.

Elles doivent être accompagnées des coordonnées et de la signature de son auteur ou auteure. Toute personne désireuse de citer en tout et en partie son contenu est priée d'en aviser le responsable, au bureau de Montréal.

Bureau de Montréal

1200, boul. Crémazie Est, bureau 100
Montréal (Québec) H2P 3A7
Téléphone : 514 332-5825, ou
Sans frais : 1 800 363-5566
Télécopie : 514 332-0500
COURRIEL : local@tuac500.ca

Bureau de Sherbrooke

790, rue de la Rand, bureau 3200
Sherbrooke (Québec) J1H 1W7
Téléphone : 819 569-9488, ou
Sans frais : 1 800 465-6583
Télécopie : 819 569-0479
COURRIEL : sherbrooke@tuac500.ca

Bureau de Gatineau

1400, rue St-Louis, bureau 203
Gatineau (Québec) J8T 2N1
Téléphone : 819 777-8822
Sans frais : 1 888 777-4162
Télécopieur : 819 777-5336
Courriel : gatineau@tuac500.ca

Site Internet

www.tuac500.com

CENTRE DE FORMATION DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE DU QUÉBEC - CFACQ

1200, boul. Crémazie Est, bureau 101
Montréal (Québec) H2P 3A6
Téléphone : 514 332-2545, ou
Sans frais : 1 866 852-3227
Télécopie : 514 725-7979
COURRIEL : info@cfacq.ca
www.cfacq.ca



Antonio Filato

Président

Le mot « **Ensemble** » est utilisé fréquemment dans le monde syndical pour qualifier notre rapport de force et notre pouvoir d'action. La récente campagne du **Congrès du travail du Canada**, « *Ensemble pour un monde plus juste* », en est d'ailleurs un très bon exemple. Cette campagne démontre notamment à quel point les syndicats sont importants pour les membres, mais aussi pour la société dans laquelle nous vivons. Le mot « **Ensemble** » prend ainsi un sens beaucoup plus inclusif et c'est une philosophie à laquelle nous devons souscrire afin de bâtir le syndicalisme de demain.

LA SOLIDARITÉ DANS UN MONDE HABITÉ PAR WALMART ET TARGET

L'actualité des derniers mois nous a bien démontré à quel point certains travailleurs et travailleuses peuvent être isolés non seulement par la peur, mais aussi par la méconnaissance ou les pratiques antisyndicales de leurs employeurs. Encore aujourd'hui plusieurs salariés non syndiqués voient leurs droits et libertés violés, et ce, après avoir rendu de loyaux services à leur employeur pendant plusieurs années. Malgré le fait que ces salariés ne soient pas syndiqués avec les **TUAC**, ils bénéficient de nos luttes syndicales et sociales lorsque nous revendiquons l'augmentation des normes minimales du travail au Québec. Finalement, nous

Ensemble aujourd'hui pour notre syndicat de demain

réussissons à améliorer leurs conditions de travail et nos membres syndiqués obtiennent un levier supplémentaire afin de bonifier leurs conventions collectives. C'est une preuve que nous pouvons bâtir « **Ensemble** » un monde plus juste pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses.

RENOUVEAU SYNDICAL OU RETOUR AUX SOURCES?

On entend beaucoup parler de renouveau syndical et de la nécessité de changer notre approche pour rebâtir la solidarité avec nos membres. Nous devons comprendre que l'approche humaine et de proximité nécessaire à la mobilisation n'est pas une nouvelle stratégie syndicale, mais plutôt le fondement même de notre mouvement. Avec les années, certaines organisations syndicales se sont éloignées quelque peu de ce principe fondamental et en réalisent aujourd'hui les effets négatifs. Aux **TUAC 500** notre succès a toujours reposé sur cette proximité avec les membres, la base même de notre mouvement. Encore aujourd'hui, c'est ce qui nous démarque de plusieurs autres syndicats. Par contre, il y a toujours place à l'amélioration dans nos approches et ce virage humain nous encourage à continuer d'aller sur le terrain, dans nos milieux de travail et à la rencontre des membres afin de conserver leur confiance et leur intérêt et d'avancer tous ensemble vers un projet commun!

Cependant, force est de constater que nous devons adapter nos méthodes et notre approche pour rejoindre les membres, les informer et les défendre. Le principe reste ainsi le même, mais les gestes doivent être repensés en fonction des réalités actuelles et futures de nos membres. Notre succès dépendra donc de notre capacité à innover et à remettre en question certaines de nos stratégies.

MULTIPLIER LES INITIATIVES: LA CLÉ DU SUCCÈS

Au-delà de la réflexion doit découler des actions concrètes afin de transporter notre syndicat à travers les défis que pose l'avenir. Aux **TUAC 500**, je suis fier d'affirmer que nous avons une équipe proactive qui s'implique dans les démarches de renouveau, que ce soit par l'entremise de notre projet de relève, par le renouvellement de la formation syndicale ou par le développement de techniques de recrutement non traditionnelles. À ce sujet, je vous invite à lire tous les articles de cette édition du **Trait d'union** qui démontrent de façon concrète les gestes et les actions mis en œuvre afin de faire progresser notre syndicat. Vous verrez que chaque thématique met de l'avant notre souci d'amélioration, et ce, toujours dans votre intérêt!



Une partie de la délégation des **TUAC 500** présente lors du congrès du CTC.



Robert Armstrong

Secrétaire-trésorier

Notre syndicat évolue et les personnes qui y travaillent aussi. Ainsi, le quotidien de la section locale est teinté de divers imprévus qui affectent potentiellement notre bon fonctionnement (ex.: les retraites, les congés de maternité, les mutations, etc.). Ces situations nous font réaliser à quel point l'enjeu de la relève est important pour assurer que nous continuons à répondre à vos besoins. Ces situations nous poussent également à repenser notre regard vers l'avenir afin d'avoir, en tout temps, les personnes nécessaires pour continuer de porter le flambeau syndical.

LE PHÉNOMÈNE DES RETRAITES

Dans les deux dernières éditions du **Trait d'Union**, je vous ai parlé en long et en large des régimes de retraite et vous n'avez pas terminé d'en entendre parler, car c'est un sujet important et actuel pour plusieurs de nos membres compte tenu du vieillissement de la main-d'œuvre. Aux **TUAC 500**, nous ne sommes pas à l'abri de ce phénomène. Si nous voulons continuer de vous offrir une représentation hors pair, nous devons nous assurer de préparer les personnes qui prendront la relève lorsque certains membres de notre équipe prendront leur retraite. Que ce soit des représentants syndicaux, des représentantes syndicales, un membre de notre personnel administratif ou

Repenser la relève afin d'être efficaces et proactifs pour les membres des TUAC

tout autre membre de notre équipe, tous jouent un rôle important dans notre organisation. C'est pourquoi nous devons nous assurer de planifier ces départs. De cette façon, nous assurons la continuité, mais aussi le renouveau de notre organisation!

En matière de renouveau, je pense entre autres au fait que nous avons plusieurs nouvelles formations sur la planche de travail, incluant notre nouvelle formation pour les délégués syndicaux et les déléguées syndicales. Pour en savoir plus, je vous invite à consulter notre **dossier central aux pages 10 à 13**.

LES CONGÉS DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ

Une autre réalité à laquelle nous devons parfois réagir est l'arrivée prochaine d'un enfant dans la vie d'un ou d'une membre de notre équipe. Que ce soit une de nos travailleuses ou la conjointe d'un de nos travailleurs, nous savons que cette bonne nouvelle impliquera aussi des congés de maternité et de paternité de longues durées. Ainsi, nous devons prévoir qui prendra le relais pendant leur absence afin que vous continuiez d'obtenir les services auxquels vous avez droit. Une bonne gestion de la relève permet donc que les dossiers soient transférés et pris en charge pendant les absences prolongées. Cela nous permet de maintenir le suivi avec vous. Notre objectif ultime est que vous ne soyez même pas conscient que quelque chose a bougé à la section locale : un service de qualité en tout temps!

LES MUTATIONS ET LES CHANGEMENTS DE POSTE

Par ailleurs, il arrive parfois que des membres de notre équipe changent de

poste. Par exemple un représentant syndical du service aux membres devient représentant syndical au service de négociation. Souvent, les mutations sont effectuées rapidement afin de combler un départ dans un département au bureau. Cependant, cette situation fait aussi naître un besoin qui doit être comblé dans le département initial de la personne. Afin d'éviter de changer sans cesse le problème de place, nous devons mieux planifier nos mouvements de personnel. Des situations comme celle-là nous ont encouragés à remanier nos routes de services, notamment en fonction des zones géographiques afin de concentrer davantage notre action dans les différentes régions que nous représentons.

