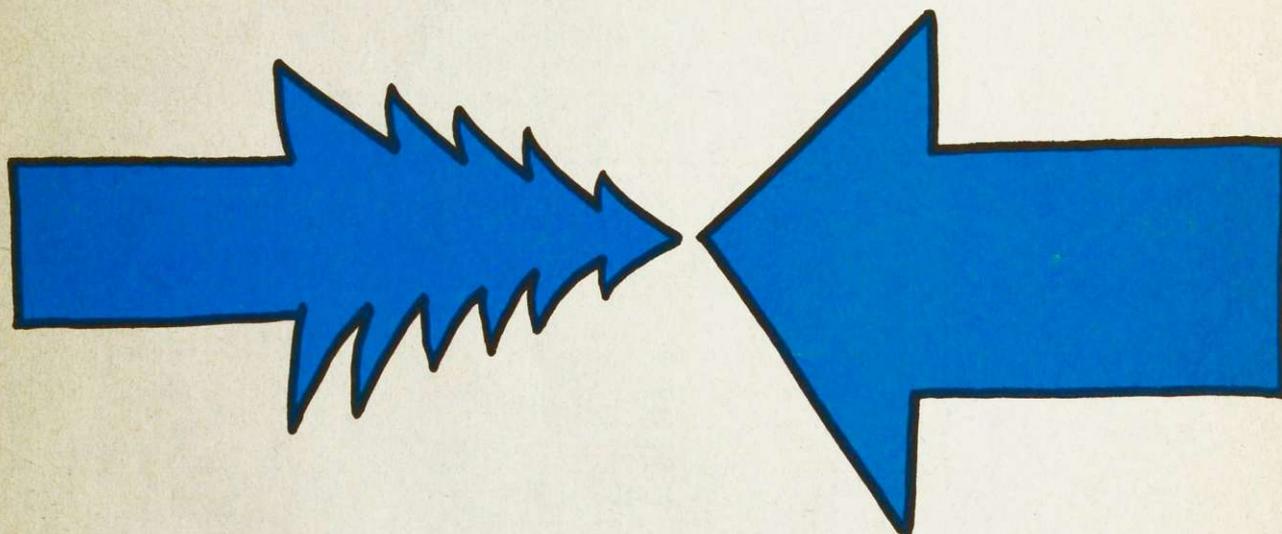


La réforme du régime
de négociation dans
le secteur public:

LES ENJEUX



ON S'EN LAISSERA PAS PASSER UN...



