



LE PORTE-PAROLE



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

Grâce à vous, Le Quotidien continue!



Le Quotidien a franchi, dans les dernières semaines, une étape importante pour assurer son avenir, alors que le projet de coopératives des six journaux de *Groupe Capitales Médias* (GCM) a obtenu l'aval de la Cour supérieure. Le tribunal autorise le rachat par les employés, supportés par leur communauté. L'offre déposée au syndic a été jugée solide et crédible. Elle a reçu l'aval du gouvernement et du syndic, puisqu'elle assure la protection d'emplois de qualité sans négliger l'importance de revoir le modèle d'affaires.

Il ne faut pas crier victoire trop rapidement, puisque la décision du juge est conditionnelle à l'approbation des créanciers, c'est-à-dire que le financement central doit être ficelé d'ici le 18 décembre. Nous sommes toutefois optimistes à l'idée de répondre à tous les critères émis pour l'homologation du plan.

Vous avez été nombreux à participer à la campagne « Je coopère » pour *Le Quotidien* visant à recueillir les fonds nécessaires au démarrage de la coopérative. En peu de temps, la communauté s'est mobilisée, si bien que la région a atteint et même dépassé l'objectif de 800 000 \$. Au moment d'écrire ces lignes, plus de 840 000 \$ en dons nous ont été confirmés et nous pensons atteindre 900 000 \$ d'ici la date de la transaction. Encore une fois, la solidarité syndicale a prouvé sa force, et particulièrement dans notre belle région, notamment grâce à l'appui du Conseil central de la CSN. Toutes centrales confondues, nous avons reçu quelque 250 000 \$ de la part de syndicats régionaux.

Maintenant que notre projet de relance a reçu le feu vert, il est encore possible de contribuer. Vous n'avez qu'à me contacter si vous voulez vous joindre au mouvement (julien.renaud@lequotidien.com).

De notre côté, nous travaillons à mettre sur pied la coopérative et à recueillir les dons. C'est beaucoup de travail, mais nous sommes plus motivés que jamais! Un énorme merci!

Julien Renaud, vice-président, *Syndicat des communications du Quotidien*

SOMMAIRE

- MOT DE LA PRÉSIDENTE 2
- CALENDRIER DE FORMATION, FÉVRIER - JUIN 2020 2
- NÉGOCIATION SECTEUR PUBLIC 3
- STT DU TRANSPORT ADAPTÉ - CSN 3
- ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL CENTRAL 4-5
- CRPMT 6
- CAMPAGNE 4 ANS, C'PAS GRAND! 6
- REGROUPEMENT LES SAGES-FEMMES DU QUÉBEC 7
- CAMPAGNE VOL D'ÉTÉ LEUCAN-CSN 7
- CSN-CONSTRUCTION 7
- JOURNÉE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 8
- ALLIANCE FORÊT BORÉALE 8
- CAMPAGNE LA PLANÈTE S'INVITE AU TRAVAIL 9
- SEMAINE NATIONALE SANTÉ SÉCURITÉ DU TRAVAIL. 10-11

Mot de la présidente



Plusieurs syndicats, autant du public que du privé, seront en 2020 à l'échéance de leur convention collective, on a qu'à penser entre autres : à l'ensemble des marchés d'alimentation, les Centres de la petite enfance, les Ressources intermédiaires et de type familial (RI-RTF), les Responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG), les Paramédics et bien entendu les secteurs publics de la Santé et des services sociaux ainsi que de l'éducation. Pendant les négociations, peut-être que des moyens de pression seront nécessaires, il sera donc temps de démontrer notre solidarité CSN afin qu'ils obtiennent des gains à la hauteur de leurs attentes.

Dans le secteur de la forêt, nous devons être vigilantes et vigilants, le transfert des secteurs de coupes de bois, autorisé par le gouvernement de la CAQ au Lac-Saint-Jean, soit de St-Thomas-Didyme vers Girardville, peut avoir des conséquences désastreuses pour l'économie des petits villages et également créer un précédent non souhaitable pour l'ensemble de nos travailleuses et travailleurs de ce secteur d'activité.

À l'aube de la nouvelle année, nous pouvons être fiers du mouvement syndical de notre région, « La force de la solidarité » s'est démontrée plus que satisfaisante. L'aide apportée à notre journal régional *Le Quotidien* en est une preuve tangible, créer une coopérative de travailleuses et travailleurs en moins de 12 semaines a été un exploit, normalement cela peut prendre entre 12 et 18 mois. *MCE Conseils* et les salariées du *Groupe Capitales Médias* (GCM) ont travaillé d'arrache-pied pour mettre en place une structure viable afin de sauver nos journaux régionaux. Félicitations à tous!

Manon Tremblay, présidente

Conseil syndical élu lors du 37e Congrès du Conseil central de mai dernier :



Yannick Gaudreault (trésorier), Manon Tremblay (présidente), Steve Danis-Tremblay (agent de liaison santé-sécurité), Monic Perron (vice-présidente), Frédéric David (agent de liaison luttes sociales) et Pierre Morel (secrétaire général)

La formation syndicale est une activité engagée et structurée : engagée parce qu'elle porte les valeurs et les orientations de la CSN; structurée parce que le succès de la formation est basé sur la réunion des meilleures conditions pédagogiques possible. C'est pourquoi elle demeure un élément essentiel pour le Conseil central.