LA RELÈVE : UN ENJEU QUOTIDIEN

Vous pouvez constater que les changements que nous vivons sont multiples et nous poussent à repenser constamment nos stratégies en matière de gestion de la relève. Nous devons nous assurer qu'en tout temps nous sommes en mesure d'avoir la bonne personne à la bonne place afin que vous obteniez des services de qualité. Bien sûr, il y aura toujours des imprévus et des situations-surprises, mais nous devons minimiser leur impact et nous préparer à y faire face en cas de besoin. Ainsi, en collaboration avec **Claude Robert**, directeur du bureau régional de Sherbrooke, ainsi que **Stéphane Richard**, directeur du bureau régional de Gatineau, nous travaillons activement afin de trouver des solutions rapides aux situations auxquelles nous sommes confrontés. C'est cette approche d'équipe qui fait de notre syndicat une organisation efficace, proactive et sans cesse à la recherche de solutions afin de demeurer à votre service!

Ça bouge dans la grande région de Sherbrooke!



Claude Robert
Directeur

Les **TUAC 500** forment un syndicat proactif et orienté vers l'avenir qui est constamment en mouvement et en quête de changements afin d'améliorer la qualité des services offerts et notre efficacité en tant qu'équipe. Depuis la dernière édition du **Trait d'Union**, de nombreux dossiers et événements sont en cours dans la grande région de **Sherbrooke** et méritent d'être abordés.

MISE EN CHANTIER À LAC-MÉGANTIC

Premièrement, de très bonnes nouvelles pour nos membres dans la région de **Lac-Mégantic**. En effet, les citoyens de la région ont été témoins de la première pelletée de terre du tout nouveau **marché d'alimentation Alain & Valiquette**. Ce supermarché **Metro** de la rue Frontenac avait malheureusement été fermé à la suite des événements tragiques du déraillement à Lac-Mégantic en juillet dernier. Nos membres et les citoyens de la région seront ainsi heureux d'apprendre que le nouveau supermarché arborera la bannière **Metro Plus** et sera situé dans le quartier **Fatima**, secteur en plein essor dans la région. L'ouverture devrait se concrétiser à l'automne 2014,

permettant ainsi de tourner une page de cette malheureuse tragédie. Je tiens à souligner, encore une fois, au nom de toute l'équipe du bureau de Sherbrooke et des **TUAC 500**, l'énorme courage dont ont fait preuve nos membres et les citoyens de la région. C'est avec solidarité que nous sommes avec vous dans cette nouvelle étape de votre vie.

UN TOUT NOUVEAU IGA EXTRA À VICTORIANVILLE

Autre mouvement important au niveau de nos unités, le IGA devenu **IGA Extra à Victoriaville** a enfin ouvert ses portes à son nouvel emplacement du 11, rue de l'Aqueduc. Le **marché d'alimentation Raymond Martin**, originalement sur le boulevard des Bois-Francis Nord, a fait l'objet d'un investissement majeur permettant son agrandissement par la relocalisation. Cet agrandissement a permis l'entrée en poste d'une quarantaine de nouveaux membres **TUAC 500**. Ces derniers ont pu intégrer leur nouvel environnement de travail modernisé et sont heureux de la tournure des événements.

LA FORMATION SYNDICALE AU CŒUR DE NOS PRIORITÉS

En ce qui a trait aux activités mêmes du bureau de Sherbrooke, nous avons reçu du **12 au 14 mars** dernier le tout premier groupe de la nouvelle **formation de base offerte aux**

déléguées syndicales et délégués syndicaux. Ces membres se sont prêtés au jeu en participant à cette toute nouvelle formation. Pour en apprendre davantage je vous invite à lire le **dossier central aux pages 10 à 13**. C'est un des nombreux avantages et services mis à votre disposition lorsque vous devenez membres **TUAC 500**.

MIEUX VOUS REPRÉSENTER DANS LA RÉGION

Finalement, nous avons également connu différents mouvements de personnel dans la région à la suite du remaniement des routes et d'autres imprévus dont vous parlait notre secrétaire-trésorier, **Robert Armstrong**, dans son article d'ouverture. En effet, le représentant syndical **Jean-Pierre Lavoie** reprend sa route de service aux membres, lui qui était attiré au service de négociation. Il termine présentement ces derniers dossiers de négociation en cours avant d'entrer en pleine fonction au début de l'été. Également la représentante syndicale **Marie-Élaine Desrosiers** joint les rangs de l'équipe de **Sherbrooke** en prenant en charge 4 dossiers à **Drummondville**, soit le **Végétarien**, le **Metro**, le **Metro Plus Claude Bisson** et le **Mégaburo**. De son côté le représentant syndical **Richard Dulude** reprend des unités de service dans la région de **Granby**.

Ces événements démontrent bien à quel point les **TUAC 500** forment une équipe active, cherchant constamment à vous informer, vous éduquer et vous offrir une représentation hors pair!

Dossiers de négociation

- Mégaburo Drummondville
- Maxi Drummondville
- Patrick Morin Lavaltrie
- Dionne
- Multiportions
- Cargill
- Cargill - entretien mécanique
- Presto Sherbrooke
- Loblaw Drummondville
- Maxi St-Georges
- Loblaws Granby
- Métro Drummondville
- Végétarien Jacques-Cartier
- GCR Centre de pneus
- Club de golf Milby
- Réno-Dépôt Ste-Foy
- Smucker
- Bonduelle
- Iga Warwick
- Iga Coaticook

De multiples ressources au service des membres de la région de Gatineau



Stéphane Richard
Directeur

La dernière édition du journal le **Trait d'Union** était entièrement consacrée à la récente fusion entre les **TUAC 500** et les **TUAC 486**. Depuis, les choses ont évolué rapidement dans la région de **Gatineau**, mais toujours en gardant en tête notre mission première, vos intérêts en tant que membres des **TUAC**.

Ainsi, nous sommes encore aujourd'hui en période d'adaptation aux nouvelles structures et procédures des **TUAC 500**, notamment l'apprentissage du système informatique, mais le tout avance à très bon rythme. Au-delà des aspects administratifs, cette fusion apporte également plusieurs changements positifs pour nos membres en **Outaouais**, dont l'accès à une foule de nouveaux services dont nous n'avions malheureusement pas les ressources humaines, matérielles ou financières nécessaires pour les développer par le passé. Dorénavant, l'équipe du bureau régional de Gatineau se concentrera spécifiquement au service aux membres dans vos unités et magasins, une façon pour nous d'être plus près de vos besoins quotidiens dans vos milieux de travail.

FORMATION SYNDICALE MAINTENANT DISPONIBLE EN OUTAOUAIS

Parmi les services maintenant disponibles pour nos membres de la région, notons l'arrivée importante de la formation syndicale! Dans les prochains mois, vous aurez accès à plusieurs cours, par exemple en santé et sécurité au travail ou pour planifier votre retraite.

De plus, une formation très attendue s'est donnée pour la première fois à Gatineau du **13 au 15 mai** dernier : la « *Formation pour les délégués syndicales et les délégués syndicaux* ». Pour y avoir assisté lors de la troisième journée de formation, je peux vous confirmer que les délégué(e)s présents ont adoré la formation!

Les trois jours leur ont permis d'échanger avec d'autres délégués et d'en apprendre davantage sur les services offerts et les procédures à suivre, par exemple lors d'une enquête de grief. Ils aimeraient tous suivre d'autres formations à l'avenir et attendent avec impatience l'arrivée des nouveaux cours dans la région de Gatineau.

Cette offre en matière d'éducation syndicale est un ajout inestimable pour nos membres en Outaouais. Pour en apprendre davantage sur ce cours de délégué et l'approche privilégiée par les **TUAC 500** en matière de formation, je vous invite à lire le **dossier central** consacré uniquement à ce nouveau cours aux **pages 10 à 13**.

LE CFACQ S'INSTALLE DANS NOS BUREAUX DE GATINEAU

Toujours dans l'optique de la formation, nous avons fait l'acquisition d'un local dans notre immeuble à Gatineau afin de planifier de l'espace pour la mise en place des

futurs locaux du **Centre de formation de l'alimentation et du commerce du Québec (CFACQ)**. Ainsi, l'offre de service en matière d'éducation devient encore une fois bonifiée et permettra aux membres de la région de jouir d'une panoplie de formations syndicales et en alimentation.

BÂTIR LA RELÈVE EN RÉGION

De plus, par l'entremise du programme « **Bâtissons la relève au TUAC 500** », plusieurs jeunes délégués de nos unités de travail ont été rencontrés et interviewés par **Philippe Métras**, coordonnateur du programme, afin d'en apprendre davantage sur leurs motivations et leurs intérêts pour le mouvement syndical.

Leurs témoignages seront utilisés dans le cadre de la rubrique mensuelle « **Bâtissons la relève avec...** » sur le site Internet des **TUAC 500**. Pour en savoir plus sur cette initiative, je vous invite à lire l'article en **page 14**. Je suis fier de l'implication active de nos jeunes membres dans la région. Ils sont le symbole de notre avenir syndical.

Dossiers de négociation

En cours

- IGA Rivière-Rouge
- IGA Extra Robert-Tellier
- Alim. Serge Vermette (IGA)
- Super C Gatineau
- Provigo Gatineau
- Alim. Patry, Chevalier (Provigo)
- Loblaw Hull

Le recrutement : un travail d'équipe!