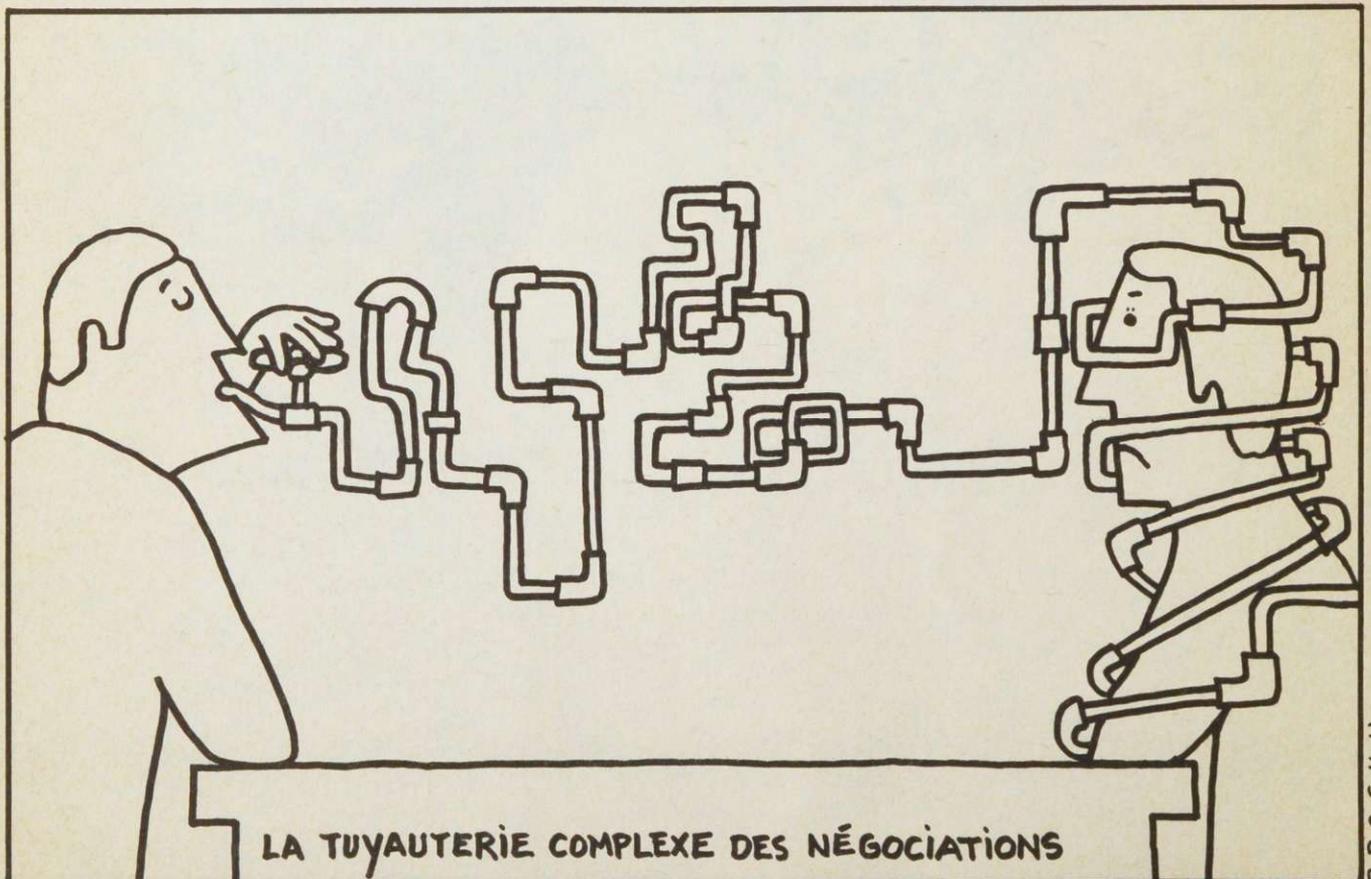
préambule

Ce document se propose de susciter le débat sur le régime de négociation dans le secteur public. C'est un dossier complexe, axé sur des mécanismes parfois ardu à comprendre mais qui n'en restent pas moins d'une extrême importance. Car le régime de négociation détermine les conditions dans lesquelles se font les négociations de nos conventions collectives.

Ce débat est provoqué par le gouvernement. Il remet en cause des droits syndicaux. Non pas ceux inscrits dans les conventions, cette opération fut menée en 1982. Cette fois, il s'agit de l'organisation même de la négociation. C'est-à-dire le canal par lequel nous avons acheminé et obtenu satisfaction à d'importantes revendications, telles le salaire minimum réclamé à diverses reprises de '72 à '79, les congés de maternité.

Ce document rappelle les plus récentes propositions du gouvernement. Il vous propose les réponses syndicales de la CSN sur les transformations souhaitables pour les travailleuses et travailleurs, syndiqués dans le secteur public ou non, en tenant compte des intérêts de l'ensemble.

Vous avez déjà pu prendre connaissance d'une première proposition de négociation et d'échange avec le gouvernement afin de se "débarasser" des décrets et retrouver une convention négociée. (Bulletin de liaison, Secteur public, numéro 1., octobre '84). Le présent document vise à susciter le débat sur l'ensemble du régime de négociation. Ces deux propositions vous sont soumises afin qu'elles soient étudiées, discutées et approuvées par l'assemblée générale de votre syndicat dans les toutes prochaines semaines.



$$\frac{2}{3} = \text{♀}$$



introduction

Depuis déjà plusieurs mois le gouvernement du Québec a manifesté sa volonté de mettre la priorité sur la réforme du régime de négociation dans le secteur public. En mai, le ministre responsable du Conseil du Trésor, Michel Clair, laissait entrevoir, dans un document intitulé "Recherche d'un nouvel équilibre", des éléments de ce qu'envisage le gouvernement par cette réforme.

Les transformations envisagées comportent des enjeux de taille pour les travailleuses et les travailleurs et le mouvement syndical, plus particulièrement les syndicats du secteur public. Ce qui est remis en cause, c'est l'avenir même du syndicalisme dans le secteur public, sa place, son dynamisme dans le mouvement syndical québécois. Ce qui est également remis en question, ce sont la capacité et les moyens qu'auront les salarié·e·s du secteur public de défendre leurs conditions de travail et de salaire. En bref, **il s'agit de la reconnaissance ou non du droit de négocier.**

Où s'en va le gouvernement?

En '82, le gouvernement n'a franchi qu'une première étape de sa stratégie: couper dans les salaires. Cette étape se prolonge à travers les transformations proposées à la négociation des salaires. La deuxième étape pourrait viser davantage toute l'organisation du travail, sur des questions telles l'ancienneté, la polyvalence... afin de réduire encore plus ses coûts et augmenter la productivité. Pour y arriver, pourquoi ne pas proposer la division de nos forces à travers la décentralisation de nos négociations, des restrictions à l'exercice de notre droit de grève? Pour ce faire, la réforme du régime de négociations devient fondamentale.

La persistance avec laquelle le gouvernement veut réformer le régime actuel témoigne de l'importance des enjeux en cause.

Au Québec, les salarié(e)s du secteur public ont le plus fort taux de syndicalisation. Leurs gains et leurs acquis se sont très souvent traduits en gains populaires. Ce n'est donc pas un hasard si le gouvernement tente de faire de la réforme du régime dans le secteur public, une opération distincte, séparée des autres transformations à faire dans le monde du travail. Ça fait partie de sa démarche en vue d'isoler les salarié(e)s du secteur public de l'ensemble du mouvement ouvrier et de la population, dans le but très évident d'affaiblir leur rapport de forces.

le régime actuel: le fruit de nos luttes

Le régime de négociation actuel est le résultat de la volonté et des luttes menées dans le secteur public. À nos yeux, il offre une souplesse tout à fait souhaitable compte tenu des réalités que nous vivons dans ce secteur. Nous restons ouverts à de possibles amendements, mais pour l'essentiel (assurer le droit de négocier), le régime actuel est satisfaisant.

