



## HÔTEL INTERCONTINENTAL OU PAS ?

Chers membres de la section locale 2005. Comme vous le savez, l'année 2010 a été marquante pour l'ensemble des employés de l'entreprise. Certains de nos confrères nous ont quittés pour cause de fermeture départementale, d'autres ont pris leur retraite et quelques-uns sont absents à cause de conflits d'intérêt avec l'employeur.

Ce qui est compliqué à comprendre, c'est la vision de nos propriétaires sur la manière de gérer et d'administrer cet hôtel qui se veut un cinq étoiles. Nous avons tous eu, dans nos départements respectifs à composer avec une réduction considérable de personnel. Le syndicat a longuement débattu et argumenté avec l'employeur afin de signifier son désaccord. Cependant il faut savoir que ce n'est pas nous qui dirigeons l'entreprise! Si les standards de travail doivent changer et nuire au service à la clientèle, nous n'y pouvons rien puisque l'entreprise accepte ce contexte et refuse de revoir ses positions.

### Un logiciel qui pense, calcule et coupe ?

Lors de notre dernière rencontre avec la direction, il nous a été mentionné que l'entreprise consulte un logiciel pour organiser les horaires de travail selon l'occupation et les besoins de la clientèle. En fait, c'est un outil dont les superviseurs se servent désormais. Le syndicat approuve-t-il? Bien sûr que non. Mais c'est une réalité à laquelle nous devons faire face. Le facteur humain prend désormais la 2<sup>ème</sup> place.

### Quelle réalité ?

Dans l'univers de la mondialisation, le capitalisme pousse les responsables d'entreprise à faire de plus en plus d'argent afin de répondre aux actionnaires. Les profits sont malheureusement souvent obtenus avec l'idée de faire plus avec moins. Dans ce moins, nous comprenons qu'il s'agit du facteur humain; les charges de travail des employés augmentent. Il en découle des mises à pied ainsi que des restructurations afin de combler les vides sans pour autant créer des emplois.

### Nos emplois sont-ils en danger ?

Le syndicat est la réunion de travailleur dont le but est de défendre collectivement les droits et améliorer les conditions de travail. Les centrales syndicales se font et se feront toujours un devoir de protéger les emplois de ses membres. Cependant il se peut que des batailles soient plus dures que d'autres. Dans la mesure où l'occupation de l'entreprise est bonne, les emplois sont normalement maintenus. Il ne fait aucun doute que cet hôtel en est un de premier ordre à Montréal, pour ne pas dire le meilleur hôtel au Québec. L'employeur le sait et le syndicat aussi; c'est pourquoi nous nous adaptons au changement sans pour autant être obligé d'y laisser nos emplois.

### Comment réagir face aux changements ?

Il n'a pas été facile d'accepter le remue-ménage et les coupures de la dernière année, toutefois sommes-nous disposés à abandonner nos luttes? Évidemment non, car il est de notre ressort à tous de faire comprendre à l'entreprise que le service à la clientèle est de plus en plus important et que nous nous démarquerons des autres hôtels qu'en conservant nos standards « Intercontinental ». Aussi, il faut demeurer positif et croire en ce que nous faisons de mieux pour nos clients et nos confrères de travail. Les nombreux changements que nous avons subis font parti en quelques sortes d'une évolution normale. Retroussons-nous les manches et gardons la tête haute et fière. Les propriétaires finiront bien par voir qu'ils ne peuvent espérer garder un établissement en santé sans l'entretenir et comprendre que si cet endroit en était un ou les clients et les employés étaient heureux, c'était parce qu'on les considérait!

### Et pourquoi notre collectivité ?

Parce que c'est ce qui nous lie dans le meilleur et le pire. Le comité syndical croit que malgré les coupures de l'employeur, les membres ont un pouvoir de récidive. Trop souvent, plusieurs d'entre vous se plaignent d'être lésé dans votre droit à l'horaire de travail. Bien que certains départements soient en reconstruction continue au niveau d'employés manquants, nous avons tous le devoir de se protéger l'un envers l'autre quand un travailleur n'est injustement pas cédulé. Le message doit passer dans chaque département afin qu'un employé qui est lésé dans son droit de travailler, réclame par le biais du syndicat ce droit. La conséquence est d'amener les superviseurs à gérer les horaires plus rigoureusement et ainsi s'assurer qu'ils répondent aux réels besoins de nos clients.

