

# LE PORTE-PAROLE



Journal du Conseil central des syndicats nationaux du Saguenay—Lac-Saint-Jean (CSN)

Volume 2 - numéro 2

Août 2009



## *Les Paramédics, un été chaud...*



En juin 2006, le gouvernement a signé une lettre d'entente, faisant partie intégrante de la convention collective, où il s'engageait à faire une nouvelle échelle salariale et à y intégrer les Paramédics selon leur expérience, leur formation et leur scolarité.

Devant le refus du gouvernement, des actions ont été entreprises, entre autres:

- 16 avril: vote de grève à 99%
- 14 mai: manifestation à Montréal de plus de 650 Paramédics.
- 28 mai: manifestation devant le bureau du ministre Serge Simard.
- 4 juin: occupation de l'Agence de la santé et des services sociaux du Saguenay—Lac-St-Jean
- 12 juin: occupation du local du ministre de la santé, Yves Bolduc
- Semaine du 22 juin: tournée provinciale pour préparer la grève

### SOMMAIRE

ÉDITORIAL	2
ÉTATS GÉNÉRAUX	3
POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE	4
L'ÉQUITÉ SALARIALE... C'EST QUOI?	5
JOURNÉE INTERN. DE COMMÉMORATION DES TRAVAILLEURS MORTS ET BLESSÉS AU TRAVAIL	6
FÊTE INTERNATIONALE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS	6
FONDACTION	7
LES LOCK-OUTÉS DU JOURNAL DE MONTRÉAL	7
CAMPAGNE DU 25\$	8
CALENDRIER DE FORMATION - AUTOMNE 2009	8

# ÉDITORIAL

## *La crise forestière: au cœur de nos préoccupations*

Camarades,

Comme vous le savez sans doute, la crise forestière continue de frapper notre région. De nombreux arrêts de production, qualifiés de temporaires car rattachés à la conjoncture économique, sont actuellement en cours et affectent directement nos travailleurs de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (FTPF-CSN) (Scierie Roberval, Usine de rabotage de Roberval, Scierie Petit-Paris, etc.). Lorsque le plan de restructuration d'Abitibi-Bowater sera dévoilé, l'automne ou l'hiver prochain, des fermetures d'ordre structurel devraient être annoncées et celles-la seront définitives. Il faut s'y préparer.

Pour contrer la crise forestière, la lutte doit se faire simultanément sur deux plans: les actions à court terme et les actions à long terme. Il faut aider immédiatement les travailleurs, les communautés et les entreprises. C'est l'orientation qui est prise par la cellule de gestion de la crise forestière mise en place par la Conférence régionale des élus (CRÉ). La CSN est présente au sein de cette cellule et a une influence certaine sur le déroulement des choses, en particulier sur le durcissement du discours régional et sur les prises de position de la région relativement aux programmes gouvernementaux (insuffisants, inadéquats, mal ciblés, lents à mettre en branle...)

À plus long terme, la CSN régionale, au même titre que la FTFPF, mise beaucoup sur la réforme du régime forestier et est en accord avec ses orientations. Nous croyons à la nécessité de faciliter la diversification des utilisateurs de la forêt et que les nouvelles façons de faire prônées par le projet de loi 57 vont en ce sens. Toutefois, en particulier dans le domaine de la sylviculture, il faudra s'assurer que les droits syndicaux soient respectés et facilités.

Continuons de garder l'œil ouvert et soyons prêts, s'il y a lieu, à se mobiliser syndicalement et avec les autres intervenants régionaux pour revendiquer des programmes d'aide appropriés et véritables pour nous aider à passer au travers de la crise forestière.

---

## *Dossier chaud pour l'automne: le négociation des secteurs public et parapublic*

Devant la nécessité d'établir une solidarité hors du commun pour la négociation des secteurs public et parapublic, la CSN, la FTQ et le SISF ont conclu des protocoles. Le premier est un protocole de non maraudage dans ces secteurs, ce qui nous évite de dépenser beaucoup d'énergie à nous diviser. Le deuxième, un protocole de front commun regroupant 475 000 employés de l'État, permet de canaliser nos efforts sur les activités rattachées à la négociation.