Il ne faudrait pas oublier que le présent régime découle du type d'organisation des services publics que nous avons privilégié depuis 20 ans. Des services publics universels et accessibles; une organisation de services de qualité égale à travers la province; des conditions égalitaires de travail pour les salarié(e)s sur l'ensemble du territoire.

Comme mouvement syndical, ce régime de négociation nous a permis de faire reconnaître les principes d'un salaire minimum décent, de non-discrimination, de droits parentaux... Alors que les deux tiers des salariées du secteur public sont des femmes, la remise en question de ces acquis pourrait entraîner des reculs aux conséquences incalculables sur les travailleuses québécoises.

L'urgence avec laquelle le gouvernement veut mettre en branle une réforme du régime de négociation appelle une réponse claire et énergique de notre part. Les enjeux auxquels nous faisons face risquent de transformer le tableau de nos négociations, non seulement pour '85, mais pour les années à venir!

un rappel du régime actuel

la loi 55 sur le régime de négociation

On peut caractériser le régime actuel, adopté en 1978, comme étant un régime imparfait mais qui a l'avantage de laisser place à de la souplesse. Les parties ont une certaine latitude pour déterminer le fonctionnement des négociations. Par exemple, la loi 55 n'institutionnalise pas une table centrale, mais ne l'empêche pas. Ce qui a permis dans la pratique l'existence d'une telle table, convenue par les parties, depuis 1972. De même, on y retrouve une latitude dans l'attribution des matières à négocier aux divers paliers (central, sectoriel, local) sur la base de l'accord mutuel. Cependant, la loi 55 prévoit que le gouvernement puisse imposer à sa discrétion certains sujets aux négociations locales. Malgré cela, le gouvernement n'a jamais eu recours à cette disposition, depuis la promulgation de la loi 55 en 1978.



LE GOUVERNEMENT VEUT
RÉDUIRE LE CADRE
DES NÉGOCIATIONS

Dans la remise en question actuelle du régime de négociation, on peut aisément prévoir que les fédérations patronales mettent tous les efforts pour chercher à rapatrier plusieurs enjeux de la négociation au plan local. Et cela témoigne de leur volonté déjà exprimée de s'approprier un plus grand contrôle sur la négociation, et de se soustraire à l'emprise du Conseil du Trésor.

Rappelons, à ce sujet, que la loi 55 a pour effet d'obliger la mise en place de "Comités patronaux de négociations" dans les grands réseaux c'est-à-dire les collèges, les affaires sociales, les hôpitaux.

Ces comités regroupent des représentantes et des représentants tant des employeurs locaux que des ministères du Gouvernement.

Or, les mandats de négociation, c'est-à-dire jusqu'où peut aller l'offre patronale sur la plupart des sujets de négociation, sont fixés par le Conseil du Trésor, l'organisme du gouvernement qui contrôle les dépenses de l'État.

Côté syndical, la loi prévoit actuellement que chaque syndicat local confie ses mandats de négociation, quant au contenu de la convention, à l'organisation syndicale à laquelle il est affilié. Les comités patronaux de négociation désignent un comité de négociation pour chaque organisation syndicale possédant des effectifs dans un réseau donné.

la loi 59 sur les services essentiels

En ce qui concerne les services essentiels pour les établissements de santé, la loi 59 prévoyait qu'ils devaient être établis par entente. À défaut d'un tel accord, le syndicat déterminait une liste de services qu'il jugeait essentiels et la communiquait au Conseil des services essentiels. Le mandat de ce Conseil se limitait à en vérifier l'application et à informer la population sur les services existants en période de conflit.

Cette loi 59 a été passablement transformée par la loi 72 décrétée lors de la dernière négociation. Cette dernière institue un nouveau Conseil des services essentiels dont le mandat a été considérablement élargi. Le Conseil des services essentiels peut intervenir, suggérer un niveau de services essentiels, en évaluer la suffisance. Il peut faire des recommandations aux parties et même recommander au ministre de suspendre le droit de grève.

Rappelons que cette loi 72 n'a pu s'appliquer à l'occasion de la ronde de négociation de 82, les travailleuses et les travailleurs du réseau des affaires sociales visés dans cette loi n'ayant eu droit légal à la grève en aucun moment.