Pierre Morel, secrétaire général et responsable du dossier de la formation



Trésorerie : 20 et 21 février

Exécutif syndical 1 : 26, 27 et 28 février

SGS, le logiciel de trésorerie : 26 et 27 mars

Initiation à la santé et sécurité : 2 et 3 avril

Comité de surveillance : 21 et 22 avril

Secrétariat : 8 mai

Accidents et maladies du travail : 12, 13 et 14 mai

Action syndicale en prévention : 2, 3 et 4 juin

Chacune des fédérations CSN du secteur public : Le secteur scolaire de la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP), la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ), la Fédération des professionnels (FP) et la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS), ont déposé leurs cahiers de demande sectoriel à la table de négociation et ensemble ils ont déposé le cahier de demande communes, au Conseil du trésor. « S'UNIR, AGIR, GAGNER » voilà le thème pour cette négociation.

- Des investissements majeurs en santé et services sociaux, en éducation et dans les organismes gouvernementaux pour améliorer la qualité et l'accessibilité des services publics;
- Les réformes chaotiques, les compressions massives et les années d'austérité ont entraîné une situation de crise dans les réseaux.
- Pour la durée de la convention collective de trois (3) ans, selon la formule la plus avantageuse pour les salarié-es, l'indexation annuelle à l'inflation selon l'IPC Québec plus (+) 1 % ou :
 - La première année, un redressement versé sous forme de montant fixe et intégré aux échelles de trois dollars (3 \$) l'heure;
 - La deuxième année, le plus avantageux entre une hausse salariale de trois pour cent (3 %) ou un dollar (1 \$) l'heure;
 - La troisième année, le plus avantageux entre une hausse salariale de trois pour cent (3 %) ou un dollar (1 \$) l'heure.

Nous avons constaté que les problèmes d'attraction et de rétention que nous vivons dans les services publics actuellement sont dus tant à la détérioration des conditions de travail et de pratique, qu'aux mauvaises conditions salariales :

- Nous sommes dans une conjoncture unique au niveau des finances publiques, avec des surplus budgétaires historiques.
- Ces surplus ont été amassés en grande partie sur le dos des travailleuses et des travailleurs du secteur public.
- Ces surplus n'appartiennent pas à la CAQ. Ils appartiennent à l'ensemble des québécoises et des québécois parmi lesquels on retrouve les 500 000 employé-es du secteur public qui ont vécu doublement les impacts de l'austérité.
- D'abord en subissant, comme l'ensemble de la population, la diminution de l'accessibilité à divers services. Ensuite, en voyant leurs conditions de travail se détériorer gravement.

Les travailleuses et les travailleurs des réseaux publics ont été, et sont encore aujourd'hui, les plus touchés par les conséquences désastreuses de la gouvernance libérale. En revendiquant des conditions de travail et des salaires qui permettront de résorber la crise dans les réseaux, la CSN souhaite améliorer l'accessibilité et la qualité des services à la population.

Pour consulter les négociations par fédérations, voir les liens suivants : feesp.csn.qc.ca/a-propos/secteur-public, fneeq.qc.ca/fr/negociation-2020, secteurpublic.quebec/fp-csn, fss.qc.ca/fil-nego-sectorielle-2020.

Manon Tremblay, présidente



Syndicat des travailleuses et travailleurs du Transport adapté - CSN

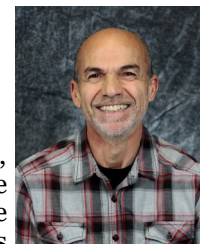
Un financement qui tombe à point! Depuis le mois de septembre, le service du transport adapté d'Intercar, financé par la Société de transport du Saguenay (STS), est interrompu indéfiniment les vendredi, samedi et dimanche. Une conséquence directe de la pénurie de main-d'œuvre et de la faible rémunération des employés à l'embauche. D'ailleurs, la population concernée de la région du Saguenay s'est mobilisée pour dénoncer cette situation.

Le syndicat a organisé plusieurs rencontres avec ses membres pour évaluer les pistes de solutions afin de rétablir le service. Il a également rencontré l'employeur à plusieurs reprises pour lui indiquer l'urgence d'agir. Il est temps d'investir!

Coup de théâtre! Au début du mois de novembre, Intercar a convoqué le syndicat pour lui annoncer le financement supplémentaire de 5\$ l'heure de la STS pour rouvrir le service les vendredi, samedi et dimanche à partir du 22 novembre. De plus, l'employeur a annoncé que le salaire minimum à l'embauche passera à 15\$ et qu'il y aura renégociation du contrat avec la STS afin de bonifier le financement du transport adapté de façon permanente. De ce fait, les membres ont décidé en assemblée générale de suspendre les négociations en cours le temps des tractations entre Intercar et la STS qui commenceront en janvier 2020. Nous suivrons de près l'évolution des discussions et préparerons la prochaine négociation pour le renouvellement d'une convention collective qui valorisera le travail des travailleuses et des travailleurs au quotidien!