### Des superviseurs qui gèrent comme ils peuvent ?...

Et oui, cela peut se produire car eux-mêmes ont à composer avec de la surcharge de travail. Bien sûr que des gestes involontaires sont posés face à la convention et de l'ancienneté, cependant au lieu de justifier leurs actions par manque de ressources, ils diront que nous sommes des enfants gâtés et que nous devons nous adapter. Le syndicat s'engage à accompagner les superviseurs pour éviter des conflits inutiles au niveau des horaires et de reconnaître l'ancienneté. Nous savons aussi que des articles de notre convention sont bafoués comme par exemple celle des affectations temporaires qui font en sorte qu'un poste n'est pas comblé. Il ne fait aucun doute que le syndicat peut ou pourrait accepter ces affectations s'il était consulté en respect avec la convention collective.

### En terminant...

Le comité syndical insiste auprès de ses membres afin que tous comprennent tous que les transformations et changements que nous connaissons aujourd'hui étaient inévitables. Nous savons qu'à certains égards ça ne sera plus jamais comme avant. Malgré tout, nous sommes forts et perdurerons dans notre solidarité.

Charles Desgagnés, Président de la section locale 2005



L'INTERCONTINENTAL, NOTRE JOURNAL SYNDICAL

LOCAL 2005

TCA  
QUÉBEC

# Qu'est-ce qu'un bon employé?

Voici une question intéressante et qui peut nous amener vers un débat assez animé, surtout dans le contexte que nous vivons à l'hôtel depuis l'arrivée des nouveaux propriétaires et dirigeants. Tout le monde est d'accord pour dire que l'atmosphère au travail n'est plus ce qu'elle était! La frustration est à son comble, tout comme la colère, la déception, le découragement, l'écœurement, l'incompréhension, l'interrogation, la méfiance, le manque de confiance, la critique, le blâme, l'accusation etc... Après toute cette nourriture émotionnelle négative, naît le "je m'en foutisme" ou encore le côté débonnaire, c'est-à-dire quelqu'un qui devient nonchalant et bonasse. En sommes-nous arrivés là?

Comment peut-on expliquer un tel revirement et une telle débandade? L'équipe de travail qui était heureuse de se présenter à l'hôtel, sérieuse d'accomplir ses tâches et fière de contribuer à maintenir le niveau de qualité des services de l'hôtel InterContinental a-t-elle aujourd'hui comme seule motivation de collecter sa paye?

La liste est longue pour expliquer ce qui nous arrive et voici ma façon de voir les choses. Depuis l'ouverture de l'hôtel, on nous a programmés à donner du service à nos clients. Aujourd'hui, nous sommes impuissants puisque nous ne pouvons plus leur offrir la même excellence!

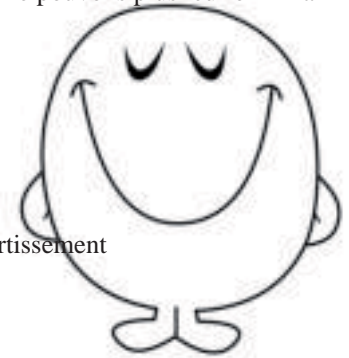
- le manque de matériel
- le manque d'employés pour accomplir professionnellement nos tâches
- le non-respect de la convention collective
- les aires de service et le matériel sales
- l'écoute passive de nos dirigeants par rapport à nos besoins et à nos demandes
- les changements administratifs à notre niveau qui ont été faits sans consultation et sans avertissement
- le manque de communication
- les horaires de travail bafoués à l'insu de certains employés...

Saviez-vous que de 250 syndiqués jadis, nous sommes 164 aujourd'hui?