I.

notre droit à la négociation

position gouvernementale:

Selon les plus récentes hypothèses du ministre Clair⁽¹⁾, le gouvernement propose les dispositions suivantes sur les négociations salariales:

- 1. La rémunération globale demeurerait négociable mais serait fixée de manière définitive que pour une année à la fois;*
- 2. Un bureau de recherche et d'étude sur la rémunération serait chargé d'établir, annuellement et préalablement à la négociation, des comparaisons entre l'évolution de la rémunération dans le secteur public et le secteur privé.*

(1) Lettre du 11 octobre 1984 adressée au président de la CSN.

notre position:

Il ne peut exister de substitut à notre liberté de négocier. Le gouvernement gère les fonds publics et pour ce faire, il doit négocier des ententes avec Péchiney, avec Terre-Neuve sur l'électricité, avec ses prêteurs sur le marché de la finance... on ne voit pas pourquoi il ne peut le faire avec ses employé-e-s. Cette liberté de négocier s'accompagne de la possibilité pour nous de convenir aussi du nombre d'années visé par nos ententes salariales. Le gouvernement n'invoque pas un "contexte économique changeant" pour refuser de s'engager auprès d'entreprises, de corps publics ou de prêteurs pour 5, 10 ou 20 ans. Pourquoi donc refuser des conventions collectives de trois ans pour nos salaires?

sur la comparaison privé/public

position gouvernementale:

Au nom "... d'un équilibre entre le marché du travail du secteur public et celui du secteur privé," le ministre Clair suggère de "... conditionner préalablement nos négociations salariales à des comparaisons de l'évolution de la rémunération globale du secteur public par rapport à celle du secteur privé."

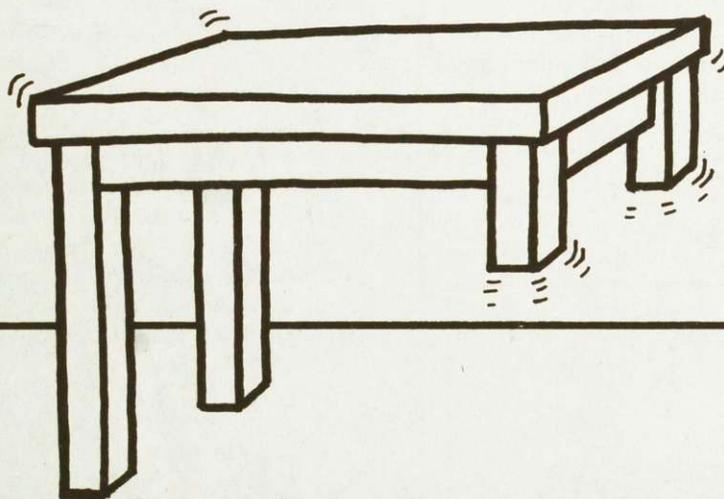
notre position:

Il est clair que cette proposition s'inscrit dans une stratégie ayant pour objectif de restreindre substantiellement la marge de manoeuvre des travailleuses et des travailleurs dans leurs négociations salariales. S'en remettre à une telle approche en matières salariales équivaudrait à faire porter, dans une large mesure, sur les seuls travailleuses et travailleurs du secteur privé le poids d'améliorer les conditions de travail de tous les salarié-e-s québécois, le gouvernement mettant l'accent sur les salaires payés dans le secteur privé pour conditionner ceux du secteur public. Dans une société où la main-d'oeuvre syndiquée est fortement minoritaire (un travailleur sur trois), réduire largement le droit de négocier de la moitié d'entre eux aboutit à museler le mouvement syndical pour mieux réduire la part de revenu qui va aux travailleuses et travailleurs. Et cela, après que le gouvernement ait légitimé, par une coupure de 20% dans le secteur public, la vague de concessions exigées par le patronat dans le secteur privé.

Toutefois, si des données sur les comparaisons salariales ou sur tout autre sujet, en lien avec la négociation, existent, il serait bon qu'elles soient disponibles à chaque partie. Il est toujours utile d'avoir en main le maximum de données pour situer le contexte de la négociation.

ce que nous voulons:

- la liberté de négocier l'ensemble de nos conditions de travail, incluant les salaires, doit être entière et absolue
- les parties doivent avoir accès à toutes les données, recherches ou études gouvernementales, et le pouvoir d'en demander du gouvernement, si nécessaire
- les organismes ou sociétés d'État doivent conserver la même latitude que par le passé dans les négociations. Certains autres groupes devraient être intégrés à la loi 55, selon des critères à définir.



BROCHU

NOUVEAU MODÈLE DE TABLE DE NÉGOCIATION
PROPOSÉ PAR LE GOUVERNEMENT

la centralisation des négociations

position gouvernementale:

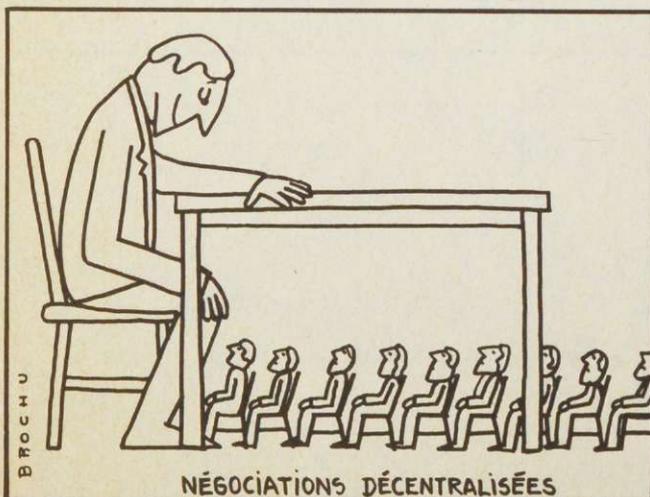
Le document Clair part du postulat selon lequel il y aurait à l'heure actuelle "hypercentralisation" des négociations. Il propose essentiellement "...d'instaurer un système permettant une décentralisation progressive, tout en introduisant dès le départ une part significative de la négociation au niveau de l'établissement."