Karl Campeau, conseiller syndical, *Fédération des employées et employés de services publics (FEESP)*

Assemblée générale du Conseil central



Lors de notre 37^e Congrès, les délégués-es ont adopté des résolutions qui consistent à organiser, pendant le mandat, des activités thématiques. La première a été à l'ordre du jour de l'assemblée générale du 1^{er} novembre dernier : « Que dans le cadre de l'assemblée générale d'automne 2019, le Conseil central organise une activité thématique sur *la pénurie et la rareté de main-d'œuvre* selon les orientations déterminées par le Congrès ». À cette occasion, Jean Lortie, secrétaire général de la CSN, est venu nous entretenir sur le sujet par rapport aux enjeux et défis régionaux actuels.

Les conditions difficiles du marché du travail régional ont contribué au départ d'environ 22 000 personnes entre 1996 et 2006. Environ 75 % de ces personnes étaient âgées entre 20 et 34 ans. Il faut demeurer prudent avec le terme « pénurie de main-d'œuvre ». Une pénurie se caractérise par la présence de tous les éléments suivants :



Jean Lortie

- Un très faible taux de chômage et une insuffisance de relève (ex. : finissants);
- La présence de postes vacants de longue durée, c'est-à-dire 90 jours ou plus;
- Ces postes vacants :
 - imposent à l'entreprise des pertes de production;
 - subsistent en dépit du fait que la rémunération offerte et les autres conditions de travail ont été ajustées.

Il peut y avoir des pénuries de main-d'œuvre pour certaines professions et dans certains territoires bien définis, mais il convient davantage de parler de rareté de main-d'œuvre pour parler de l'état général du marché du travail actuel. À noter qu'une pénurie ne peut être que temporaire.

Les secteurs les plus touchés sont ceux des services, où les emplois sont généralement mal rémunérés : hôtellerie, restauration, agriculture et commerce. Le secteur manufacturier, malgré de meilleures conditions de travail, est de plus en plus touché, sans parler des impacts de « la révolution 4.0 ». Le secteur public vit également des difficultés importantes en matière de main-d'œuvre : peu d'attraits, mauvaises conditions de travail, etc. Il y a un risque important de perte d'investissements dans les secteurs de l'extraction des ressources, faute de main-d'œuvre.

Par ailleurs, malgré le contexte de rareté de main-d'œuvre qui prévaut dans la région, plusieurs groupes demeurent sous-représentés dans le marché du travail; les jeunes (environ 5 500 Non en Emploi, non aux Études et non en Formation - NEEF), les femmes chez les groupes plus âgés, les 55-64 ans, les personnes immigrantes, handicapées, autochtones et les judiciairisées. On remarque une hausse importante du nombre de postes vacants dans la région, mais la rémunération offerte n'augmente pas aussi rapidement.

Ce qui est ressorti des discussions tenues à notre dernier congrès sur le sujet ainsi que celles retenues lors de l'assemblée nous permet de mettre en évidence quatre catégories de conséquences sur les travailleuses et travailleurs :

Conséquences sur les conditions de travail

- Surcharge de travail, surmenage, temps supplémentaire abusif, augmentation des congés de maladie longue durée, difficultés à obtenir des vacances et des congés, annulation des vacances et des congés prévus, remaniement des postes de travail, horaires changés à la dernière minute, difficultés à faire appliquer la convention, etc.

Conséquences sur le climat de travail

- Conflits interpersonnels entre les employés, épuisement professionnel, des employés de plus en plus malheureux, stress qui engendre des comportements ingérables, aller travailler est un lourd fardeau, etc.

Conséquences sur les mouvements de main-d'oeuvre

- Roulement plus élevé, mutations de remplacement, retraite retardée car non-remplacement, former des nouveaux plus souvent augmente le fardeau de tâche, etc.

Conséquences sur la qualité de vie hors-travail

- Dépression, fatigue extrême, congés forcés, vie familiale plus compliquée (ex. aller chercher les enfants à l'école ou à la garderie dans les temps), relations interpersonnelles affectées, conciliation famille-travail-études déficiente, etc.

L'un des messages transmis est qu'il faut oser prendre des risques afin de proposer des solutions car la situation perdurera pendant une décennie. Nos membres veulent des alternatives, la détérioration des conditions de travail devient insupportable pour toutes et tous.

La CSN mène actuellement une campagne au sujet de l'environnement intitulée « La planète s'invite au travail » (activité dans le cadre de cette campagne, voir page 9). Dans le cadre de celle-ci, pendant la période du dîner, il y a eu une conférence sur le sujet donné par Luc Chiasson du *Conseil régional de l'environnement et du développement durable du Saguenay-Lac-Saint-Jean (CREDD)*. Par la suite, les délégué-es étaient invités à participer à une séance photo en identifiant sur une affiche des actions à poser concrètement pour réduire leur empreinte écologique.



Luc Chiasson

En voici quelques exemples :



Sensibilisation des parents utilisateurs + Éducation des 0-5 ans



Utiliser des serviettes de table en tissu et non en papier



Couper nos moteurs!



Composter Utiliser une gourde d'eau et plats réutilisables (lunch)



Commençons aujourd'hui Sauvons demain !!!