On peut constater que les changements apportés à l'hôtel ont été dévastateurs. "Adaptez-vous, ce ne sera plus jamais comme avant" voilà ce qu'on nous dit. Mais peut-on s'entendre pour dire que l'adaptation est carrément difficile quand nous avons l'impression que l'administration accorde plus d'importance aux chiffres qu'à l'aspect humain de son personnel. Vous sentez-vous reconnu à l'hôtel? Est-ce qu'on vous remercie pour votre bon travail? Est-ce qu'on vous félicite pour vos initiatives? Triste réalité de nos jours, le management privilégie les chiffres au détriment du personnel! Et dire qu'on enseigne le contraire dans les universités!...

Continuons à être autonome, à prendre des initiatives, à être proactif, à travailler en équipe, à être dynamique, à être enthousiaste, à fournir un excellent service aux clients, à contrôler nos humeurs et à encourager nos collègues. Nous avons au moins le pouvoir de choisir d'être positif au lieu d'être négatif. Un jour, nous récolterons les fruits de notre professionnalisme.

Sylvain Deshaies



# Qu'est-ce qu'un bon patron?

Pas facile d'être un bon patron de nos jours. On exige beaucoup de lui, autant de celui qui l'emploie que des employés qui ont beaucoup d'attentes envers lui. Ce que nous vivons à l'hôtel, c'est également une réalité qui se passe ailleurs dans le domaine de l'hôtellerie. Tout le monde sabre dans les dépenses et essaie d'augmenter du mieux qu'il peut la marge de profit. Il exige beaucoup de ses employés. On peut cependant affirmer qu'ailleurs, ce n'est pas plus rose que chez nous.

Par contre, la direction pourrait agir autrement et faire une différence avec ce qui se passe ailleurs. « Soyons différents », ceci nous amène à penser et à agir différemment. Ce qu'on peut déplorer de la direction actuelle et de certains superviseurs, c'est leur manque :

- de transparence
- de communication
- de leadership
- de volonté à résoudre des problèmes évidents

Avez-vous pensé à nous impliquer dans votre démarche?

La seule différence entre un patron et un employé c'est son pouvoir d'autorité sur celui-ci. Les deux sont aussi importants l'un que l'autre et ils ont besoin l'un de l'autre pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Chacun a des tâches spécifiques d'où l'importance de travailler en équipe. Cela veut dire aussi que pour travailler ensemble, il faudrait savoir dans quelle direction on s'en va. Connaître les objectifs de l'entreprise, ses plans, ses projets, sa vision, expliquer les motivations et les raisons de certaines décisions, au lieu de travailler seul dans un monde où l'autorité est reine et a force de loi.

Autrefois, le lien d'appartenance à l'entreprise était fort, mais malheureusement aujourd'hui avec tous ces changements auxquels nous avons à faire face, ce lien d'appartenance a été brisé et bafoué. Les changements ont fait vivre beaucoup d'anxiété, de peur et d'incertitude aux



employés.

Il est important que le respect soit mutuel afin d'atteindre des objectifs définis. Le manque de respect ne fait qu'empirer la situation et nul n'en sortira gagnant.

Selon Mme Monique Soucy, psychosociologue, un bon patron est avant tout un leader. Selon elle, un leader : c'est celui qui communique avec clarté les objectifs et les consignes en lien avec une vision globale des intérêts de l'entreprise.

- Il possède un bon jugement qui oriente les directives et décisions qu'il prend.
- Il sait reconnaître ouvertement les forces de chacun, les motive et les encourage à se surpasser.
- Il rassemble son personnel en créant un esprit d'équipe.
- Il s'exprime souvent au "nous" plutôt qu'au "je".
- Il écoute et prend en compte les idées, suggestions et critiques des employés.
- Il adapte ses plans et décisions selon les besoins, fait des compromis, est ouvert aux changements.
- Il encadre son personnel et permet à chacun de se réaliser selon son potentiel.
- Il assume ses forces, ses limites, et ses erreurs.
- Il est franc, loyal et authentique.
- Il prend les décisions qui s'imposent, même les moins populaires, il les explique et tranche avec fermeté.
- Il évolue dans son travail, s'informe, demande des conseils, s'impose des lectures et suit des formations.

En conclusion, un poste comportant de la gestion de personnel devrait être accordé uniquement à une personne qui démontre des compétences de leader. Dans le même ordre d'idée, celui à qui l'on offre un tel poste devrait, sans hésitation le refuser s'il ne se reconnaît pas un potentiel de leader, toujours selon Mme Monique Soucy.