On peut voir dans cette hypothèse le résultat des pressions exercées par les associations patronales auprès du gouvernement en vue de leur conférer un plus grand contrôle sur les négociations, ce qu'elles réclament à grands cris depuis un certain temps.

D'ailleurs, la plus récente proposition du ministre Clair ⁽²⁾ illustre l'ampleur de ces pressions:

"Une décentralisation des négociations, s'inspirant du concept de la négociation permanente, serait entreprise dès le départ sur des matières normatives, principalement celles qui touchent à l'organisation du travail. Les associations patronales et les ministères concernés par les réseaux formuleraient conjointement les premières suggestions;"

(2) Lettre du 11 octobre 1984 adressée au président de la CSN.



notre position:

Tant que l'État assurera le financement et aura la responsabilité de contrôler les coûts, tant qu'il sera le décideur, il doit assumer son rôle de négociateur auprès des employé-e-s sous sa juridiction.

Il faut se rappeler que le régime actuel (loi 55) comporte déjà, en ce qui a trait aux différents paliers de négociation, une souplesse certaine. Ainsi, il permet, sans le rendre obligatoire, la négociation à une table centrale et des négociations sectorielles centralisées lorsque les parties en décident ainsi. Quant aux négociations locales, elles sont possibles dans la mesure où les deux parties le souhaitent, comme ce fut le cas pour les enseignantes et les enseignants de l'élémentaire et du secondaire. Enfin, la loi 55 laisse la possibilité d'arrangements locaux sur certaines matières.

Cependant, une faiblesse importante du régime actuel, c'est qu'il confère au gouvernement le pouvoir d'imposer unilatéralement des sujets de négociations locales, s'il n'y a pas entente entre les parties. Voici ce qu'en dit la loi:

Art. 5

"Les parties à une convention collective visée dans l'article deux peuvent négocier et agréer des stipulations à l'échelle locale ou régionale. Les matières sur lesquelles portent ces négociations ainsi que le cadre de leur déroulement sont prévus dans des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre le deux cent soixante-dixième et le cent quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration de la convention collective. Les matières qui n'ont pas été ainsi définies à l'expiration de ce délai font l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale à moins que le gouvernement n'en décide autrement."

Le pouvoir discrétionnaire du gouvernement en cette matière devrait être supprimé. Les négociations locales, s'il y a lieu, devraient se faire avec le consentement des parties.



Plus précisément, la proposition syndicale se présente comme suit:

sur les négociations provinciales:

L'essentiel des conditions de travail des employé(e)s du secteur public doivent être convenues à une table de négociation provinciale. Procéder autrement équivaudrait à nier les acquis des règles de négociation établies et éprouvées depuis près de vingt ans dans certains cas.

Que ce soit à travers le régime de négociation ou autrement, il est nécessaire d'établir les clauses qui doivent être négociées provincielement. La définition et la durée de la semaine de travail, les salaires, la sécurité d'emploi, les assurances, les régimes de retraite, les droits parentaux... sont autant de sujets que les parties doivent reconnaître comme devant être, sur une base permanente, négociés au plan national.

sur les négociations régionales et locales:

Il s'agit, à nos yeux, de permettre la même latitude que prévoit le régime en vigueur présentement, à savoir que les parties négociantes peuvent renvoyer, d'un commun accord, certaines questions au plan local. Cette négociation se ferait selon les règles du Code du travail (incluant le droit de grève) et simultanément au déroulement de la négociation provinciale.

Le régime de négociation pourrait prévoir la possibilité de regroupements sectoriels, régionaux ou la combinaison des deux, si les organisations syndicales le demandent.

sur les aménagements locaux:

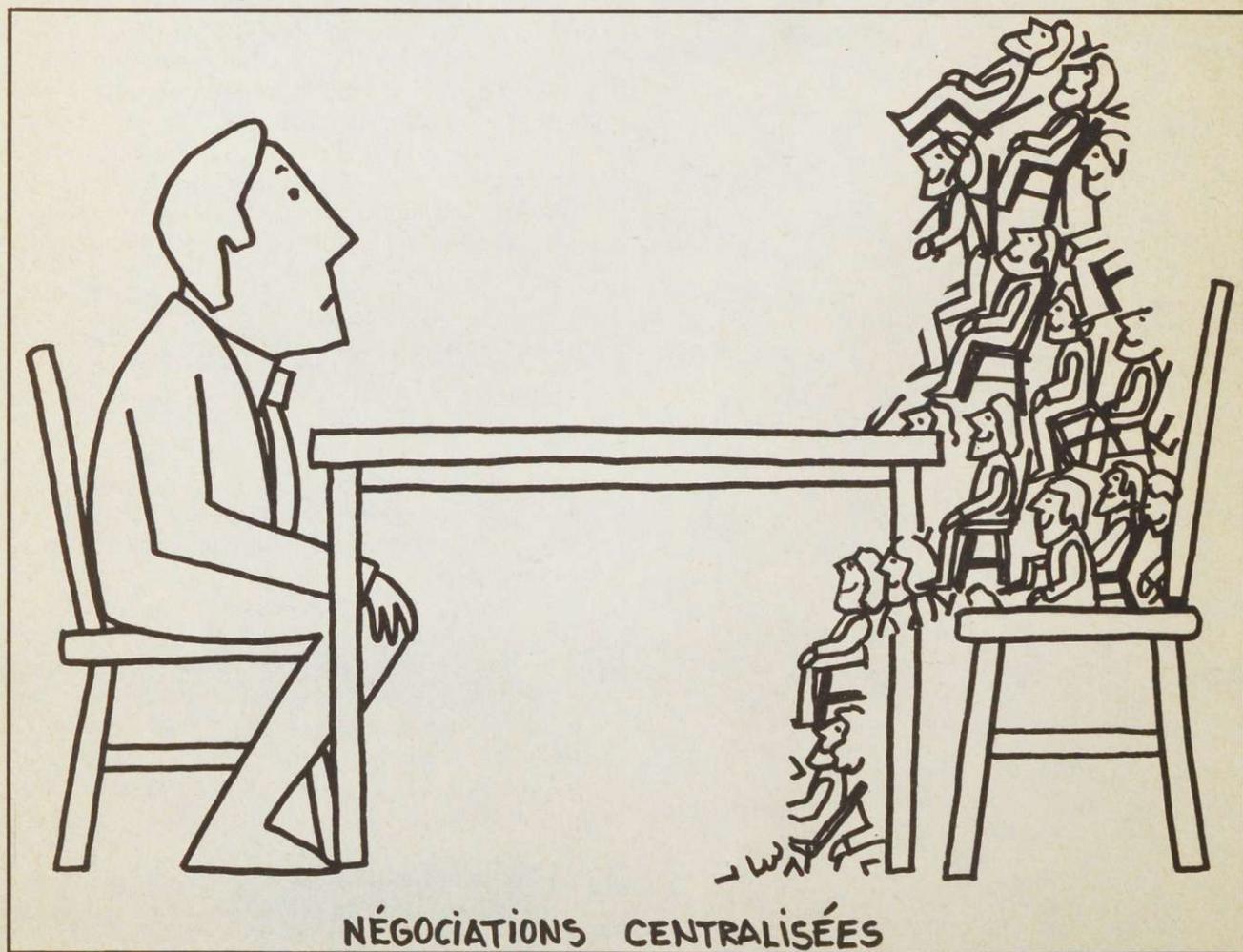
Ayant négocié au plan national, le contenu de la convention collective, les parties patronales et syndicales provinciales pourraient déterminer des sujets pouvant faire l'objet d'aménagements locaux. Ces aménagements peuvent modifier la convention négociée, dans le cadre permis par la convention provinciale. On pourrait ainsi mieux tenir compte des réalités locales.

À titre d'exemple, on peut facilement imaginer qu'à l'intérieur de la semaine régulière de travail définie provincielement, les salarié-e-s d'un établissement aménagent, après accord avec l'administration, le temps de travail selon la formule des quatre jours ou selon des horaires flexibles.

À défaut d'entente sur les aménagements locaux, il faut prévoir que la convention collective provinciale s'applique.

ce que nous voulons:

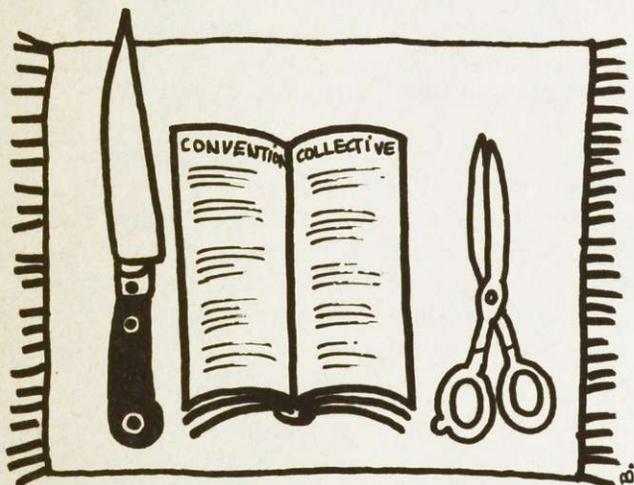
- le régime de négociation devrait prévoir, sous une forme ou l'autre, que certaines matières doivent être l'objet de négociations exclusivement provinciales
- les parties négociantes devraient, au niveau provincial, identifier les matières objet de négociations locales, celles-ci devant se dérouler selon les dispositions du Code du travail. Le pouvoir discrétionnaire du gouvernement devrait être supprimé.
- il pourrait y avoir, sur une base volontaire, regroupements des syndicats sur une base régionale, sectorielle ou une combinaison des deux, aux fins de négociations locales
- les parties négociantes devraient, au niveau provincial, identifier les questions pouvant faire l'objet d'aménagements locaux.