Éviter d'utiliser des essuie-tout



Utiliser une gourde et composter avec les cochons! :)



J'évite le gaspillage alimentaire!



Utilisez des bouteilles et tasses réutilisables

En question de privilège, Gabrielle Messier, vice-présidente du secteur scolaire à la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP), a fait une présentation sur le projet de Loi 40. Le dépôt du projet de loi a eu lieu le 1^{er} octobre 2019 par le Ministre de l'Éducation, Jean-François Roberge, ce qui modifie principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaire. Dans ce secteur d'activité, c'est 37 syndicats répartis dans toutes les régions du Québec, présents dans 31 commissions scolaires francophones et 2 anglophones représentant 30 000 membres. Le personnel de soutien est réparti dans 81 classes d'emplois dans les catégories suivantes : personnel administratif, soutien direct aux élèves, service de garde et soutien manuel.



Gabrielle Messier

L'état de la situation est :

La pénurie de personnel, la précarité d'emploi, problèmes criants d'attraction/rétention du personnel, carence au niveau du soutien aux élèves notamment ceux avec des besoins particuliers, délabrement des établissements scolaires, sous-financement, surcharge du travail.

Une commission parlementaire a eu lieu le 4 novembre dernier, la CSN a déposé un mémoire et son application est prévue pour février 2020, *sous le bâillon?* Le message de Madame Messier est que : « le milieu de l'éducation a besoin d'investissement pour consolider les services offerts des élèves fréquentant déjà nos écoles, nous n'avons pas besoin d'une réforme des structures ».

Pierre Morel, secrétaire-général

Conseil régional des partenaires du marché du travail

Une instance partenariale au service du marché du travail

On retrouve des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) dans les 17 régions du Québec. Ces instances de concertation sont instituées par la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail*. Leur principal mandat est de travailler en étroite collaboration avec la direction régionale de Services Québec pour s'assurer que les services publics d'emploi soient adaptés aux réalités régionale et locale. Il s'agit d'un lieu privilégié pour la région afin de faire émerger des solutions concertées au phénomène de rareté de main-d'œuvre.

Vingt-quatre membres siègent actuellement au sein du Conseil régional du Saguenay–Lac-Saint-Jean. La plupart sont nommés par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ils représentent le milieu de la main-d'œuvre, des entreprises, le milieu de la formation et le milieu communautaire. Des représentants des ministères et organismes ayant un lien avec le marché du travail sont également présents, il s'agit du ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI), du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), de la Commission de la construction du Québec (CCQ) et du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH). Un représentant du développement de la main-d'œuvre de la communauté de *Mashteuiatsh* y siège également comme observateur. Pour ce qui est de la CSN, Manon Tremblay présidente du Conseil central et moi-même, Pierre Morel, siégeons au sein du CRPMT en tant qu'organisation syndicale. Pour plus d'informations : emploi.quebec.gouv.qc.ca/regions/saguenay-lac-saint-jean/conseil-regional-des-partenaires-du-marche-du-travail.

Le CRPMT du Saguenay–Lac-Saint-Jean a récemment élu les membres de son comité exécutif dans le cadre du « lac-à-l'épaule » qu'il tient annuellement à l'automne. Sandra Rossignol de la Chambre de commerce et d'industrie Saguenay - le Fjord (CCISF) a été élue présidente. Pour appuyer Madame Rossignol, Thérèse Belley d'Accès-Travail-Femme, et moi-même, Pierre Morel, secrétaire général du Conseil central, avons été élus à la vice-présidence. La directrice régionale de Services Québec, Lison Rhéaume, est membre d'office du comité exécutif à titre de secrétaire.



Exécutif CRPMT : Lison Rhéaume, Pierre Morel, Thérèse Belley, Sandra Rossignol

Selon moi, pour relever les défis que pose la rareté de main-d'œuvre, on doit miser sur la concertation des différents acteurs du marché du travail et travailler sur plusieurs fronts. On doit aider les entreprises à adapter leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines aux nouvelles réalités du marché du travail, on doit s'assurer que les formations offertes sont adaptées aux besoins actuels et futurs et on doit intégrer le plus grand nombre de personnes au marché du travail.

Pierre Morel, secrétaire général

Campagne : 4 ans, c'pas grand!

Depuis mars dernier, les *Responsables en service de garde (RSG)*, Mélanie Dion, Marie-Christine Boies et la présidente des *Centres de la petite enfance (CPE)*, Nathalie Duperré, accompagnées de Guillaume Wilson-Patry, vice-président de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS), ainsi que moi-même Manon Tremblay, présidente du Conseil central, avons rencontré l'ensemble des député-es de la région pour discuter avec eux des difficultés qui nous préoccupent avec l'ouverture de plus de place de maternelle 4 ans dans les commissions scolaires. Nous avons interpellé la ministre Andrée Laforest, comté Chicoutimi; Nancy Guillemette, comté Roberval; Éric Girard, comté Lac-Saint-Jean; François Tremblay, comté Dubuc pour le parti Coalition Avenir Québec (CAQ) ainsi que Sylvain Gaudreault, comté Jonquières pour le Parti Québécois (PQ).