Il est temps d'assainir notre environnement au travail. Il faut faire un bon ménage du printemps pour dégager une attitude plus positive et faire de cet endroit un lieu agréable pour travailler et se réaliser dans une atmosphère plus sereine que celle ressentie présentement. Oui, nous le voulons.

Sylvain Deshaies



## FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

Cette année encore, malgré la conjoncture économique, le Fonds de Solidarité a bien performé et son rendement a été de 5%. La valeur de l'action est de 25,02\$ par rapport à 23,84\$ donc une augmentation de 1,18\$. Cette année la campagne a été bonne et nous avons hâte de savoir le résultat. Nous devrions atteindre les 700 millions. Malgré toutes les attaques contre le Fonds, la confiance du monde n'a jamais cessée. Le Fonds est un important joueur dans l'économie du Québec et ce, même s'il prend des risques financiers. Le Fonds investit dans plus de 2000 entreprises au Québec et maintient environ 150 000 emplois. N'oublions pas que sans le Fonds plusieurs d'entre nous n'auraient pas d'économie pour leur retraite.

CHARLES DESGAGNÉS, resp.  
JEAN MICHEL MONTIEL, resp.



### Exécutif

Président : Charles Desgagnés  
Vice-président : Dominique Simard  
Archiviste : Jean-Michel Montiel  
Syndique : Olivier Martineau  
Guide : Gisèle Dossaus  
Trésorier : Sylvain Deshaies

### Journal

Charles Desgagnés  
Jean-Michel Montiel  
Sylvain Deshaies  
Dominique Simrd

tca2005inter@hotmail.com  
tél cell syndical: 514-475-1702

## SAVIEZ-VOUS QUE ?

Plusieurs employés de l'hôtel fêteront leur 20<sup>ième</sup> anniversaire au sein de l'entreprise cette année.



Dominique Simard est devenu Vice-Président de la section locale 2005. Il agira comme membre officiel sur le comité de griefs.

**Assurance collective :** Les primes de notre assurance collective sont environ 12.5% moins dispendieuses. De plus nous profitons de la carte de remboursement directe. Les médicaments nous sont payés à 75%. De plus, nous profitons maintenant d'un remboursement à 85% sur les génériques. Nous sommes heureux aussi du fait d'avoir un 2<sup>ème</sup> avis à la clinique de l'université MC GILL dans le cas d'une maladie grave.



L'hôtel Intercontinental et les banquets ont fait très bonne figure lors d'un événement de grande envergure au niveau de la ruelle.

Le Centre Sheraton et le Delta Montréal sont en négociation. Nous leur souhaitons bonne chance !



## Rapport du comité de griefs :

Depuis le début de l'année notre comité a recensé 49 griefs. Ce nombre peut paraître énorme pour une petite section locale comme la nôtre, mais nous aurions pu facilement en avoir le double.

Certains départements se sont retrouvés avec des effectifs réduits et le nouveau personnel a été utilisé à toutes les sauces sans considérer le métier et les tâches qu'il devait effectuer à l'origine. Aussi, nous n'avons jamais eu par le passé eu à composer avec le modèle de gestion utilisé par les nouveaux gestionnaires; jusqu'à 80% de postes coupés dans certaines classifications comme les chasseurs et les équipiers de l'entretien ménager. Cela contribue à déstabiliser le syndicat et surtout les membres.

Autre difficulté engendrée : les employés se sentent tous coupable de vouloir défendre leurs droits, et ça, c'est inacceptable car la convention c'est l'affaire de tous !

Voici la dernière mise à jour des griefs :

3 en 1<sup>ère</sup> étape

7 en 3<sup>ème</sup> étapes

15 ont reçu un règlement

5 en 2<sup>ème</sup> étapes

8 griefs en 4<sup>ème</sup> étapes (arbitrage à venir)

11 ont été retirés

Charles Desgagnés et Dominique Simard



# Comité environnement

Une rencontre a eu lieu le 12 mars 2011 à l'hôtel InterContinental.

Il y avait une douzaine de personnes présentes. Nous avons eu la visite de Mme Catherine Gauthier.