Guy Therrien
Service du recrutement

Pour mener à terme une campagne de recrutement, nous devons mobiliser de nombreuses ressources humaines et matérielles, et ce, dans des délais parfois courts et très intenses. Aux **TUAC 500**, le recrutement est loin d'être l'affaire de quelques personnes, c'est plutôt un réel travail d'équipe qui implique tous les membres de notre organisation. En effet, notre succès vient du fait que tout le monde s'implique dans les dossiers de recrutement. C'est l'une des nombreuses forces de notre syndicat. La raison de ce succès c'est qu'aux **TUAC 500** nous sommes tous des représentants syndicaux, peu importe que nous travaillions au service de négociation, au service aux membres, au service de recrutement ou au

service juridique. Ainsi, si nos collègues ont besoin d'un coup de main, nous sommes au rendez-vous! Un bon exemple de cette collaboration est lors des « blitz » de signature des cartes d'adhésion lors d'une campagne de recrutement. Dans ces moments importants, tous les représentants viennent nous donner un coup de main, même nos avocates!

NOTRE MISSION : AGRANDIR LA FAMILLE TUAC

Nous travaillons en solidarité pour vous offrir la meilleure représentation possible! Cette collaboration nous confère une efficacité imposante lors de nos différentes campagnes de recrutement. D'ailleurs, nous avons prouvé cette efficacité dans les dernières semaines en concrétisant 5 nouveaux dossiers de recrutement en seulement 13 jours! Ces campagnes nous ont permis d'inclure 300 nouveaux membres à la grande famille des **TUAC**. Autre preuve de notre savoir-faire, notons qu'aucune contestation réelle de la part des employeurs n'a été manifestée durant ce processus de recrutement. C'est ainsi dire que nous opérons avec transparence et honnêteté pour nos nouveaux et futurs membres **TUAC 500**.

UNE PERCÉE IMPORTANTE À LA CAGE AUX SPORTS

Parmi nos récents dossiers, notons la syndicalisation des quelque 45 travailleurs et travailleuses de la **Cage aux sports** à **Saint-Eustache**. Par cette campagne de recrutement, nous avons fait une percée dans le monde syndical alors que nous avons réussi à syndiquer la première Cage aux sports de la province! Cette victoire démontre bien à quel point nous sommes prêts à repousser nos limites et à développer nos stratégies de recrutement non traditionnelles.

LA RELÈVE, UN ENJEU DE TAILLE POUR LE RECRUTEMENT FUTUR

La relève est enjeu central de cette édition du **Trait d'Union** et de notre syndicat. Celle-ci est importante, car elle nous permet d'élargir notre marché et de bâtir une équipe à la fois spécialisée et polyvalente qui saura conclure différents dossiers de recrutement à l'avenir. Pour continuer dans notre lignée et maintenir l'efficacité de notre équipe **TUAC 500**, nous avons besoin d'une équipe de plus en plus diversifiée afin de répondre aux besoins variés de nos membres actuels et futurs.



FIERTÉ
MONTRÉAL

Journée communautaire
Samedi **16 août** entre 11 h et 17 h

Défilé de la fierté
Dimanche **17 août** dès 13 h

...parce que la
diversité
est dans notre
nature!




www.tuacquebec.ca

*Les cornets sont fabriqués par des membres des **TUAC** chez Bonbons Rio. La distribution de produits laitiers se fait aussi par des membres des **TUAC**.

J'ai mal au dos!!! Dois-je en parler à mon employeur



Denise Cameron
Coordonnatrice
Service de santé et sécurité

Est-ce que que les **tâches** que tu exécutes dans l'exercice de ton emploi entraînent des **malaises** ou des **inconforts** à ton dos?

As-tu peur d'être traité comme un « **chialeur** » ou un « **plaignard** » par tes collègues ou ton employeur si tu rapportes les malaises que tu ressens **régulièrement** et que tu **associes au travail**?

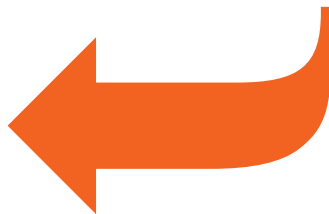


① Manutention et maux de dos conçu et rédigé par Serge Simoneau, ergonomiste. Publication produite par l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail. Secteur fabrication de produits en métal et de produits électriques. Le document est disponible en PDF. Voir ISBN 978-2-923831-04-6

SI C'EST LE CAS, C'EST SÛREMENT DIFFICILE DE PARLER DE PRÉVENTION DES MAUX DE DOS À TON TRAVAIL!

MAL DE DOS, QU'EST CE QUE C'EST?

Selon Serge Simoneau, ergonomiste ¹, il y a un mal de dos quand un élément du dos est blessé, endommagé ou meurtri.



ON RETROUVE DEUX TYPES DE FACTEURS : L'ACCIDENT OU L'USURE.

L'accident : Il y a les circonstances et les forces qui créent la blessure. Leur action est instantanée. Leur effet est imprévisible et soudain. Un ligament se déchire, une articulation se luxé, un os se brise, un tendon s'étire, un disque s'écrase...

Mais il y a aussi l'usure qui blesse le dos. La force insuffisante dans le cas

de l'usure ne crée pas une lésion d'un seul coup mais avec la répétition, elle affaiblit progressivement le dos. Ce sont les causes latentes et qui sont moins visibles, qui sont cachées.

Leur action est progressive et prévisible. Et un jour...même si on a fait mille fois le même geste dans la même posture; il suffit d'une fois de plus pour entraîner un mal de dos. Une fatigue localisée, une douleur ou un inconfort sont les signes d'une surcharge de travail.

COMMENT LES PRÉVENIR?

Pour prévenir les blessures accidentelles, on doit se préoccuper de sécurité, on tente d'éviter l'exceptionnel, de prévenir la chute, la glissade ou le faux-pas. Pour éliminer l'usure, on doit se préoccuper d'ergonomie, on s'intéresse non pas à ce qui pourrait survenir, mais aux gestes et aux efforts qui se font chaque jour.

L'ergonomie vise à changer l'aménagement de travail, fournir l'équipement nécessaire à l'exécution du travail et fournir de l'aide quand cela est nécessaire.

PROGRAMME DE PRÉVENTION DES MAUX DE DOS

Pour être complet, un programme de prévention des maux de dos doit comporter deux volets :

- ➔ L'élimination des facteurs de risque à la sécurité.
- ➔ L'élimination ou la réduction de l'usure progressive causées par des gestes et des efforts quotidiens.

Il faut savoir que plier ses genoux ne suffit pas à éviter les maux de dos. Un mal de dos c'est plutôt l'indication d'un aménagement déficient du poste de travail qui est l'indicateur de faiblesse plutôt que le travailleur lui-même... Pour évaluer les risques il faut que l'on puisse les reconnaître.

LE RISQUE DE SE FAIRE MAL AU DOS VARIE

Toutes les tâches ne présentent pas le même niveau de risque. Une même tâche peut présenter un niveau de risque différent selon les conditions dans lesquelles elle s'effectue. On

peut regrouper les variables qui influencent le niveau de risque dans quatre grandes catégories.

LE RISQUE VARIE SELON...

- ➔ L'objet manipulé : son poids, son instabilité, la prise inadéquate.
- ➔ L'individu : l'hérédité, la condition physique, l'excès de poids et l'expérience.
- ➔ La durée et la répétition : la disponibilité des équipements et l'aménagement du poste de travail.
- ➔ La posture : l'asymétrie de la posture attribuée à la forme et au volume de l'objet que l'on manipule et à l'aménagement du poste de travail ou de la tâche, aux principes de manutention et au rythme de travail.

COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ PARITAIRE

Dans chaque établissement syndiqué avec les **TUAC 500**, les parties ont négocié l'existence d'un **comité de**

santé et de sécurité et ils se sont entendus sur leurs mandats et leurs fonctions. Un de leur mandat est de mettre tout en œuvre pour prévenir les accidents du travail.

Par conséquent, la prévention des maux de dos est un beau dossier à travailler. Nous savons maintenant que ce n'est pas uniquement les méthodes de travail qui font que les gens s'infligent des maux de dos.

C'est pourquoi j'invite les travailleurs et les travailleuses à demander à leur comité de santé et de sécurité d'évaluer les risques des blessures au dos à leur poste de travail. Il y a beaucoup à faire.

N'hésitez plus à déclarer vos douleurs ou vos inconforts. Demandez à votre comité de santé et de sécurité de se pencher sur la question.

Il existe plusieurs publications sur la thématique et je vous réfère à la publication qui m'a servi à produire ce texte.



Mission accomplie pour le nouveau cours de délégués et déléguées!

Dès la lancée du projet « **Bâtissons la relève aux TUAC 500** » au printemps 2013, notre œil était tourné vers la **formation syndicale**. La raison est bien simple : **l'éducation joue un rôle clé dans le développement de la relève**. En effet, elle permet d'encadrer nos membres et nos futurs délégués syndicaux et déléguées syndicales ainsi que de leur offrir les outils nécessaires pour accomplir leur fonction. D'ailleurs, nous sommes présentement en train de revoir toute notre offre de formation syndicale.