Pendant ce temps, les travailleuses sur le terrain ont informé les parents qu'ils avaient le choix d'inscrire leurs enfants ou non à la maternelle 4 ans et à la suite de ces informations, toutes les places disponibles ont été comblées dans les CPE. Pour ce qui est des RSG, c'est 24 enfants qui ont quitté pour la maternelle 4 ans, année scolaire 2019-2020, dans l'ensemble du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Malgré les avertissements et le partage de nos préoccupations face à la clientèle 4 ans, la « Loi 5 » a été adoptée en novembre dernier. Dès janvier, nous poursuivrons nos démarches afin d'informer les jeunes familles que la maternelle 4 ans est mise en place pour celles et ceux qui ne fréquentent aucun service de garde.

Malgré le tarif universel annoncé, qui ne règlera pas le nombre de places attendues par les parents, nous continuerons à revendiquer que plus de places soient développées dans les services de garde régis et subventionnés, pour mieux répondre aux besoins criants des familles!

Manon Tremblay, présidente



La CSN aux côtés des sages-femmes



**Monic Perron,
Magali Coursange**

Les Sages-Femmes du Québec (RSFQ) invitaient la population à visiter leurs installations. Cet événement s'inscrivait dans les 20 ans de la légalisation de leur pratique au Québec. On profitait donc de l'occasion pour faire connaître les services offerts par les sages-femmes, profession encore trop peu connue.

Ingrid Arneberg-Joncas, sage-femme, nous informait que leurs venues au Saguenay–Lac-Saint-Jean étaient demandées par la population depuis de nombreuses années et c'est depuis 2013 qu'on a pu débiter les suivis. L'ouverture de la maison de naissance en 2015 a nourri l'engouement déjà présent, comblant ainsi la capacité d'accueil pour certains mois de l'année. En plus de répondre à la clientèle du Saguenay, il y a des familles de

Le 17 octobre dernier nous avons été accueillis par Magali Coursange, sage-femme, à la journée porte ouverte de la maison de naissance du Fjord-au-Lac. Le Conseil central du Saguenay–Lac-Saint-Jean, conjointement avec la Fédération des profession-

nèles de la CSN en association avec le Regroupement partout au Lac-Saint-Jean, et même jusqu'à la Côte-Nord ainsi que dans Charlevoix qui font confiance à la maison de naissance régionale pour les accompagner dans leur grossesse. Ginette Langlois, présidente de la Fédération des professionnelles de la CSN, a tenu à reconnaître le travail de celles et ceux qui ont pavé la voie : « C'est grâce à de nombreuses mobilisations citoyennes, telles que celles des familles de la région, que nous sommes ici à célébrer 20 ans de légalisation de la pratique sage-femme et des centaines de suivis ».

Le Conseil central du Saguenay–Lac-Saint-Jean était très heureux de soutenir encore une fois les sages-femmes dans le développement de la maison de naissance. La CSN a toujours été à leurs côtés pour les soutenir dans l'avancement de la pratique et nous continuerons de les supporter dans l'augmentation de l'offre de service sur tout le territoire du Saguenay–Lac-Saint-Jean et même plus.

Monic Perron, vice-présidente



Vol d'été Leucan–CSN

La CSN et Leucan, c'est un mariage d'amour et de générosité qui dure depuis 22 ans. Et l'union se poursuit avec la 23^e campagne en 2019! Grâce à vos dons, nous espérons atteindre en 2019 un montant cumulatif de 4 millions pour les enfants malades. Cette année, le camp a eu lieu du 21 juillet au 2 août dernier. Lors de ces deux séjours d'une semaine, sous une thématique de l'univers de Peter Pan, les 279 participants ont vécu des moments magiques.

Faites partie du mouvement. Soyez solidaire et participez à la campagne de financement. De partout au Québec, différentes options sont possibles : la campagne du « 1\$ par membre », les retenues à la source, le don mensuel, l'organisation d'une activité de financement ou la participation à une activité déjà existante de Leucan, etc. Au niveau régional, avec la vente des cônes de bonbons ainsi que les dons des syndicats, pour 2019 à ce jour nous avons accumulé un montant de **9 209.60 \$**. Merci à tous pour votre grande générosité!

Monic Perron, vice-présidente

Développement économique régional



La CSN-Construction a toujours appuyé le développement économique régional dans le respect des normes environnementales et de l'acceptabilité sociale. Le Saguenay–Lac-Saint-Jean s'est développé grâce à de grands projets, de grandes entreprises.

C'est pourquoi la CSN-Construction appuie le mouvement : « JE CROIS EN MA RÉGION », un mouvement de mobilisation qui sonne le réveil de plusieurs voix face à l'avenir économique et social de notre belle région. C'est important de prendre part à la conversation entourant les grands projets à venir.

Si nous voulons une région prospère, capable de retenir les jeunes, c'est à chaque travailleuse, chaque travailleur et à chaque citoyenne et citoyen d'exprimer clairement sa détermination d'accueillir, sur ce territoire, de grands projets.

Dans un autre ordre d'idées, mai 2020 sera l'année du maraudage dans l'industrie de la construction. Nous avons besoin de votre appui : les travailleuses et les travailleurs de la construction font partie de votre famille ou de vos amis : invitez-les à rejoindre nos rangs.