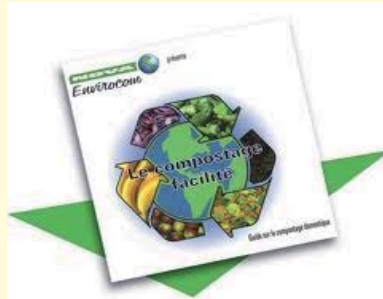
Elle nous a parlé de ses participations aux conférences mondiales de Copenhague et Cancun. Elle nous a dit que le gouvernement Canadien était mal perçu et que les gens se demandaient pourquoi un tel gouvernement. . .

Nous avons aussi discuté de la possibilité de donner une formation sur l'environnement soit un ou deux jours. Il nous reste à monter le cours et madame Gauthier nous a donné des pistes de solutions. Nous avons aussi parlé des actions faites dans nos milieux de travail.

Nous sommes toujours à la recherche de personnes pour donner plus de vie à ce comité. La prochaine rencontre aura lieu le 17 septembre à 9AM, local 210 à Longueuil.

Votre comité de l'environnement

Jean-Michel Montiel



## SECTION LOCALE UNIFIÉE.



Comme vous le savez tous, les présidents de toutes les sections locales du Québec se réunissent 2 fois par année afin de discuter des préoccupations de leurs membres. Un des sujets souvent traité chez nous est celui des services que nos membres réclament à l'intérieur de leur section locale mais que par manque de ressources ne peuvent être réalisés. Que ce soit d'un plaideur en CSST ou au niveau de la mobilisation, les grandes sections locales sont mieux nantis que nous et manifestement plus respectées des employeurs. Il faut tenir compte que nos éventuelles luttes feront en sorte que des alliés de tous les milieux de travail apporteront du muscle pour renforcer nos convictions. Je tiens à préciser que dans cette avenue possible nos requêtes et demandes à la table de négociation sont et demeureront toujours les nôtres à l'hôtel Intercontinental. Les employés de chaque entreprise au sein de notre syndicat des TCA ont leur propre autonomie. Plusieurs se souviendront des dernières négociations dans l'hôtellerie où les vraies demandes sont passées au second rang. Nous aurons l'occasion de nous pencher sur ce sujet lors de notre prochaine réunion syndicale.

Charles Desgagnés

## Des nouvelles du conseil d'hôtellerie.



C'est lors de notre dernière rencontre du conseil de l'hôtellerie que nous nous sommes entendus sur l'emblème de notre drapeau. Celui-ci nous permettra de nous démarquer lors de manifestations. **Michel Clavette, notre président du conseil d'hôtellerie**, conjointement aux membres du comité croit que l'hôtellerie doit prendre une place plus importante que jamais au sein du syndicat des TCA. Nous savons que désormais, il y aura des combats ardues et nous devons être prêts afin d'obtenir justice et respect.

Charles Desgagnés

Attention! Attention!

Nous aimerions obtenir les courriels des membres afin de vous faire parvenir de la documentation et le journal syndical. Une façon efficace, rapide et « verte ».

Vous pourrez les faire parvenir au courriel suivant :  
[journal2005@hotmail.fr](mailto:journal2005@hotmail.fr)

MERCI!

L'équipe du journal.





● Graine de café semée, devenant caféier, caféier florissant de grains de café. Grains de café récoltés, entassés, décortiqués, torréfiés, emmagasinés, vendu à satiété, dans nos SUPER-MARCHÉS DU NORD ENREGISTRÉS.

● HYPERMARCHÉ qui profitez de NOUS consommateurs à volonté, sans jamais se positionner, à savoir si EXPLOITÉS...

● P.D.G. surpayé de compagnie MONOPOLISÉE afin d'encaisser, d'empocher, des profits pour L'INDUSTRIE DU CAFÉ, surexcitée à l'idée de bénéficier de nos deniers lourdement gagnés au profit de vie détériorées, sacrifiées et massacrées.

● Pendant que des milliers de CAFÉICULTEURS sont ruinés, sans pouvoir se payer, ce café si grandement mérité, ni médicament, ni nourriture, ni scolarité, pour leurs enfants désavantagés devant cette INDUSTRIE DU SUPER MARCHÉ BOURSIER.