Pour nous inspirer, nous avons regardé ce qui se fait en matière d'éducation syndicale un peu partout, notamment à la **FTQ**. À ce sujet, nous avons récemment ajouté la formation « *Analyse de la santé financière d'une entreprise* » à notre liste de cours, donné en collaboration avec le **Fonds de solidarité FTQ**. De plus, nous travaillons actuellement à la mise sur pied d'un cours sur l'action politique et le syndicalisme qui devrait être disponible dès cet automne! Dans le cadre de ce projet global de réalignement, la formation pour les délégué(e)s a joué un rôle de premier plan.

L'HUMAIN AU CŒUR DE NOS PRIORITÉS D'ÉDUCATION

Dans la foulée du projet « **Bâtissons la relève aux TUAC 500** », nous en sommes venus à redéfinir les rôles attendus des délégué(e)s. En effet, comme le président **Antonio Filato** l'expliquait dans son éditorial, nous soulevons l'importance d'un « retour à la base », c'est-à-dire un intérêt de se rapprocher des membres, d'accroître la solidarité et de favoriser la mobilisation. Ainsi, les rôles identifiés comme importants sont ceux orientés davantage vers les rapports humains, la proximité avec les membres, la communication et l'écoute. Nous devons cependant prêcher par

l'exemple si nous voulons que cette philosophie soit transposée auprès de nos membres. À cet effet, un de nos premiers objectifs était donc de mettre l'humain, le membre, en avant-plan. En bref, c'est d'expliquer à nos délégué(e)s qu'il existe un éventail important d'actions « membre à membre », qui sont essentielles au maintien d'une vie syndicale active.

PAR OÙ COMMENCER?

Au tout début du processus, il était clair que notre objectif n'était pas de jeter aux poubelles l'ancien cours et de recommencer à zéro! Cela aurait été irrespectueux des efforts investis par le passé par notre équipe et nos membres impliqués au service d'éducation syndicale. Ainsi nous voulions plutôt bâtir à partir des données existantes, remanier et bonifier les parties du cours qui nous intéressaient plus particulièrement. Afin d'y arriver, nous avons rouvert les livres de toutes les formations syndicales offertes aux **TUAC 500**, en commençant bien sûr par le manuel

de la formation des délégué(e)s. Mais nous avons aussi pigé dans d'autres cours tels que « *Formation sur le recrutement syndical* », « *Mon syndicat, c'est moi!* », « *L'animation du milieu de travail* », « *Le délégué social et la déléguée sociale* » et « *La diversité dans le contexte syndical* ».

Nous avons ainsi puisé de l'information dans toutes ces sources afin de ne rien négliger. Petit à petit, nous nous sommes inspirés de ces différents manuels afin de construire le nouveau cours, tout en nous assurant qu'il répondait à nos objectifs en terme de philosophie de formation.

DES GROUPES TESTS AUX QUATRE COINS DU QUÉBEC

Pour mettre à l'épreuve notre nouvelle formation, il fallait éventuellement l'offrir à de vrais délégué(e)s afin d'obtenir leurs impressions. Nous avons choisi de tester la formation avec quatre groupes dans quatre régions



L'éducation joue un rôle clé dans le développement de la relève

représentées par les **TUAC 500** :

- ➔ **Sherbrooke**
du 12 au 14 mars
- ➔ **Montréal**
du 28 au 30 avril
- ➔ **Saint-Jean-sur-Richelieu**
du 5 au 7 mai
- ➔ **Gatineau**
du 13 au 15 mai.

Cela nous a d'ailleurs permis d'offrir de la formation syndicale sur place, pour la première fois, à nos membres à **Saint-Jean-sur-Richelieu** et à **Gatineau**. Les groupes, composés de délégué(e)s d'expérience, de nouveaux, de jeunes et moins jeunes provenant de différents types d'entreprises et d'unités nous ont permis de tester la formation auprès

d'un échantillon représentatif de nos membres.

DU NOUVEAU À LA TABLE DES FORMATEURS ET DES FORMATRICES

Outre un contenu remanié et plus humain, **Robert Armstrong**, secrétaire-trésorier des **TUAC 500**, rappelait à quel point il était primordial de s'assurer que : « *notre formation s'assoit sur les réalités vécues par nos membres, dans nos unités et dans nos marchés* ». Pour y arriver, il convenait également de repenser notre approche au niveau de la structure du cours et des

formateurs. Une première initiative fut d'intégrer des représentantes syndicales et des représentants syndicaux à l'équipe de formateurs.

La combinaison avec un(e) délégué(e) à la barre de la formation permet de faire ressortir leurs expériences complémentaires ainsi que la collaboration qui doit exister entre eux dans nos unités. Les représentant(e)s sont aussi capables de faire des liens avec les réalités vécues par les membres dans différentes unités, nous permettant d'être le plus prêt possible du terrain, de la base. Certains en étaient à leur première expérience en tant que formateurs. **Voici ce qu'ils ont pensé de cette aventure.**



Virginie Sauvé Lemay, représentante | Formation à Gatineau

« Pour moi, c'est un immense privilège de partager trois jours en compagnie de nos délégué(e)s, car le partage des idées et des expériences est tout simplement incroyable! C'est très motivant de côtoyer des hommes et des femmes si généreux et passionnés! Pour moi, le cours de délégué(e)s est un mélange d'information et de bonne humeur dans une ambiance conviviale et détendue. J'apprécie grandement le côté humain de cette formation. Nos délégué(e)s sont des personnes-clés dans les unités de travail, ils peuvent faire une grande différence quant à la mobilisation des travailleurs de leur unité. Plus on est solidaire et mobilisé, plus on est bien informé et protégé! »

Éric Jalbert, représentant
Formation à Sherbrooke

« J'ai beaucoup aimé la proximité que nous offre la formation avec les délégué(e)s! C'était très enrichissant d'échanger avec eux! J'ai trouvé qu'ils étaient passionnés par leur rôle dans leur unité! »

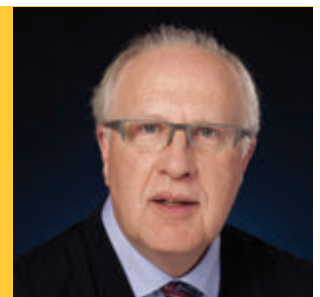


Richard Beaudoin, représentant
Formation à Montréal

« Je trouve formidable, en tant que formateur, d'avoir eu la chance de côtoyer le futur et le présent de nos délégué(e)s. Ce fut un réel plaisir de les accompagner dans leur cheminement syndical »

Richard Dulude, représentant
Formation à Saint-Jean-sur-Richelieu

« Personnellement ça faisait très longtemps que je n'avais pas donné de la formation et j'y ai repris goût! C'est toujours agréable de pouvoir passer des moments privilégiés avec les délégué(e)s pendant les trois jours de formation pour discuter plus en profondeur et avoir de bons échanges. C'est une très belle expérience! Les membres étaient aussi contents que l'on puisse offrir de la formation dans leur région »





« ...Je me sens mieux outillé pour remplir ma fonction... »
Montréal, du 28 au 30 avril 2014

Pour les appuyer dans cette épreuve, nos représentant(e)s ont été jumelés à des formateurs et formatrices d'expérience, soit **Ghislaine Gagnon, Lise Bergeron, Léo Lavoie et Gisèle Auger**.

Nos duos de formateurs ont également expérimenté une nouvelle forme d'animation appelée co-animation qui permet aux deux formateurs d'animer en réel partenariat. Cette approche facilite les échanges, la reformulation et la complémentarité des idées et des expériences. De plus, cela rend la formation plus dynamique pour les participants et les formateurs du même coup.

LA TECHNOLOGIE AU SERVICE DE L'ÉDUCATION

Au niveau plus technique, la nouvelle formation penche vers l'utilisation des technologies. En effet, nous utilisons dorénavant le logiciel de présentation PowerPoint, permettant de projeter des diapositives (images, textes, etc.), afin d'appuyer les discussions et la transmission de la matière. Cette approche nous permet aussi de projeter des capsules vidéos et de visiter certains sites internet en cours de formation. Cela favorise l'adaptation aux besoins du groupe et l'ajout d'information supplémentaire en un tour de main, facilitant notre capacité à répondre aux

attentes des participant(e)s. Cela rend aussi la formation plus dynamique et interactive.

QU'EN ON PENSÉ NOS PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS?

Pour mieux comprendre si notre formation a répondu à nos objectifs, il fallait attendre d'avoir les évaluations des participant(e)s en main. À la lumière de leurs commentaires nous

pouvons dire mission accomplie pour cette nouvelle formation! Toujours très constructifs et positifs, nos délégué(e)s ont évalué la formation avec honnêteté et nous encouragent à poursuivre sur notre lancée. Voici quelques commentaires, parmi plusieurs autres, laissés par les participant(e)s qui, selon nous, reflètent bien le visage de la nouvelle formation:

À la question, « *Y a-t-il des choses qui vont changer dans votre façon de faire votre travail de*



Jocelyne Veillette, déléguée du Rona St-Jean-sur-Richelieu a beaucoup apprécié le nouveau cours de délégué. Elle est entourée de Philippe Métras et de Richard Dulude



« ...J'encourage tous les délégué(e)s à s'impliquer dans ce cours... »
Gatineau, du 13 au 15 mai 2014

délégué(e)? », un participant de la formation à Sherbrooke répond : « L'accueil avec les nouveaux membres va être plus élaboré et je vais être plus présent (activités et revoir les nouveaux de temps à autre) ». Cela met de l'avant l'importance d'accueillir les nouveaux membres dans le syndicat afin de bâtir la solidarité.