Jean-Louis Simard, vice-président secteur IC/I de la CSN–Construction



Journée thématique en santé et sécurité au travail

C'est le 5 septembre dernier, à l'hôtel Universel d'Alma, que se déroulait la journée thématique en santé et sécurité au travail. Celle-ci s'est tenue en deux volets, soit les troubles musculosquelettiques (TMS) et la prévention de la violence et du harcèlement au travail qui était organisée en collaboration avec la Fédération de la santé et service sociaux (FSSS).



Louise Bélanger

La journée a débuté avec les troubles musculosquelettiques communément appelés « TMS » présentée par Louise Bélanger, conseillère *Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS)*. Cette problématique s'est avérée être présente dans tous les milieux de travail. On citait d'ailleurs en exemple les préposés aux bénéficiaires, archivistes, journaliers, cols bleus, préposés-es en hygiène et salubrité, travailleuses et travailleurs des usines de transformation, des entrepôts, des ateliers mécaniques, du transport, du commerce, pour ne nommer que ceux-ci. De ce fait, les objectifs atteints étaient de connaître les TMS et l'ampleur du problème. L'objectif était d'identifier et d'être sensibilisé aux grandes situations à risques ainsi que de connaître les pistes de solution pour prévenir les TMS et les ressources disponibles d'information comme les associations sectorielles paritaires (csst.qc.ca/nous_joindre/adresses/pages/associations-sectorielles-paritaires.aspx).

Par la suite, Natacha Laprise du Service de la santé-sécurité-environnement de la CSN est venue nous présenter le volet de prévention de la violence et du harcèlement au travail. Une trousse de prévention « Pour un milieu de travail sain et exempt de violence et de harcèlement » était d'ailleurs remise aux participants (formationsst.csn.info/outils).

C'est sous forme de plénière et de discussion en tables rondes que les délégués-es ont identifié des éléments marquants, des problématiques dans leur politique respective dans leur milieu de travail et des améliorations à soumettre à leur employeur. Également, on a pu identifier les plus importantes difficultés rencontrées à résoudre en matière de violence et de harcèlement au travail ainsi que de déterminer les besoins afin de nous aider dans la résolution de celles-ci.

La journée a été couronnée de succès avec une participation de plus de 35 responsables syndicaux provenant de différents secteurs d'activité qui ont permis à ces derniers de mieux maîtriser les différents aspects présentés.



Natacha Laprise

Monic Perron, vice-présidente



Alliance forêt boréale

En octobre dernier, une réunion de *Alliance forêt boréale* s'est tenue à Dolbeau-Mistassini, étaient présents Jean-Pierre Lebel, président du Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et papiers d'Alma Inc., Gilles Vaillancourt, président du Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et papiers de Kénogami Inc., ainsi que des représentants du Conseil central.

Il faut savoir qu'*Alliance forêt boréale* est composée d'organismes privés et publics de la région et a pour but de promouvoir le développement lié à l'exploitation durable de la forêt boréale et de nos ressources naturelles. *Alliance* se veut un point de rencontre et elle souhaite rallier tous les acteurs socioéconomiques à sa cause.

Le but de cette rencontre a rapidement été mis sur la table par le président d'*Alliance forêt boréale*, Pascal Cloutier : demander l'appui des syndicats pour la défense de la foresterie durable, du droit de récolter et de créer de la richesse en mettant en valeur la forêt boréale. Clairement un problème est ressorti : le manque de transparence de la part du gouvernement. En effet, il y a longtemps que les syndicats, dont la CSN, demandent des chiffres clairs sur l'état du caribou forestier. Comme le Conseil central du Saguenay-Lac-Saint-Jean - CSN le revendiquait dans sa lettre ouverte aux médias en mars dernier, une analyse réelle de la situation doit être faite rapidement, basée sur des faits scientifiques et prenant en compte des avis objectifs qui doivent alimenter la discussion au lieu des demi-vérités qui semblent prendre toute la place actuellement.

Les syndicats présents, ont demandé qu'un comité composé de la partie syndicale et des membres d'*Alliance forêt boréale* soit créé, afin de bâtir un plan de travail pour obtenir les chiffres réels sur l'état du caribou forestier. Un constat est ressorti clairement lors de cette rencontre : s'assurer que les travailleuses et travailleurs qui vivent actuellement de la forêt ne paient pas le prix de mauvaises décisions patronales ou gouvernementales qui, elles, pourraient être basées sur des chiffres erronés.

Liette Boudreault, conseillère SAMVR

La Planète s'invite au travail



Le 27 septembre dernier, c'est plus de 3 000 personnes qui ont marchées, dans les rues d'Alma, sous le thème « Car chaque geste compte ». Celle-ci regroupait les organisations syndicales, les groupes populaires, les étudiants ainsi que la population en général. En tant que maître d'oeuvre, le Conseil central des syndicats nationaux du Saguenay–Lac-Saint-Jean (CSN) a su démontrer sa capacité à mener à bien cette journée qui fut couronnée d'un franc succès.

Mais qu'en est-il de notre planète? On se pose la question!