● CAFÉ Ô GRAIN de café, Ô TOI qui es consommé, partout dans le monde entier, peux-tu reprendre tes droits de propriété sans être surexploité par ces MARCHANDS AVISÉS avides de te consumer, dans nos PAYS DU NORD INDUSTRIALISÉS aveuglé et atrophiés?

● Sans humilier, abaisser, inférioriser, mortifier, abuser, voir même SUREXPLOITER, des femmes, des hommes, des enfants du SUD dit : « SOUS-DÉVELOPPÉ ».

● Quand vous achetez votre café chez L'ÉPICIER, pensez combien d'argent reçoivent ceux qui l'ont cultivés, dans ces PAYS DU SUD défavorisés et où vous êtes peut-être nés...

● En ne payant qu'une part non ÉQUITABLE sur le marché BOURSIER, pour le dur labeur effectué, penchés, courbaturés, sous le poids de notre société, poussés à surconsommer par NOS DICTATEURS démocratisés bien argentés, bien organisés et surtout bien armés, prêts à terroriser, enlever, écraser, torturer et même assassiner, ces gens du SUD affamés, sous-alimentés.

● TOUT CELA POUR EXISTER, VIVOTER, SUBSISTER.

● Ces gens qui survivent au SUD à défaut D'ÉQUITÉ, sur cette PLANÈTE surexploitée, par quelques PERSONNES, altérées, les yeux fermés sur la misère bien imprégnée, assoiffées d'une tasse de café produite par une personne civilisée du CÔTÉ SUD ensoleillé, au pied de ce petit caféier, chargé de grains de café, pour abreuver l'humanité et reconnu dans le monde entier, pour son goût et son arôme bien appréciés...

SI DIFFICILE À AVALER.

Équinimod Dramis



## Chronique Caméléon

### C'était des "Mary Jane"...

L'histoire que je vais vous raconter est vraie, libre à vous d'y croire ou pas...

Cela c'est passée il y a environ 4 ou 5 ans. Je travaillais dans le salon La Cave, c'était un cocktail avec buffet pour une trentaine d'invités. C'était une réception organisée par notre directeur des ventes. Déjà 4 ou 5 personnes étaient arrivées, lorsque je LA vis entrer. Elle se dirigea immédiatement vers le bar et me dit : « Bonjour, donnez-moi à boire. » Je lui demande ce qu'elle veut consommer. Elle me répond : « Donnez-moi n'importe quoi... I just need a drink! » Je lui sers un verre de vin et je remarque que ses mains tremblent, elle me semble très nerveuse. Elle ne quitte pas le bar, boit un peu et puis me dit : « Me permettez-vous de vous raconter ce qui vient de m'arriver? » À ce moment, elle contourne le bar et vient me montrer ses chaussures.

C'était des Mary Jane!

« Regardez bien mes chaussures me dit-elle? » Elle revient devant le bar et commence son histoire.

Elle était dans sa chambre et allait commencer à se préparer pour le cocktail. Elle enlève vêtements et chaussures (ses Mary Jane) et va dans la salle de bain. Elle me raconte avoir toujours le même rituel :

- Elle enlève les bouchons des petites bouteilles (shampooing, etc...)
- Les dépose sur le rebord de la baignoire
- Se démaquille
- Se brosse les dents.

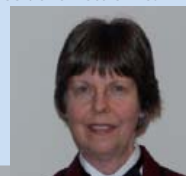
Ensuite, me dit-elle, j'entre sous la douche et là, au moment où je veux me servir de mon shampooing, je me rends compte que les petites bouteilles sont alignées mais que les bouchons ont été remis en place. Je trouve cela vraiment étrange, mais je me dis qu'après tout j'ai dû oublier de les enlever. Je prends ma douche et me rhabille. Lorsque vient le moment de remettre mes chaussures je fige!!!!?... J'ai regardé mes chaussures un bon moment sans comprendre, car voyez-vous, avec des « Mary Jane » il faut défaire la courroie avant de les enlever et là, les courroies avaient été rattachées. Ce qui était tout à fait impossible!