À la question, « **A-t-on comblé vos attentes?** », un participant de Montréal affirme que : « Oui, et même dépassées! Je me sens mieux outillé pour remplir ma fonction. J'aurais aimé suivre une telle formation beaucoup plus tôt dans mon mandat ». Nous pouvons ainsi dire que les délégué(e)s ressortent outillés de la formation et plus aptes à jouer leurs rôles de retour dans leur milieu de travail.

À la question, « **Après ces trois jours, voyez-vous votre rôle de délégué(e) de la même façon?** », un participant de Saint-Jean-sur-Richelieu nous dit: « Je croyais qu'un délégué devait lui-même remplir les griefs et s'engueuler avec les directeurs alors qu'en réalité notre vrai travail consiste à être proche de nos membres, les écouter, recueillir de l'information et en faire part à notre représentant syndical ». Ce commentaire est une preuve concrète que le message humain du rôle des délégué(e)s est bien transmis dans le cadre de la formation.

Finalement, à la section « **Autres commentaires et suggestions** », un participant de Gatineau lance un appel à tous ses confrères et consœurs des **TUAC 500** : « J'encourage tous les délégué(e)s à s'impliquer dans ce

cours ou à s'inscrire. Merci beaucoup, j'ai bien apprécié! »

LA SUITE... TRÈS BIENTÔT!

Nous sommes très satisfaits de la rétroaction obtenue par les participants et les intervenants impliqués dans ce projet. Nous avons ainsi en main toutes les données nécessaires pour apporter les dernières modifications à la formation. Ainsi, nous serons en mesure de lancer officiellement le cours à la session d'automne 2014 et pour les années à venir! Nous vous encourageons fortement à garder l'œil ouvert pour cette formation et à vous y inscrire afin d'y participer vous aussi!



« ...L'accueil avec les nouveaux membres va être plus élaboré... »
Sherbrooke, du 12 au 14 mars 2014

Devenir délégué(e) : vue de notre relève



Philippe Métras
Coordonnateur, relève syndicale

Les **TUAC 500** ont à cœur le maintien d'une représentation syndicale efficace et légitime auprès de leurs membres actuels et futurs. Par contre, notre main-d'œuvre évolue et se diversifie rapidement, ce qui modifie énormément notre paysage syndical. En réponse à ces changements, nous devons adapter notre approche afin d'être en mesure de poursuivre l'atteinte de notre mission syndicale. Pour ce faire, nous devons nous assurer de mobiliser et d'impliquer les générations actuelles et futures de travailleurs et travailleuses dans notre mouvement. Bref, nous devons cultiver et bâtir notre relève afin de continuer à tisser les liens de la solidarité syndicale et de représenter nos membres et leurs diverses réalités.

Pour y arriver, les **TUAC 500** ont notamment mis sur pied en mars 2013 un projet appelé « **Bâtissons la relève aux TUAC 500** » qui a pour objectifs de cibler, développer et favoriser la relève syndicale. En d'autres termes, nous cherchons à mobiliser et à impliquer la prochaine génération de travailleurs et de travailleuses afin de maintenir un mouvement fort et représentatif! Depuis le lancement du projet, plusieurs initiatives ont été mises en place, d'abord concentrées sur les outils nous permettant de cibler nos futurs délégués syndicaux et déléguées syndicales.

REDEFINIR LES RÔLES DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

1 Si nous voulons mobiliser et impliquer nos membres dans nos milieux de travail nous devons être près d'eux, afin de mieux comprendre leurs besoins, leurs intérêts et leurs attentes. À ce sujet, nos délégué(e)s sont des acteurs de premier plan en matière de solidarité! Ainsi, il était important pour nous de mettre à jour leurs rôles en les recentrant autour d'une approche plus humaine, d'écoute, de relation d'aide et de proximité. De tels rôles permettront de favoriser l'échange avec les membres et la mobilisation dans les unités.

QUELLES SONT LES QUALITÉS RECHERCHÉES?

2 Pour réussir à cibler nos futurs délégué(e)s, nous devons tout d'abord connaître les qualités que nous recherchons chez ces personnes. En lien avec les rôles, nos réflexions nous ont permis d'identifier des compétences elles aussi centrées sur l'approche humaine, notamment l'entregent, le leadership, l'honnêteté, l'écoute et la communication. D'ailleurs, avez-vous remarqué que nos nouveaux affichages de poste précisent maintenant quels sont les rôles et les compétences recherchés? C'est une façon pour nous de vous donner l'heure juste, de briser les mythes et de vous encourager à vous impliquer.

3 Cibler les compétences c'est aussi comprendre comment les développer, par exemple par les formations offertes aux **TUAC 500**.

PROXIMITÉ, INFORMATION, COMPRÉHENSION

Pour continuer d'intéresser nos membres à l'action syndicale, nous devons les informer massivement! Ainsi, les **TUAC 500** s'affairent à fournir plusieurs documents d'information concernant le travail des délégué(e)s. Nous vous invitons à visiter la section « *Délégués syndicaux* » du **site Internet des TUAC 500** au **www.tuac500.com** pour plus de détails concernant les rôles, les compétences et les mythes et réalités!

Afin de mieux comprendre le travail des délégué(e)s, nous avons lancé au mois d'avril dernier une nouvelle campagne de sensibilisation nommée « **Bâtissons la relève avec...** ». Par l'entremise de cette rubrique mensuelle, vous découvrirez les différentes facettes du travail des délégué(e)s, au travers des yeux des acteurs de la relève, c'est-à-dire, nos jeunes délégué(e)s **TUAC 500**. Découvrez chaque mois leur témoignage et découvrez aussi comment vous pouvez vous impliquer et faire une différence dans votre milieu de travail!

**Mobiliser la relève,
c'est mobiliser notre
avenir syndical!**



Marie-Andrée Chénier, Loblaw Longueuil
Dominic Lagarde, représentant

La mobilisation syndicale, un concept complexe, mais essentiel!

La mobilisation est un enjeu prioritaire pour la survie des syndicats. Bien qu'il soit facile de comprendre l'importance de la mobilisation syndicale, il est beaucoup plus difficile de s'entendre sur les gestes réels et nécessaires pour la stimuler

Devant cette complexité, nous avons décidé aux **TUAC 500**, de réfléchir à nos façons de faire en matière de mobilisation. Pour y arriver, nous avons sollicité l'appui et l'expertise de **Mélanie Dufour-Poirier**, professeure adjointe à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. En collaboration avec **Philippe Métras**, coordonnateur du programme « **Bâtissons la relève** » pour les **TUAC Québec**, ils ont développé des ateliers de discussions centrés sur l'enjeu de la mobilisation.

Les représentants syndicaux de tous les services (négociation, service aux membres, recrutement, SST et juridique) et de tous les bureaux régionaux (**Montréal, Sherbrooke et Gatineau**) ont participé à ces activités tenues le **28 avril** dernier. Regroupés en 5 tables de discussions, les représentants ont réfléchi à trois grandes questions. D'abord, qu'est-ce que la mobilisation? Ensuite, quels sont les défis qui se dressent lorsque vient le temps de mobiliser? Et finalement quelles sont les pistes de solutions face à ces défis?

QU'EST-CE QUE LA MOBILISATION?

Nos discussions nous ont amenés à définir la mobilisation selon trois composantes :

- ➔ On se mobilise pour une cause commune à tous et qui transcende les besoins individuels.
- ➔ Cette cause doit être portée par des messagers qui sont convaincus et convaincants, qui inspirent confiance et qui suscitent l'intérêt. Ces messagers sont, entre autres, vos représentants syndicaux, mais

aussi vos délégués syndicaux et déléguées syndicales.

- ➔ La mobilisation est une capacité d'agir permettant, entre autres, d'entretenir une vie syndicale active, de contrer les injustices et de faire évoluer et grandir le syndicat. À la croisée de ces trois axes, nous retrouvons la mobilisation.

QUELS SONT LES OBSTACLES À LA MOBILISATION?

Au-delà d'une définition commune de la mobilisation se dressent de nombreux obstacles qui rendent difficile son développement auprès de nos membres. Nous avons identifié 5 grands obstacles lors de nos discussions :

- ➔ Les caractéristiques des membres sont de plus en plus diversifiées, ce qui rend difficile la quête d'une cause commune.
- ➔ Les emplois occupés par nos membres sont eux aussi diversifiés (taux de roulement élevés, beaucoup de travailleurs à temps partiel, horaires de travail variés), ce qui rend difficile le contact quotidien avec les membres.
- ➔ La mauvaise image publique du mouvement syndical rend difficile de convaincre nos membres et la population de l'importance des syndicats.
- ➔ Le sentiment d'appartenance au syndicat, mais aussi à l'emploi et à l'organisation, est plus difficile à générer.
- ➔ Notre discours syndical est potentiellement en décalage avec les réalités et les besoins des membres.