Nous aurons un important travail à faire pour convaincre la population du bien fondé des revendications syndicales et pour combattre les mythes concernant les conditions de travail dans ces secteurs (par exemple, que les employés de l'État sont des gras durs et ont la sécurité d'emploi à vie).

En période de crise, il est impératif de consolider les services publics et dans ce sens, donner des conditions de travail décentes à ces travailleuses et travailleurs permet d'assurer une qualité des services et une relève adéquate, suffisante et motivée. Pour y arriver, ça prendra la solidarité de toutes et tous, autant du secteur public que du secteur privé.

Solidarité!

Engelbert Cottenoir jr, président

# ÉTATS GÉNÉRAUX

Le 15 juin 2009 a eu lieu, à l'Hôtel Château Roberval, des états généraux pour faire suite à la résolution adoptée lors de notre dernier congrès. Le mandat était que le Conseil central, avec l'appui des services confédéraux, tiennent des états généraux sur l'avenir politique, social et économique de la région, incluant l'identification de moyens additionnels pour attirer et retenir les jeunes, les immigrantes et immigrants de la région.

Suite aux sujets traités par les différents conférenciers, les 55 délégués ont adopté 6 propositions tirées principalement d'un document d'orientation adopté par le conseil confédéral de mars 2009, soit:

## **BLOC 1—Pour un plan d'investissement social**

Que le Conseil central, en collaboration avec la CSN, revendique l'augmentation des transferts fédéraux pour les secteurs de la santé, de l'éducation postsecondaire et l'aide sociale en fonction des besoins du Québec.



Présentation de Jean Dalcée, conseiller syndical à la recherche: Démographie et Immigration

Qu'il revendique l'engagement des gouvernements à ne pas accroître la tarification pendant la récession, à ne pas privatiser les services publics et notamment, à renoncer au PPP comme mode de financement et de développement des infrastructures publiques.

## **BLOC 2—Pour un marché du travail tourné vers l'avenir**

Que le Conseil central, en collaboration avec la CSN, revendique une modernisation des lois du travail sur les licenciements collectifs pour obtenir une plus grande transparence, une plus grande sécurité économique et le droit des salariées et des communautés concernées d'agir sur leur avenir.

Qu'il revendique la mise en place rapide par le gouvernement du Québec d'un comité chargé de réexaminer notre système de retraite, comité auquel doivent être associés les syndicats.



## **BLOC 3—Pour contribuer à la relance et contrer la paralysie financière**

Que le Conseil central, en collaboration avec la CSN, revendique des gouvernements l'adoption des mesures fiscales et budgétaires qui ont le plus d'impact sur l'activité économique. En ce sens, les baisses d'impôt généralisées constituent une approche inefficace.

## **BLOC 4—Pour réglementer le capitalisme financier**

Que le Conseil central, en collaboration avec la CSN, revendique l'adoption de mesures fiscales dissuasives contre les pratiques d'acquisition d'entreprise par endettement.

Qu'il recommande que soit adoptée une politique sur la gestion active des risques sociaux, environnementaux et reliés à la gouvernance d'entreprise (incluant les politiques de rémunération des dirigeants) pour toutes les caisses de retraite, de façon à favoriser l'adoption par les entreprises de meilleures pratiques à ces égards.

## **BLOC 5—Immigration**

Que le Conseil central sensibilise les syndicats à ces questions et les invite à se donner des mécanismes d'accueil et d'intégration.

## **BLOC 6—Intégration des jeunes**

Que le Conseil central invite les syndicats à sensibiliser leurs membres à partager leur expérience du monde du travail avec les jeunes, en utilisant les différents moyens disponibles pour les rejoindre.