Le constat est clair : la crise climatique commande que la société agisse rapidement. Il s'avère primordial d'adopter un plan et une approche structurée. C'est dans cet esprit que le collectif « La planète s'invite au travail » est né. Le regroupement de plus de 1 250 000 travailleuses et travailleurs, tous secteurs et toutes régions confondus, menait une lutte commune afin d'exiger que les gouvernements se responsabilisent face à la catastrophe climatique imminente et ainsi mettre en place immédiatement des mesures pour réduire les émissions des gaz à effet de serre.

Selon plusieurs scientifiques, nous avons jusqu'en 2030 pour atténuer le pire des ravages causés par les changements climatiques. C'est une crise sans précédent.

Le mouvement syndical est encore une fois au cœur de l'action, travailleuses et travailleurs au front de la transition énergétique juste. La transition juste est un cadre d'action développé par le mouvement syndical qui propose l'adoption de mesures visant à sécuriser la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs lors du passage vers une économie sobre au carbone. Parmi les mesures proposées, on note :

- des investissements substantiels dans des technologies et des secteurs peu polluants et générateurs d'emplois
- la diversification des économies locales
- la bonification des meures de protection sociale
- la création d'outils de formation et de développement de la main-d'œuvre
- le soutien au déploiement de nouvelles technologies et d'encadrer les mutations industrielles

L'effet grandissant des changements climatiques entraîne des risques pour la santé tant physique que mentale. L'augmentation de la température entraînera 20 000 décès d'ici 2065. Les services publics sont en première ligne pour combattre les effets de la crise. Le personnel du réseau de la santé est appelé à intervenir pour aider la population à faire face aux conséquences mais les ressources ne sont pas la hauteur.

L'éducation au cœur du changement! C'est d'ailleurs dans les établissements scolaires que la mobilisation a pris racine. Afin de jouer un rôle pivot de sensibilisation et ainsi transmettre aux élèves, étudiantes et étudiants le savoir des enjeux de la crise et de la transition juste, les gouvernements devront investir dans la recherche et la formation afin de bien outiller le personnel de l'éducation.

Car chaque geste compte! Dans votre syndicat et votre milieu de travail, vous devez vous impliquer et participer activement à :

- Créer un comité environnement;
- Revendiquer de meilleures pratiques écologiques auprès de votre employeur;
- Déployer une stratégie de réduction des gaz à effet de serre dans votre milieu de travail;
- Adopter des politiques d'approvisionnement et d'événements écoresponsables;
- Négocier des clauses dans votre convention collective permettant une transition énergétique qui soit respectueuse des travailleuses et travailleurs ainsi que des communautés.



Monic Perron, vice-présidente



Du 13 au 20 octobre s'est tenu la *Semaine nationale de la santé et de la sécurité du travail (SST)* sous le thème *Réussir en prévention*. À cette occasion, la CSN souhaite rappeler à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs, de même qu'à ses quelques 300 000 membres des secteurs privé et public l'importance de la prévention.

Le Conseil central a sollicité la participation des syndicats de la région pour organiser des activités et cibler des actions de prévention en matière de santé et sécurité. Pour cette campagne de prévention, nous remercions les nombreux syndicats qui nous ont ouvert leurs portes afin de nous permettre de rencontrer leurs membres pour leur expliquer les objectifs suivants :

Le gouvernement prépare actuellement une modernisation de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Présentement plus de 80 % des travailleuses et travailleurs du Québec sont exclus du mécanisme de prévention (groupe prioritaire) de celle-ci. La CSN revendique quatre modifications prioritaires :

1. Étendre les mécanismes de prévention à l'ensemble des milieux de travail, et non plus seulement à certains groupes prioritaires.
2. Maintenir le programme de maternité sans danger, afin d'assurer un milieu de travail sécuritaire pour la femme enceinte et son enfant (à naître ou allaité).
3. Faciliter l'admissibilité des lésions professionnelles, notamment les maladies à caractère psychologique.
4. Déjudiciariser le régime d'indemnisation, notamment par la révision du système de financement et l'abolition du bureau d'évaluation médicale (BEM).

Les chutes en 2017 (dernière donnée) sont plus de 10 000 dossiers qui ont été ouverts à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)* pour des chutes de plain-pied et les blessures qui en découlent peuvent avoir des conséquences très graves. Celles-ci représentent 20 % des décès accidentels.

Quelques conseils :

- Travaux de plain-pied : soyez vigilant à l'état des planchers, de vos chaussures, et assurez-vous d'avoir une bonne visibilité.
- Travaux dans une échelle ou un escabeau : assurez-vous d'avoir en tout temps vos trois points d'appui ou d'utiliser un équipement antichute.
- Travaux à plus de trois mètres : s'il n'y a pas de garde-corps, utilisez un harnais adéquat selon les spécifications réglementaires.

L'utilisation des machines causent chaque année entre 25 % et 30 % des accidents mortels. Il est essentiel de consulter les opérateurs et le personnel de maintenance avant de mettre en place des moyens de protection sur les machines. Il faut également s'assurer de la faisabilité et de la fiabilité des solutions retenues. Pour identifier les dangers potentiels d'une machine, il y a trois questions à se poser :

1. Quelles sont les zones sur la machine ou alentour de celle-ci, où il y a un risque de se trouver coincé, de se faire entrainer, de se faire frapper ou encore de se faire écraser?
2. Est-ce qu'il y a un risque de projection de particules, de copeaux ou de fragments de pièces brisées?
3. Est-ce qu'un élément qui n'est pas en mouvement pourrait le devenir à la suite d'une défaillance? Quel pourrait être cet élément et comment le contrôler pour éviter un accident?