COMMENT AGIR SUR LA MOBILISATION DE NOS MEMBRES?

À la lumière de ces défis, doit-on déclarer forfait et abandonner l'atteinte de la mobilisation syndicale? Les **TUAC 500** forment un syndicat proactif et porté vers l'avenir qui cherche des solutions plutôt que de s'abattre devant les obstacles. Ainsi, il était important pour nous de questionner les pistes de solutions ou avenues d'action nous permettant d'agir sur la mobilisation. À ce sujet, nous avons ciblé 4 grands axes d'intervention qui doivent être explorés :

- ➔ Bâtir un projet commun avec les membres;
- ➔ Développer le sentiment d'appartenance syndicale des nos membres;
- ➔ Faire preuve de transparence et diffuser davantage l'information auprès des membres;
- ➔ Faire de l'éducation sociopolitique avec nos membres.

LA SUITE...

Les résultats de cette journée de réflexion ont été très intéressants, à un point tel que nous avons décidé d'explorer davantage le concept de la mobilisation. Ainsi, l'équipe s'est rencontrée de nouveau le **2 juin** dernier afin de creuser davantage les pistes de solutions concrètes et quotidiennes que nous pouvons mettre en application à différents niveaux de notre mouvement. Nous nous penchons actuellement à transformer nos idées en projets à mettre en place à court, moyen et long terme. Ces initiatives démontrent l'engagement des **TUAC 500** à remettre en question le statu quo et à faire évoluer le mouvement syndical, et ce, toujours dans votre intérêt!

Une chaîne humaine pour la saine alimentation de nos enfants



Léo Lavoie
Coordonnateur

Par l'entremise de **Marie-Josée Mastromonaco**, coordonnatrice pour le Québec de l'organisme **Déjeuner pour apprendre (DPA)**, l'équipe du bureau québécois des **TUAC Canada** a eu le privilège d'être témoin du travail des nombreux partenaires et des processus nécessaires à l'acheminement de repas nutritifs aux enfants de l'école primaire **Baril de la Commission scolaire de Montréal (CSDM)**. Afin de mieux comprendre l'impact de tous les partenaires en présence, décortiquons cette grande chaîne d'action.

Notons tout d'abord que **Loblaw**, qui par l'entremise de la **Fondation pour les enfants le Choix du Président (FECF)**, est le principal commanditaire

de l'organisme DPA, qui soutient divers programmes de nutrition en milieu scolaire. **André Fortier**, vice-président principal de l'exploitation pour **Loblaw** et **Provigo Le Marché** et membre du conseil d'administration pour DPA était d'ailleurs présent pour cette visite afin d'être témoin des retombées directes de la contribution de la FECF. Il qualifie ce partenariat de réelle « chaîne humaine » et affirmait à la fin de la visite aux divers intervenants que « *c'est extraordinaire ce que vous faites pour ces enfants* ».

Johanne Héroux, directrice, responsable de la FECF au Québec et **Karine Mondor**, coordonnatrice, responsable communautaire pour le Québec étaient également de la visite.

Grâce à ce soutien de la FECF, DPA offre par la suite des subventions à des organismes tels que le **Centre de formation de l'alimentation et du commerce du Québec (CFACQ)** afin d'acheter des produits alimentaires qui serviront à nourrir les enfants inscrits au programme.

La visite du CFACQ a été dirigée par **Guy Tremblay**, agent de liaison au CFACQ. Prenant part à la visite, **Léo Lavoie**, coordonnateur du CFACQ ainsi que **Valérie Robert**, coordonnatrice adjointe, ont pris le temps de bien nous expliquer toutes

les activités se déroulant au CFACQ. Il est important de mentionner que le CFACQ achète tous ses produits frais et de qualité au **Provigo Alimentation Éric Boivin**. Monsieur Boivin, marchand propriétaire, et sa conjointe, **Valérie Deslauriers**, étaient eux aussi de la visite afin de constater le chemin que parcourent leurs produits. Madame Deslauriers s'est dite « *inspirée et touchée* » par les initiatives en place et fière que Provigo puisse contribuer à la nutrition de ces enfants.

Les produits achetés sont tout d'abord transformés par les étudiants du CFACQ inscrits à diverses formations techniques en métiers spécialisés, tels que boucherie ou aide en cuisine. Ces formations sont offertes en partenariat avec le **Centre Champagnat de la Commission scolaire de Montréal (CSDM)** qui s'occupe du volet intégration socioprofessionnelle de ces étudiants. **Chantale Gamelin**, directrice adjointe du Centre Champagnat était présente pour toute la durée de la journée. À noter également que **Catherine Harel-Bourdon**, présidente de la CSDM s'est joint à nous pour une partie de la visite.

Le restaurant le **Chic Resto Pop** prend ensuite le relais en s'approvisionnant des produits



préalablement transformés par les étudiants du CFACQ. Nous avons eu le privilège de visiter les cuisines de l'établissement grâce à la générosité de **Jacynthe Ouellette**, directrice générale et **Suzanne Boudrias**, directrice des opérations et des ressources humaines.

Le Chic Resto Pop permet, au besoin, la finition des repas afin qu'ils soient complets et équilibrés. Les repas sont finalement livrés dans les 7 écoles participant au programme, grâce aux

services de la **Pop Mobile**. Rencontrée à la fin de la visite, la directrice de l'école Baril, **Nathalie Jarrin**, se disait choyée et reconnaissante de l'effort investi pour assurer la bonne nutrition des élèves de son école.

Ainsi, du financement initial à la livraison et l'animation des repas, chaque intervenant de cette chaîne de production soutient des valeurs collectives et des missions et vocations sociales complémentaires, leur permettant ainsi de joindre leurs

forces et d'avancer vers un objectif commun : celui d'offrir des repas sains et nutritifs aux enfants dans le besoin.

Grâce à ce partenariat, c'est près de **450 enfants de 7 écoles de la CSDM** qui reçoivent 5 repas chauds par semaine le midi. En plus d'aider ces enfants, ce partenariat multiple permet de favoriser l'éducation et l'intégration socioprofessionnelle des étudiants du CFACQ, du Centre Champagnat et des personnes travaillant au Chic Resto Pop.

Recrutement de la main-d'œuvre : Une option gagnant-gagnant!



Nancy Mongeon, responsable des stagiaires, Timea Bélanger, commis d'épicerie stagiaire, Marie-Lou Gallichan, intervenante psychosociale de SPHERE-Québec, Laurence Létourneau, commis d'épicerie stagiaire et Daniel Poulin, directeur du IGA des Sources de Cap-Rouge.

Dans le but de répondre à la pénurie criante de main-d'œuvre des secteurs de l'alimentation et du commerce, l'organisme **SPHERE-Québec (Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi)** a mis sur pied, avec ses partenaires, un projet de formation et d'intégration spécialement conçu pour soutenir financièrement et logistiquement l'employeur et son candidat dans le processus d'embauche d'une personne vivant avec un handicap ou une limitation fonctionnelle.

Cette année, ce sont 20 jeunes des régions de Lanaudière et de Québec qui ont pu, grâce à ce projet, suivre une formation sur mesure de commis d'épicerie donnée par le Centre de formation en alimentation et commerce du Québec (**CFACQ**), au terme de laquelle ils ont tous reçu une attestation du MAPAQ. Les participants étaient ensuite encadrés pour réaliser un stage dans plusieurs grands marchés d'alimentation (comme les coopératives Convivio), restaurants et traiteurs. Les retombées ont été à la hauteur des attentes : une majorité de participants demeurés en emploi suite à leur stage; des employeurs ravis des résultats et fiers d'avoir participé à l'insertion en emploi de ces jeunes!

Et le projet se poursuit!

Ce projet sera reconduit à compter juin 2014 dans la région de la Capitale-Nationale où une nouvelle cohorte de 12 individus sera formée en alimentation comme commis d'épicerie. De plus, un nouveau projet verra le jour à Winnipeg. Nommé **OPUS**, il regroupera, en tant que partenaires, *Options for Success*, *Premier Personnel*, le *United Food and Commercial Workers (UFCW) Training Center*, **SPHERE-Québec**, ainsi que des employeurs issus des milieux de l'alimentation et du transport du CenterPort Canada.

Prêts à relever le défi de la main-d'œuvre?

Sonia Deraïche,
Agente de développement
SPHERE-Québec
418 522-4747 p. 214
Sans frais 1 888 455-4334
s.deraiche@sphere-qc.ca
www.sphere-qc.ca



SPHERE-Québec est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées.