Pierre Morel, secrétaire général

# DOSSIER

## *L'ABC d'une « Politique d'achat responsable »*

### *Une société durable, ça PAR de nous*

(Premier article d'une série de trois)

#### Une PAR, c'est quoi ?

C'est une politique adoptée par une organisation afin d'encadrer tous les achats de produits et services faits pour son compte. La PAR fait directement référence aux droits fondamentaux du travail, aux droits humains ainsi qu'à des normes environnementales. Elle exige du fournisseur qu'il fasse preuve de transparence en dévoilant les lieux exacts de production de ses biens. Une PAR oblige également les entreprises et les fournisseurs à mettre en place un mécanisme de vérification et prévoit une marche à suivre en cas de non-respect des normes. Ainsi, les fournisseurs qui souhaitent vendre leurs produits à une organisation doivent respecter sa politique d'achat responsable.

#### Quel impact une PAR peut-elle avoir sur les travailleuses et les travailleurs ?

Adopter une PAR est un moyen concret pour une organisation d'exprimer sa solidarité avec les travailleuses et travailleurs, tout en se responsabilisant face aux droits humains et aux enjeux environnementaux. La mise en œuvre d'une telle politique contribue également à concrétiser les engagements pris par nos gouvernements au niveau international, notamment au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Cependant, comme ce genre d'initiative est assez nouveau, les impacts réels sur les travailleuses et les travailleurs sont peu documentés. Une recherche publiée récemment par l'Institute of development studies de l'Université du Sussex, en Grande-Bretagne, a permis toutefois de mettre en lumière plusieurs résultats intéressants découlant de l'implantation de politique d'achat responsable. Suite à la mise en place de telles mesures dans certaines usines et entreprises agricoles de cinq pays, les revenus des travailleuses et des travailleurs se sont améliorés et leurs conditions de travail également. On a de plus noté une diminution du travail des enfants. La question de la liberté syndicale demeurerait toutefois encore problématique, comme celle de la discrimination.

Ainsi, on voit qu'une politique d'achat responsable permet d'agir de façon directe sur les conditions de travail. En établissant des normes de base en ce qui concerne les conditions de travail au Nord et au Sud, cela décourage les entreprises à délocaliser leur production, de trouver des contextes plus avantageux ailleurs. Les délocalisations devenant moins rentables avec la mise en place de PAR, cela pourrait permettre, à moyen terme, de conserver des emplois de qualité au Québec.

Par contre, il ne faut pas oublier que les PAR demeurent un moyen parmi d'autres de faire progresser la cause des travailleuses et des travailleurs. Elles ne sont pleinement efficaces que si un travail parallèle est effectué dans le but de renforcer les réglementations nationales et le respect des droits des travailleuses et travailleurs par les différents gouvernements.

Prochain article : Politique d'approvisionnement responsable (PAR) de la CSN.

Pierre Morel, secrétaire général



# DOSSIER

## *L'équité salariale... c'est quoi?*

L'équité salariale c'est attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents mais pourvu qu'ils soient de valeur identique. Le principe de l'équité va encore plus loin que celui stipulant « un salaire égal pour un travail égal », puisqu'il exige « un salaire égal pour un travail différent mais équivalent ». En raison d'une discrimination dite « systémique », divers aspects du travail des femmes ne sont pas considérés à leur juste valeur dans leur rémunération et ceci contribue aussi à l'écart salarial entre les sexes. C'est pourquoi, le 21 novembre 1997, le gouvernement du Québec adoptait la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi) et mettait en place la *Commission de l'équité salariale* (la Commission).



### **QUI EST CONCERNÉ PAR LA LOI?**

Tous sont touchés par cette loi, salariés et employeurs, et particulièrement les personnes qui occupent des emplois généralement exercés par des femmes. La Loi s'applique aux entreprises qui comptent plus de 10 personnes du secteur privé, public ou parapublic. Elle s'applique au personnel à temps plein ou partiel, occasionnel, régulier ou temporaire. Toutefois, certaines catégories de travailleuses et de travailleurs ne sont pas touchées par la Loi, notamment les cadres supérieurs, les stagiaires, les travailleuses et travailleurs autonomes ainsi que les étudiantes et étudiants qui travaillent durant les vacances. Également, la Loi ne s'applique pas aux entreprises qui relèvent de la compétence fédérale (ex : les banques).