"l'affrontement systématique"

position gouvernementale:

Qualifiant de "grand happening" les périodes de négociation prévues tous les trois ou quatre ans, le document Clair affirme qu'il faut mettre un terme à "l'affrontement systématique". Pour ce faire, il envisage diverses hypothèses, sous forme de questions, concernant la périodicité et la fréquence des négociations.



**NAPPERON GOUVERNEMENTAL
À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS**

notre position:

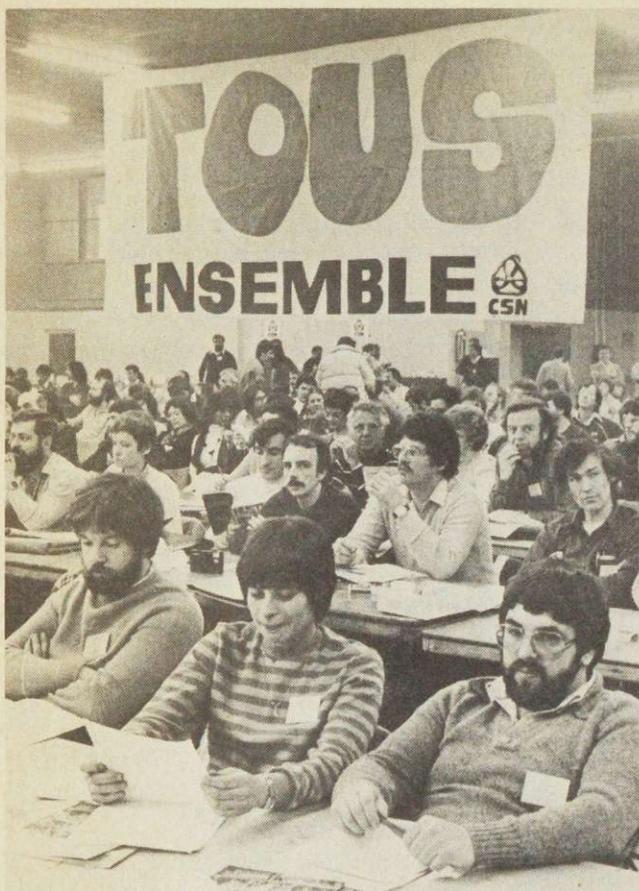
Nous nous opposons à un possible étalement dans le temps qui aurait pour conséquence de disperser les échéances de conventions collectives selon les secteurs. Des durées communes de conventions contribuent à bâtir un rapport de forces faisant appel à la plus grande unité des salarié-e-s du secteur. Elles permettent aussi de solutionner des problèmes plutôt que de les laisser traîner en longueur.

Le régime actuel permet l'existence de négociations en cours de conventions, comme ce serait possible à propos du P 3 par exemple (i.e. 1985), à la condition qu'il y ait une volonté commune des parties. De plus, rien n'interdit aux parties négociantes de s'engager dans une formule de négociation prévoyant la discussion des revendications prioritaires à l'échéance de la convention et celle des revendications secondaires, ultérieurement, comme cela a été adopté à un récent conseil fédéral de la FAS. Et cela, sans qu'il soit nécessaire de changer le mode de négociation par la voie juridique.

On ne voit d'ailleurs pas pourquoi le gouvernement institutionnaliserait, donnerait force de loi à des mécanismes qui n'existent nulle part ailleurs, dans les autres secteurs.

Tout en maintenant les durées actuelles des conventions collectives, il demeure donc possible d'ajuster le contenu des contrats de travail si des problèmes se posent.

Dans la perspective de régler les problèmes qui se posent en cours de convention (ce que dit souhaiter le gouvernement), c'est surtout au niveau local que des transformations s'imposent. Le régime actuel ne prévoit pas suffisamment de moyens pour les syndicats de résoudre les problèmes qui apparaissent localement, même en tenant compte d'éventuels aménagements locaux dont nous parlions plus haut.



C'est pourquoi nous suggérons que dans tous les établissements et pour chacune des unités d'accréditation, soit prévue un droit du syndicat à l'information sur toutes les situations touchant le personnel syndiqué. Ce droit devrait être associé au droit d'interpeller l'administration sur tout sujet d'intérêt pour les membres.

Les syndicats auraient la possibilité d'étudier les rapports que devrait lui transmettre l'administration, comme sur l'implantation de changements technologiques par exemple. Les syndicats auraient le pouvoir de soumettre des propositions et l'administration serait tenue de dire si elle en tient compte ou non, et pourquoi.

Une telle méthode ne peut bien sûr remplacer la négociation des conventions, ni le règlement des griefs. Elle aurait pour effet d'accroître les pouvoirs d'intervention syndicaux. Et cela, au moment où les conditions d'exercice de nos emplois changent et où des décisions administratives impliquent des ajustements que nos contrats de travail ne peuvent prévoir.

ce que nous voulons:

- **le maintien de la latitude prévue au régime actuel quant à la fréquence et à la périodicité des négociations, selon la volonté commune des parties.**
- **les droits des syndicats à l'information et à l'interpellation de l'administration dans chaque établissement. Les modalités d'application pourraient être établies par négociation des conventions collectives.**

IV.

le règlement des différends

► position gouvernementale:

La proposition du ministre Clair en date du 11 octobre 1984, tout comme celle contenue dans le premier document ministériel en mai, revient sur l'idée de médiation:

"Une forme de médiation obligatoire, avec période de refroidissement et rapport public serait introduite;"

► notre position:

Nous sommes prêts à examiner des formules adaptées au secteur public. Formules qui excluraient le recours à un tiers nommé par le gouvernement parmi ses fonctionnaires. Ces derniers pourraient rapidement se retrouver en conflit d'intérêt vis-à-vis leur employeur.