La seule explication était que quelqu'un était entré dans ma chambre... mais je suis certaine que non, car j'avais bien vérifié la porte. Alors, je me suis dépêchée de remettre mes chaussures et me voici essayant de me remettre de mes émotions.

Finalement, elle m'a demandée : « Croyez-vous qu'il y ait des fantômes dans votre hôtel? » Elle, en était convaincue.

Et vous?... Qu'en pensez-vous?

Nicole



LE COMITÉ DES JEUNES TCA !!!

Comme vous le savez, la dernière rencontre du comité des jeunes a eu lieu le 18 mars à l'hôtel Intercontinental de Montréal. Il y avait des jeunes membres des différentes sections locales et de divers milieux de travail. Nous étions représentés par : Mylène Brault (entretien ménager), Maxime Beaudin (groupe réception) ainsi que de moi-même Vincent Auger (banquets).

Nous avons traité de plusieurs sujets touchant le monde syndical mais surtout abordé ce qui se rapportait plus spécialement aux TCA. Nous avons parlé de la nécessité d'être syndiqué dans un monde de plus en plus capitaliste. Il est évident que les employeurs ne priorisent pas le bien être des salariés et de leur convention collective. Il ne faut en aucun temps prendre pour acquis les avantages de nos conventions. Mylène, Maxime et moi-même avons constaté qu'à l'intérieur des autres sections locales, certaines difficultés de relations de travail ressemblent à ce que nous vivons ici dans notre hôtel. Cependant il faut admettre que nous subissons une situation particulière à l'Intercontinental. Tout en appuyant notre syndicat, nous laissons le soin à notre exécutif de se charger de ce débat.

Une fois de plus nous invitons d'autres jeunes de l'hôtel à se joindre à nous afin de consolider notre comité pour défendre nos droits et ainsi s'assurer de faire respecter notre convention collective. La participation des jeunes dans un tel comité permet de mieux comprendre les enjeux auxquels nous faisons et ferons face dans l'avenir.

Solidairement,  
Vincent Auger.

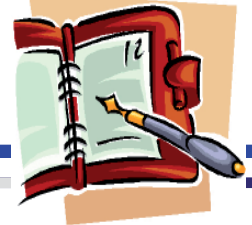


## QUI NE FAIT PAS D'ERREUR ?

Tous les employés de l'hôtel ont pu se rendre compte que nous avons accès à un merveilleux ordinateur pour commander nos vacances, nos journées flottantes et fériées. Quelques-uns sont venus au bureau syndical pour prétendre à tort ou à raison que des erreurs se produisent sur leur paye

Pour éviter toute confusion ou erreurs, procurez-vous un agenda et écrivez vos heures, pourboires, congés et jours de maladie afin d'apporter les correctifs si nécessaires. Les serveurs banquets utilisent cet outil depuis toujours et nous l'avons baptisé notre Bible. C'est à nous tous d'en faire bon usage...

Charles Desgagnés



## LETTRE D'APPRECIATION ENVERS LES EMPLOYÉS DE LA CUISINE.



Pour toutes les fois où vous avez dû prendre les bouchées doubles lors de coupures.

Pour l'excellent travail et contribution au succès du restaurant bar Osco! et Sarah B.

Pour votre dévouement envers vos collègues de travail et ceux des banquets.

Puisque vous êtes déterminés et dévoués à votre profession.

Vos confrères de travail vous disent merci et vous encouragent à continuer de faire la différence car « VOUS ÊTES SOURCE D'INSPIRATION ».

Le comité syndical.

## Comité éducation

Des cours de formation sont offerts cette année, nous devrions envoyer du personnel à ces cours.

Procédure de Grieffs : 1 personne

CEP régulier de 4 semaines : 2 personnes

Camp familial : 3 familles

Nous enverrons aussi d'autres personnes à diverses formations selon nos besoins.

JEAN MICHEL MONTIEL, resp.

Votre comité d'éducation,



## Où sont passés tous nos clients ???

Comme vous avez tous remarqué, les serveurs banquets ne sont pas très à la mode ces temps-ci. Nous, « l'équipe des banquets » sommes heureux de réaliser que les employés de l'hôtel ressentent de l'inquiétude pour nous. Nous tenons à vous remercier pour votre solidarité. Il est vrai que l'économie et les congrès sont des facteurs déterminants qui font la différence sur l'occupation en salle banquet.