### **LES GRANDES LIGNES...**

Sans préjugé sexiste, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine doivent être comparées aux catégories d'emploi à prédominance masculine au sein d'une même entreprise. Si cette comparaison met en évidence que les salaires des catégories à prédominance féminine sont inférieurs aux salaires des catégories à prédominance masculine, l'employeur devra effectuer des ajustements salariaux pour les catégories d'emplois à prédominance féminine. Le salaire des femmes et des hommes occupant ces emplois sera alors réajusté. Par ailleurs, l'employeur ne pourra diminuer les autres salaires pour corriger les écarts salariaux. Une catégorie d'emplois peut être constituée d'un seul emploi ou d'un regroupement d'emplois qui ont des caractéristiques communes, à savoir des fonctions, des responsabilités et des qualifications semblables et la même rémunération. Une catégorie d'emplois est généralement considérée à prédominance féminine ou à prédominance masculine si 60% des salariés qui occupent ces emplois sont du même sexe. L'employeur qui, dans son entreprise, n'a pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine devra utiliser des catégories d'emplois types pour effectuer les comparaisons nécessaires. À partir de catégories d'emplois identifiés dans des entreprises où des ajustements salariaux ont été déterminés, la Commission établira, par un règlement, ces catégories d'emplois types (ex : services de garde).

### **LES OBLIGATIONS...**

- Entreprises de 100 salariés ou plus : programme d'équité salariale et comité d'équité salariale
- Entreprises de 50 à 99 salariés : programme d'équité salariale
- Entreprises de 10 à 49 salariés : détermination des ajustements salariaux

Suite à la démarche, on doit procéder à l'affichage des résultats dans un endroit visible et accessible à tous. Par la suite, s'il existe des écarts salariaux dans son entreprise, l'employeur doit commencer à verser les ajustements.. Si l'employeur choisit d'étaler les ajustements, il devra faire des versements annuels et égaux et ce, sur une période maximale de quatre ans. Toutefois, s'il est incapable de verser les ajustements dans les délais prescrits, il pourrait être autorisé par la Commission à les étaler sur une période pouvant aller jusqu'à trois années supplémentaires.

### **LE MAINTIEN...**

L'employeur doit maintenir l'équité et s'assurer de ce maintien lors des divers changements dans l'entreprise : création d'emplois, nouvelles catégories d'emplois, renouvellement de la convention collective, etc.

### **DIFFÉRENDS ET PLAINTES.....**

La Commission a la responsabilité de traiter les différends et plaintes venant des salariés et des employeurs, de faire enquête en vue de favoriser un règlement entre les parties, de rendre les décisions appropriées et de veiller au maintien de l'équité salariale au Québec. Le Tribunal du travail a compétence pour entendre et régler toute demande relative à l'application de la Loi sur l'équité.

Source : Bibliothèque nationale du Québec, 1997

Sylvie Blackburn, vice-présidente

# VIE SYNDICALE RÉGIONALE

## *Journée internationale de commémoration des travailleurs morts et blessés au travail*

Dans le cadre de la commémoration du 28 avril, deux militants ont fait la tournée de chantiers de construction pour sensibiliser les travailleuses et travailleurs à cette journée internationale.

Laval Perron, agent de mobilisation au conseil central et Robin Lemieux du syndicat CSN-Construction ont distribué des épinglettes et des tracts « Pour que leur souvenir nous aide à améliorer la santé et la sécurité au travail ». Les chantiers visités sont: Manoir Champlain (photo ci-haut), Aréna UQAC, Vieux Port de la Baie (photo ci-bas), Abitibi Bowater (avec Michel Desgagné, représentant en santé sécurité du syndicat), Camp Musical de Métabetchouan, St-Nazaire et Shipshaw (conduite d'eau).