SPHERE-Québec remercie ses partenaires

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce et de l'alimentation du Québec (**CSMOCA**), les services spécialisés de main-d'œuvre des régions et tous les employeurs ayant reçu des stagiaires. **Un merci spécial aux TUAC, section locale 503, pour le prêt d'un local de formation ainsi que pour l'ouverture de leurs membres à accueillir des stagiaires.**



M^e Rosannie Filato

Avocate | Service juridique

RAPPEL DE LA NOTION DE CONGÉDIEMENT :

- Le congédiement disciplinaire est la sanction ultime qu'un employeur peut imposer à un salarié afin de corriger un comportement répréhensible au travail (ex. : des retards). Le congédiement fait généralement suite à d'autres mesures disciplinaires (ex. : avis, suspensions). Notons qu'une seule faute grave (ex. : un vol) peut justifier un congédiement, sans mesures disciplinaires préalables.
- Le congédiement administratif diffère dans la mesure où les manquements du salarié sont considérés comme involontaires. Le congédiement démontre alors une incapacité du salarié à accomplir sa prestation de travail (ex. : le salarié n'a pas les compétences requises ou s'absente pour cause de maladie pour une durée prolongée).

1 TUAC 500 –et– Provigo inc. (Loblaw Kirkland) : Grief contestant un congédiement administratif pour une période consécutive d'absence au travail sans motif valable

La salariée travaille comme caissière depuis 2003. En 2012, elle cumule plusieurs semaines de vacances non utilisées qu'elle doit épuiser selon une

Décisions heureuses pour deux membres des TUAC 500!

directive de son employeur. Ainsi, la salariée demande 4 semaines de vacances consécutives à sa gérante pour visiter sa famille en **Iran**. Sa quatrième semaine lui est refusée.

Arrivée en Iran, la salariée se fait opérer pour corriger une déviation nasale et l'apparence de son nez. À la suite des complications, son médecin lui recommande une période de convalescence de 4 semaines qui retarde la date de son retour prévu au travail. Elle fait alors une demande de prolongation de ses vacances à sa gérante, ce qui lui est refusée. Même après que la salariée lui ait fait parvenir un billet médical, la gérante maintient son refus et l'avise que si son retard se prolonge elle devra lui imposer « la sanction prévue à la convention collective ». La salariée réitère son impossibilité de revenir au travail à la date prévue, soit le 1^{er} octobre, et elle ne se présente effectivement pas au travail avant le 11 octobre.

À son retour, la salariée est rencontrée par l'employeur qui lui remet une lettre de fin d'emploi administrative conformément à la clause 5.02 de la convention collective, aussi appelée clause « guillotine » :

5.02 Un salarié perd son emploi et son ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

4 – si un salarié s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours programmés consécutifs sans motif valable dont la preuve lui incombe.

Un grief est alors déposé et accueilli par l'arbitre qui tranche en faveur de la salariée. En effet, le syndicat a démontré que le congédiement était disciplinaire et non pas administratif et que, dans ce cas, l'absence de la salariée ne constituait pas une faute grave justifiant le congédiement. Il est important de mentionner d'ailleurs que le dossier disciplinaire de la salariée était vierge avant cet

incident. De plus, même si le congédiement avait été administratif, le syndicat a démontré que la salariée disposait d'un motif jugé valable et raisonnable de s'absenter notamment basé sur le jugement professionnel de son médecin. Ce dernier a d'ailleurs témoigné via Skype afin de confirmer la période de convalescence nécessaire suite à la chirurgie.

L'arbitre a donc annulé le congédiement et a ordonné la réintégration de la salariée avec pleine compensation, soit l'équivalent de un an et demi de salaire et avantages sociaux.

2 TUAC 500 –et– Super C Atwater (Division de Metro Richelieu) : Grief contestant un congédiement disciplinaire pour consommation de marchandise

La veille de l'Halloween 2013, une salariée aperçoit au comptoir de courtoisie deux boîtes de chocolats ouvertes. Ayant vu d'autres collègues manger des chocolats à même les boîtes et considérant que ces dernières n'étaient pas au même endroit que les retours, elle en a déduit que les chocolats avaient été placés là à l'intention des employés pour la fête de l'Halloween. Elle décide alors d'en manger elle aussi, aux yeux de tous, et jette les emballages dans la poubelle de la courtoisie. Son assistante-gérante voit les emballages dans la poubelle et demande à la salariée si elle a vu des employés manger des chocolats. La salariée répond que oui et qu'elle-même en avait mangé.

Le 1^{er} novembre, la salariée est convoquée au bureau du directeur qui lui reproche la consommation de marchandise sur les lieux de travail, ce qui va à l'encontre de la politique prévue au manuel de l'employé :

I. Politiques opérationnelles

1.1 Politique gouvernant la consommation de produits alimentaires sur les lieux de travail.

4. Le principe de tolérance zéro adopté par METRO RICHELIEU INC. interdit la consommation de biens de l'entreprise sur les lieux de travail.

11. Les situations contrevenant à la présente seront réputées être du vol et pourront entraîner un congédiement immédiat.

Lors de la rencontre, la salariée collabore avec l'employeur, elle reconnaît avoir mangé des chocolats et propose de payer pour les chocolats consommés. Elle reconnaît aussi ne pas avoir eu l'autorisation d'en manger. Suspendue sans solde aux fins d'enquête, la salariée est finalement congédiée.

Un grief est alors déposé et accueilli. Le syndicat réussit à démontrer que la salariée n'avait pas l'intention de voler un bien de consommation appartenant à son employeur. La salariée n'a jamais tenté de dissimuler son geste puisqu'elle a consommé les chocolats à la vue de tous et qu'elle a jeté les papiers dans la poubelle. Ces faits rendent improbable le caractère calculé et frauduleux de son geste. De plus, les circonstances particulièrement ambiguës entourant la proximité de l'évènement et la fête de l'Halloween ont joué en faveur de la salariée.

Compte tenu des années de service de la salariée, de son dossier disciplinaire vierge et du risque pratiquement nul de récurrence, le congédiement a été substitué par une suspension de 10 jours ouvrables. Par conséquent, l'arbitre ordonne à l'employeur de réintégrer la salariée et de lui rembourser le salaire et les avantages dont elle a été privée.

LEÇONS À RETENIR DE CES DÉCISIONS :

- ➔ Il est important d'aviser votre employeur dans les plus brefs délais lorsque vous avez un motif raisonnable de vous absenter du travail. Prenez le réflexe d'aviser aussi votre délégué syndical du même coup afin qu'il ait lui aussi une preuve de votre avis. Si votre motif d'absence est médical, faites preuve de diligence et fournissez le plus rapidement possible un billet médical à votre employeur.
- ➔ Les entreprises sont très sévères quant à la consommation de marchandise sur les lieux de travail. Même si toutes les circonstances portent à croire que vous êtes autorisé à le faire, demandez toujours l'autorisation à votre gérant ou à un représentant de l'employeur. On n'est jamais trop prudent!

Savoir faire ! Savoir fiers !

Acheter des produits **fabriqués ici** contribue à faire rouler notre économie, à **créer** et à **protéger** des **emplois de qualité**.

Les **TUAC 500** sont fiers de vous présenter les excellents produits alimentaires que l'on retrouve sur la table des familles québécoises que nos membres s'affairent à cultiver, transformer, conserver, distribuer et vendre.

Soutenons ces milliers d'emplois en visitant leurs magasins et en achetant des produits de fabrication syndicale, comme les produits **Lesters** fabriqués par des membres des **TUAC 405P** et avec



qui les **TUAC 500** ont une entente de service! Vous pourrez en apprendre davantage sur leur produit en **page 21**.

Ces produits de qualité et de fabrication syndicale sont en vente dans différents endroits à la grandeur du Québec, notamment dans la plupart des marchés d'alimentation.

« Les Aliments Lesters est sûrement un bel exemple d'entreprise où l'employeur et les travailleurs syndiqués ont développé de bonnes relations en misant sur une bonne communication. Ensemble,

nous avons pu relever de grands défis au fil des ans, ce qui a nécessairement contribué au succès de ce fleuron québécois », déclare **Jacques Corbeil**, **secrétaire-trésorier des TUAC 405P et livreur chez Lesters**.



Jacques Corbeil
Les Aliments Lesters

Consommer syndiqué, c'est futé!

Par l'entremise de la campagne « **Consommer syndiqué, c'est futé!** », les **TUAC Québec** s'engagent activement à promouvoir les **produits et services fabriqués et offerts par ses membres au Québec**.

Cette initiative lancée en avril 2014, s'inscrit dans un intérêt de mieux informer et guider les consommateurs vers des choix judicieux lors de leurs achats quotidiens. Que ce soit dans les secteurs de l'alimentation au détail, du commerce de détail non alimentaire, de la transformation de viandes, de l'hôtellerie, de la restauration ou autre, les **TUAC Québec** représentent près de **45 000 membres** travaillant quotidiennement pour vous offrir des **produits et services de qualité!** C'est pourquoi nous avons le grand plaisir de souligner leur travail et d'en faire la promotion.

CONSOMMER SYNDIQUÉ, «QU'OSSA DONNE?»

- Consommer syndiqué, c'est encourager la main-d'œuvre d'ici, participer activement au maintien de nos emplois et investir dans notre économie québécoise.
- Consommer syndiqué, c'est favoriser des produits de qualité, fabriqués dans des conditions de travail sécuritaires et respectueuses, par des travailleurs compétents et passionnés.