Cependant, nous ne sommes pas des idiots et savons que les affaires sont au ralenti pour d'autres raisons. Pendant tout au plus 17 ans notre département a travaillé en parallèle avec les « congrès et chambres », ce qui a contribué au succès et profits sans coupures dans l'entreprise. Nos directeurs généraux et ceux des banquets comme défunte madame Carole Gaulin, nous disaient : « Vous travaillez pour vous et ensuite pour l'hôtel Intercontinental. » Le principe était fort simple à comprendre ; (si tu t'occupes de tes clients, tu vas avoir du travail et faire de l'argent). C'est ce que nous avons accompli pendant ces années. Nous nous sommes construits une clientèle locale comme nulle part ailleurs à Montréal.

Nous étions inquiets suite aux positions que l'hôtel a prises au cours des dernières années et nous leur en avons fait part. Personne ne pouvait prévoir qu'il n'y aurait pas de directeur banquet pendant plus d'un an et qu'en même temps le reste de l'équipe des ventes serait incité à prendre des vacances. Il est évident que l'hôtel a tenté d'approcher un marché différent, celui des congrès. Alors que tout le monde sait que nous ne sommes pas un hôtel à priori congrès ceci dû à nos infrastructures. Nous insistons pour signifier notre déception et inviter nos dirigeants à mettre en place le personnel pour ramener nos clients. Nous sommes comme tous les employés de l'entreprise, on nous envoie au chômage pour garder de bons résultats financiers. Nous voulons travailler...

L'équipe des banquets



## Mon cousin Roger...

Avez-vous déjà entendu l'histoire de mon cousin Roger? Il s'agit d'un travailleur irréprochable et prêt à faire n'importe quoi pour son «Boss» qui connaît bien son père. À l'occasion, le bon «Boss» rappelle au père de Roger que son fils est son homme, un champion, une machine indispensable pour son entreprise. Le père est évidemment fier de son fils et l'encourage à se faire apprécier davantage par son patron. Roger donne constamment du temps supplémentaire.

Depuis un certain temps, le «Boss» est inquiet face au soulèvement de ses employés à vouloir se syndiquer afin d'obtenir de meilleures conditions de travail. Le bon «Boss» reconnaît toute l'influence que Roger a auprès de ses confrères de travail étant donné que beaucoup d'entre eux jouent dans l'équipe de hockey de l'entreprise et que Roger en est le capitaine. Il confie à Roger de payer la bière après la partie. Il n'en faut pas plus pour étouffer la vague de solidarité des employés à vouloir améliorer leurs conditions de travail.

Roger est un bon employé, c'est l'homme du «Boss», une machine indispensable à la réussite de son «Boss», un gars capable de parler pour le bien de l'entreprise.

Quelque temps plus tard, Roger a un accident au hockey qui le laisse à l'écart du travail pendant un an et demi. Roger voit ses capacités physiques diminuer de 30 % pour le reste de sa vie. Lors de son retour au travail, il fait la connaissance de Pierre; l'homme du «Boss», le nouveau champion et machine indispensable à la réussite de l'entreprise. Pierre remplace son «Boss» pendant les trois prochaines semaines parce que le «Boss» est en voyage pour la 3ème fois cette année.

Roger n'a plus la même importance et il est pratiquement nuisible au succès de l'entreprise à cause de son handicap. Il sait que son temps est compté. Il se demande bien ce que lui aurait valu le droit à l'ancienneté et à l'assurance collective... Roger n'est pas un homme fini parce qu'il est diminué, il n'est tout simplement plus l'homme du «Boss».

Roger est descendu d'une hiérarchie éphémère et sait maintenant que l'ascension ne se fera désormais plus. Roger a quand même un nouveau défi, celui de se syndiquer, mais encore lui faudra-t-il convaincre ceux qu'il a forcés à le suivre auparavant et qui croient maintenant qu'il le fait que pour son propre intérêt. Son père l'encourage afin qu'il atteigne son objectif parce qu'il croit que son fils mérite un meilleur sort. Il est et sera toujours SOLIDAIRE avec son fils.

À suivre...