La visite s'est avérée un franc succès et les travailleurs rencontrés ont accueilli positivement cette activité.

Guy Gingras, trésorier



## *Fête internationale des travailleuses et travailleurs*

Les organisations membres de l'Intersyndicale des syndicats du Saguenay—Lac-St-Jean et de Solidarité populaire 02 se sont réunies au Vieux Port de Chicoutimi dans le cadre de l'activité du 1<sup>er</sup> mai, Fête internationale des travailleuses et travailleurs. À cette occasion, il a été question des revendications au sujet de l'assurance emploi dont les 4 principaux éléments sont: une plus grande accessibilité aux prestations, une augmentation du taux d'indemnisation, l'abolition du délai de carence de 2 semaines et l'établissement d'une sécurité de revenu pour les travailleurs âgés.

La situation que vit présentement le Saguenay—Lac-St-Jean nous oblige à accentuer la pression. Depuis 1 an, dans notre région, le taux de chômage a grimpé de 2,3% pour s'établir à 12,1%; le nombre de personnes assistées sociales a augmenté de 3,4%; 5,500 emplois ont été perdus et aujourd'hui seulement 51,9% des gens en âge de travailler occupent un emploi.

Afin d'appuyer ces revendications, il y a eu une campagne de signatures d'appui et plusieurs personnalités régionales ont apporté leur appui. Également, une campagne de signatures de cartes postales a été effectuée.

Pierre Morel, secrétaire général

Au Vieux Port, les lock-outés du Réveil étaient présents



# NOUVELLES



## *Crédit d'impôt de 40 % à Fondation : hésitez-vous encore?*

Bonne nouvelle pour tous les actionnaires actuels et futurs de Fondation, le fonds CSN pour la coopération et l'emploi. Lors de son récent budget de mars 2009, le gouvernement du Québec a majoré de 15 à 25 % le crédit d'impôt de Fondation. L'entrée en vigueur de cette mesure est effective depuis le 1<sup>er</sup> juin 2009. En ajoutant l'actuel crédit d'impôt de 15 % du gouvernement fédéral à celui du gouvernement du Québec de 25 %, l'actionnaire de Fondation bénéficiera d'un crédit total de 40 %, augmentant ainsi de façon très importante sa capacité d'épargner en prévision de sa retraite. Il faut prendre note que la hausse du crédit d'impôt ne s'applique qu'à Fondation seulement.

Que représente concrètement cette majoration du crédit d'impôt?

Prenons comme exemple une travailleuse qui a un revenu imposable annuel de 38 000 \$. Elle souhaite investir 5 000 \$ dans son REER Fondation. Son conjoint voudrait investir 3 000 \$, ses gains annuels sont aussi de 38 000 \$. Comment quantifier les effets du crédit additionnel de 10 % ?

Contribution au REER Fondation	Taux imposition de 28,53% avec crédit de 30%	Économies d'impôt totales avec crédit de 30%	Coût net par année	Coût net par période de paie (26)
5 000 \$	58,53 %	2 927 \$	2 073 \$	79.74 \$
3 000 \$	58,53 %	1 756 \$	1 244 \$	47.84 \$

Contribution REER Fondation	Taux imposition de 28,53% avec crédit de 40%	Économies d'impôt totales avec crédit de 40%	Coût net total par année	Coût net total par période de paie (26)
5 000 \$	68,53 %	3 427 \$	1 573 \$	60.50 \$
3 000 \$	68,53 %	2 056 \$	944 \$	36.30 \$

Pour la travailleuse qui investit dans son REER Fondation, il lui en coûtera 500 \$ de moins par année pour investir le même 5 000 \$. Pour son conjoint, il lui en coûtera 300 \$ de moins par année pour investir 3 000 \$.

Vous n'hésitez plus? Contacter votre représentant local de Fondation pour adhérer ou simplement augmenter votre contribution.