- Consommer syndiqué, c'est appuyer une forme de représentation collective reconnue et respectée, encourager le maintien de saines relations de travail et faire savoir que vous avez à cœur le respect et la justice dans nos milieux de travail.
- Bref, consommer syndiqué, c'est donner un sens à vos achats, au travail de nos membres et à la santé socioéconomique du Québec.

QUELQUES ASTUCES DE CONSOMMATION SYNDICALE :

Afin de consommer syndiqué, il faut avant tout connaître les produits et services qu'offrent nos membres **TUAC** au Québec. Voici quelques conseils astucieux afin de vous accompagner vers une meilleure consommation syndicale :

- La plupart des entreprises syndiquées avec les **TUAC** au Québec doivent afficher nos logos à l'entrée de leurs commerces. Ainsi, recherchez-les lors de vos achats quotidiens, par exemple dans les marchés d'alimentation.
- Suivez-nous sur les réseaux sociaux
 - facebook.com/TuacQuebec
 - twitter.com/TUACQC
 - flickr.com/photos/tuacqc
 - fr.pinterest.com/tuacquebec
- Consultez régulièrement notre site Internet www.tuac500.com

- Repérez notre logo « **Consommer syndiqué, c'est futé!** » dans nos publications quotidiennes afin de cibler facilement les produits et services de nos membres!

Consommer syndiqué, c'est faire de petits gestes qui font une grande différence pour vous, vos proches, nos membres et notre économie québécoise.

SOYEZ FUTÉS, CONSOMMEZ SYNDIQUÉ!



Les **TUAC Québec** sont fiers de vous présenter la vidéo de la campagne « **Consommer syndiqué, c'est futé!** » dévoilée lors du **congrès du CTC** à Montréal.



La fabuleuse histoire de « Les Aliments Lesters »

Par Henry Mizrahi, président de Les Aliments Lesters Limitée



Jacques Corbeil, secrétaire-trésorier des **TUAC 405P**
Henry Mizrahi, président de Les Aliments Lesters
Daniel Bordeleau, président des **TUAC 405P**

Les Aliments Lesters est l'une des plus grandes entreprises de transformation de viande au Canada.

Fondé en 1931 par **Max Lester**, elle fut à ses débuts un petit restaurant délicatessen sur le boulevard Saint-Laurent, à Montréal. Apprécié pour ses célèbres sandwiches de « **smoked meat** », le restaurant est rapidement devenu l'un des endroits les plus fréquentés de Montréal. Vu le succès

de son « **smoked meat** » auprès de sa clientèle, Max Lester commence à en vendre aux différents restaurants et marchés d'alimentation des alentours. Il débute aussi la production de différentes charcuteries qui se retrouvent, elles aussi, sur les étalages des différentes épiceries.

En 1964, **Moe Lester**, le fils de Max construit une usine de 15,000 pieds carrés adjacente au restaurant de

Montréal. À la suite du succès fou de ses ventes et à son esprit visionnaire, il se lance dans une nouvelle aventure avec la construction d'une usine dans la jeune ville de Laval. S'en sont suivi plusieurs agrandissements pour être en mesure de fournir à la demande toujours croissante pour ses excellents produits.

Aujourd'hui, Lesters est dirigée par la troisième génération de la famille (Henry Mizrahi & Bonnie Lester). L'entreprise continue, dans le même esprit de qualité et de passion, à produire d'excellents produits comme son fameux « **smoked meat** », ses très appréciées saucisses hot-dogs et une panoplie d'autres produits.

Au cours de la dernière décennie, l'entreprise a investi énormément dans son usine de Laval et dans l'achat d'équipements à la fine pointe des nouvelles technologies.

Les Aliments Lesters est aujourd'hui riche d'un long héritage de passion et de traditions. Cette histoire s'est construite grâce, entre autres, à ses employés, qui sont plus de 200 aujourd'hui. Ils sont sa plus grande valeur et font partie de la réussite de Les Aliments Lesters.

En 2014, Lesters fabrique plus de cent cinquante produits qui sont distribués dans les supermarchés et les restaurants de tout le Canada. Il est fort probable qu'au cours des prochains jours, vous ayez la chance de savourer l'un de ses délicieux produits, soit dans votre casse-croute préféré ou sur votre BBO.

Les produits chéris par les Québécois!

Environ **20 millions** de sandwiches **smoked meat Lesters** sont consommés par année



Lesters produit presque **200 millions** de **saucisses hot-dogs** par année





Rollande Boissy, retraitée du **Metro Chevretils** (maintenant **Supermarché Laurier**) après 43 ans de loyaux services.

Chère Rollande,

Tous tes collègues, s'unissent sur cette carte pour te souhaiter une heureuse et longue retraite.

Pour nous, tu resteras toujours notre Rolly!



Nos membres travaillant au **Rona l'Entrepôt** à **Saint-Jean-sur-Richelieu** ont participé à l'édition 2014 du **Relais pour la vie de la Société canadienne du cancer**. Cette marche nocturne de 12 heures, s'est déroulée au **Complexe sportif Claude-Raymond** le 6 juin dernier.

Félicitations à tous et à toutes pour votre courage et votre implication!

Les **TUAC 500** sont fiers de s'associer au cabinet d'avocats **Brunet, Anciaes & Associés** afin de vous offrir de nombreux services exclusifs aux membres. Cette offre privilégiée vous permet de bénéficier d'un **soutien juridique** pour tous vos besoins en **droit familial** et **civil** dans l'ensemble des enjeux liés notamment aux couples, aux enfants, aux aînés, à la protection de la jeunesse, aux jeunes contrevenants, à la protection des actifs ainsi qu'à la responsabilité civile.



Brunet • Anciaes
& Associés

OFFRE PRIVILÉGIÉE POUR LES MEMBRES DES TUAC 500 ET LES MEMBRES DE LEUR FAMILLE

- Une **consultation gratuite** de trente (30) minutes;
- Un **escompte additionnel de 25%** sur le taux horaire des avocats;
- Un **service d'urgence** en composant sans frais le 1 855 505-1515;
- Un service d'accompagnement « **coaching** » dans le cadre du programme accès à la justice;
- Des conférences informatives à sujets variables selon les besoins de l'heure;

VEUILLEZ SIMPLEMENT MENTIONNER QUE VOUS ÊTES RÉFÉRÉS PAR LES TUAC 500.

LE DROIT,
à un service
humain

} Avocats en droit familial et droit civil

Montréal, Rive-Sud et bientôt Laval
www.brunetanciaes.com

Service juridique d'urgence 7 jours sur 7
(514-FAMILLE)

Bourses d'études « François Lauzon » - TUAC 500
Bourses d'études « Beggs-Dowling-Mathieu » - TUAC Canada
Participez aux deux concours!
CONCOURS AUTOMNE 2014

PARTIE 1 – COORDONNÉES DU CANDIDAT, DE LA CANDIDATE

NOM : _____

ADRESSE : _____

TÉLÉPHONE : () _____ () _____
(Domicile) (Cellulaire)

ADRESSE COURRIEL : _____

ÉTABLISSEMENT: _____
(Lieu de travail) (Code de l'Union)

Si vous n'êtes pas membre des TUAC 500, veuillez inscrire le nom de votre père ou mère, qui doit être membre en règle des TUAC 500 depuis au moins six (6) mois et son lieu de travail.

NOM DU PARENT : _____

ÉTABLISSEMENT: _____
(Lieu de travail) (Code de l'Union)

PARTIE 2 – RENSEIGNEMENTS SUR LE STATUT D'ÉTUDIANT, D'ÉTUDIANTE

Nom de l'institution scolaire **fréquentée à temps plein** : _____

Dans le programme : _____

Cette demande de bourse d'études couvre la session débutant le _____
 et se terminant le _____

JE CERTIFIE QUE TOUTES LES INFORMATIONS QUI PRÉCÉDENT SONT EXACTES.

Signature du candidat ou de la candidate _____ Date _____

À l'usage de l'administration : Accepté

Les tirages au sort seront effectués à l'automne 2014.

Une preuve de fréquentation scolaire sera exigée pour valider votre statut d'étudiant ou d'étudiante.

Courez la chance de remporter l'une des 20 bourses d'études « **François Lauzon** » de **500\$** ou l'une des 5 bourses d'études « **Beggs-Dowling-Mathieu** » de **1,000\$**.

DATE LIMITE : 30 SEPTEMBRE 2014

Retournez le formulaire complété aux :

TUAC 500

1200 boulevard Crémazie Est, bureau 100
 Montréal, QC H2P 3A7

Par télécopieur : 514 332-0500

Par courriel : local@tuac500.ca

Ou visitez la section « **Avantages** » de notre site Internet **www.tuac500.com** et remplissez le formulaire de participation en ligne.





TUAC 500

1200, Crémazie est
Bureau 100
Montréal (Québec) H2P 3A7

Envoi de publication canadienne No de convention 40011344

« Être délégué, ça ajoute du piquant, ce n'est pas seulement de venir travailler, ça ajoute un côté l'fun, un challenge. Tu es là pour quelque chose, une raison de plus de venir au travail. »

Ensemble,
BÂTISSONS,
LA RELEVÉ

TUAC
LOCAL 500



● CÉDRIC TESSIER-JOSEPH, délégué syndical au Loblaws Brossard