La notion de harcèlement sexuel est incluse, depuis juin 2018, de façon spécifique dans la définition du harcèlement psychologique. Pour agir, il faut identifier :

- Les manifestations non verbales : regards indécents, signes explicites à connotation sexuelle, courriels, textos ou lettres à caractère sexuel.
- Les manifestations verbales : blagues sexistes, remarques sur le physique ou sur l'apparence, sollicitation ou coercition sexuelle.
- Les manifestations physiques : contacts physiques non désirés, frôlements discrets, exhibitionnismes.
- Dans le cas d'un seul acte grave : baiser à caractère sexuel, attouchements, tentative de viol, viol.

Selon la Loi sur les normes du travail (article 81.19) l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel, prévenir le harcèlement psychologique et sexuel, et faire cesser les conduites qui sont portées à sa connaissance. L'employeur a aussi l'obligation de mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, qui inclut un volet concernant les conduites à caractère sexuel. Le délai pour faire un grief de harcèlement psychologique ou sexuel est de deux ans à partir de la dernière manifestation. Vous pouvez consulter la trousse de prévention « Pour un milieu de travail sain et exempt de violence et de harcèlement » disponible sur le portail (formationsst.csn.info/outils).



Visite des syndicats dans leurs milieux de travail :

Syndicat Construction du Saguenay-Lac-Saint-Jean

Syndicat des travailleurs de Les Produits Gilbert - CSN

Syndicat des employés municipaux de St-Honoré - CSN

Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Jonquière

Syndicat des employé-es du Super C Jonquière (CSN) **Photo 2**

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Maxi La Baie - CSN

Syndicat des employé(e)s de soutien du Cégep de Jonquière (CSN)

Syndicat des travailleuses et travailleurs de IGA La Baie - CSN **Photo 1**

Syndicat des employés municipaux de la Ville de Saguenay (CSN) **Photo 5**

Syndicat des travailleurs et travailleuses du marché IGA Chicoutimi (CSN) **Photo 4**

Syndicat des travailleurs et travailleuses du Supermarché IGA Saint-Hubert (CSN)

Syndicat des travailleuses et travailleurs du Provigo Le Marché Chicoutimi - CSN **Photo 3**

Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Association canadienne pour la santé mentale - CSN

Syndicat des travailleuses des CPE et des BC du Saguenay-Lac-St-Jean-FSSS-CSN (secteur La Baie)

Syndicat des responsables de service de garde en milieu familial du Saguenay - Lac St-Jean - CSN (une dizaine)

Syndicat personnel de bureau, tech. et prof. de l'admin de la SSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean - CSN (Chicoutimi)

Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec (Succursales : La Baie, Alma, Chicoutimi, Chicoutimi-nord, Dolbeau, St-Félicien) **Photo 6 (Alma)**

Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région Saguenay-Lac Saint-Jean (CSN) (Villa St-Alexis)

Pierre Morel, secrétaire général



**JOYEUX NOËL ET
BONNE ANNÉE 2020!**

Bienvenue à la CSN!

Comme mentionnée lors de la dernière assemblée générale du Conseil central, nous avons le plaisir d'accueillir un nouveau syndicat soit le *Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières – CSN, secteur Produits Gilbert*. En effet, les neuf salariés de l'ingénierie de l'entreprise ont choisi de joindre les rangs de la CSN. Ils ont débuté la négociation de leur première convention collective. Nous leur souhaitons une bonne négociation.

Une requête en accréditation a été déposée pour la *Société québécoise du cannabis (SQDC)* de Chicoutimi, nous sommes en attente de la décision du *Tribunal administratif du travail (TAT)*.

Une formation est prévue bientôt pour les *Agents multiplicateurs en syndicalisation (AMS)*.

La syndicalisation c'est l'affaire de tous, nous avons besoin de vos yeux et de vos oreilles, puisque c'est très souvent par votre entremise que nous réussissons à établir des contacts qui nous permettent d'enclencher un processus de syndicalisation. C'est ensemble que nous réussirons à atteindre l'objectif d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleuses et travailleurs du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Solidarité syndicale!

Josée Chamberland, conseillère à la syndicalisation

Le *Porte-parole* est le journal régional des syndiqué-es CSN et publié par le Conseil central des syndicats nationaux du Saguenay–Lac-Saint-Jean (CSN).

POUR NOUS JOINDRE

73, Arthur-Hamel, Chicoutimi (Québec) G7H 3M9
Téléphone : 418 549-8541 Télécopieur : 418 549-2192
Courriel : ccsaglac@csn.qc.ca

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

Prochaine parution : Mai 2020

POUR SE SYNDIQUER

Vous connaissez quelqu'un qui désire se syndiquer?

418 549-9320

1 888 649-9320

Prochaine
assemblée générale :
4 mai 2020

SSQ
assurance

FONDACTION
CSN POUR LA COOPÉRATION
ET L'EMPLOI


BATIRENTE