P.S. Vous pouvez également obtenir des informations auprès des représentants régionaux de Fondation : Guy Gin-gras 540-9180 et Diane Bergeron 812-3548

## *Les lock-outés du Journal de Montréal visitent les lock-outés du Journal Le Réveil*

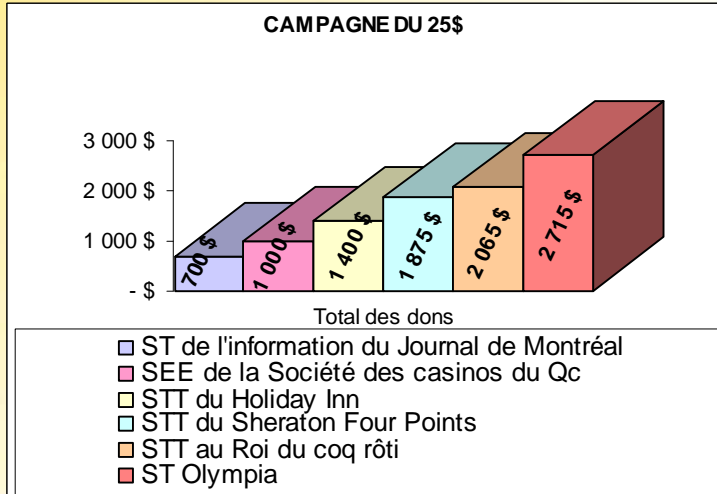
Le 14 juin au matin, les 25 membres du Syndicat de l'information des travailleurs du Journal de Montréal ont quitté Montréal pour une randonnée de 500 km en vélo dans le cadre du Défi Chicoutimi. Ils sont arrivés dans la région le 18 juin. Cette expédition était un geste de solidarité envers les 26 travailleuses et travailleurs du Syndicat des travailleurs des Éditions du Réveil, mis en lock-out depuis le 4 mars 2009 par Quebecor.



# BABILLARD

## Campagne du 25\$

Le Conseil central vous rappelle qu'il est important de soutenir nos camarades qui sont en lock-out ou en grève avec la campagne du 25\$: une moyenne de 40 syndicats sur 150 ont contribué à la campagne de solidarité.



## Pour se syndiquer

Vous connaissez quelqu'un qui désire se syndiquer ?

418 549-9320

1-888-649-9320

*Prochaine assemblée générale:*

*4 novembre 2009*

*à Alma à 19 heures*

## Calendrier de formation automne 2009



Exécutif syndical-2 : 8 au 10 septembre

Trésorerie : 15 et 16 septembre

Action syndicale en prévention : 28 au 30 septembre

Condition féminine : 8 octobre

Trésorerie SGS-2 (nouvelle session) : 21 et 22 octobre

Exécutif syndical-1 : 26 au 28 octobre

Initiation santé et sécurité au travail : 10 et 11 nov.

Réseau d'entraide (nouveau contenu) : 25 et 26 nov.

Session ISST du 13 et 14 mai 2009 à Chicoutimi



Le *Porte-parole* est le journal régional des syndiqué-es CSN et est publié par le Conseil central des syndicats nationaux du Saguenay—Lac-Saint-Jean (CSN). Vous pouvez le consulter sur notre site Web.

### POUR NOUS JOINDRE

73, Arthur-Hamel, Chicoutimi QC G7H 3M9

Téléphone: 418 549-8541

Télocopieur: 418 549-2192

Courriel: [ccsaglac@csn.qc.ca](mailto:ccsaglac@csn.qc.ca)

Site Web : [www.csn-saguenay-lac-st-jean.ca](http://www.csn-saguenay-lac-st-jean.ca)

### ÉQUIPE DU JOURNAL

Sylvie Blackburn, Yannick Joyal, Linda Fortin et Pierre Morel.

Ce journal vous appartient. Si vous voulez partager votre vie syndicale, envoyez vos suggestions et commentaires au responsable du journal: Pierre Morel.

Prochaine parution: novembre 2009

**SSQ** Groupe financier



**Caisse d'économie  
S.L.S.J.**