Compte tenu de l'expérience passée et de la nécessité d'avoir des garanties d'impartialité, nous proposons la formation d'un conseil de médiation.

ce que nous voulons:

- **Ce conseil devrait être composé minimalement d'une personne désignée par la partie syndicale, d'une personne désignée par la partie patronale et d'une troisième désignée d'un commun accord. À défaut d'accord, cette troisième personne serait désignée par le juge en chef du Tribunal du travail.**
- **Le recours à ce conseil ne serait pas obligatoire mais se ferait à la demande de l'une ou l'autre partie. Et cela, avant même la fin de la négociation.**
- **Quant à son mandat, ce conseil devrait limiter ses pouvoirs à:**
 - **constater l'état des négociations**
 - **tenter de rapprocher les parties**
 - **rendre public un exposé des faits**
 - **demeurer à la disposition des parties**

Un tel conseil ne serait donc pas tenu de faire des recommandations aux parties sur le règlement des questions en litige.

le droit de grève dans les affaires sociales

position gouvernementale:

Dans sa plus récente proposition ⁽³⁾, le ministre Clair opte pour le maintien du droit de grève dans le réseau des affaires sociales qu'il assortit de l'encadrement suivant quant aux services essentiels:

"Les dispositions législatives concernant les services essentiels seraient proclamées. L'exercice du droit de grève serait soumis à l'approbation d'un code de déontologie par le conseil des services essentiels dans le secteur de la santé;"

(3) Lettre du 11 octobre 1984 adressée au président de la CSN.



notre position:

Pourquoi le gouvernement ne fait-il pas confiance au sens des responsabilités sociales et humanitaires des travailleuses et des travailleurs des affaires sociales? Pourquoi le gouvernement cherche-t-il toujours à nous imposer des règles définies au-dessus de nous en matière de services essentiels en cas de grève?

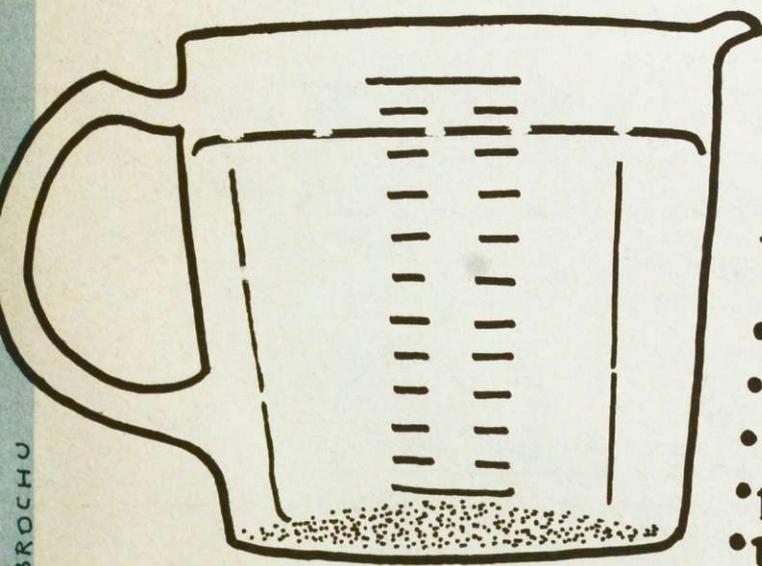
L'histoire des vingt dernières années a démontré que les travailleuses et travailleurs du réseau des affaires sociales ont toujours reconnu l'importance du droit des citoyennes et des citoyens à avoir accès aux services de santé, en situation de conflit, en fournissant des services essentiels.

Il faut d'ailleurs se rappeler que nos luttes antérieures, incluant le recours à la grève, ont contribué à l'amélioration des services sociaux et de santé à travers le territoire. Au moment où, précisément la qualité de ces services atteint des niveaux critiques dans bon nombre de secteurs, priver les travailleuses et les travailleurs du droit de recourir à la grève ou le faire indirectement en nous imposant des services essentiels, ne ferait qu'aggraver la situation. **La qualité des services à la population est directement liée aux conditions de travail dans lesquelles évoluent les salarié-e-s de la santé.**

Cette prise de position n'exclut cependant pas que l'on se penche sur les moyens pour améliorer le fonctionnement des services essentiels. Là-dessus le rapport Picard (issu du bilan du Conseil sur le maintien des services de santé et des services sociaux à partir de l'expérience de 1979) propose des pistes précises à explorer. Ce rapport réaffirme la justesse de la prépondérance des listes syndicales (prévues à la loi 59). Il propose en outre, la définition par les parties patronales et syndicales d'un code d'éthique. Il suggère de mieux tenir en compte la situation régionale dans la définition des services essentiels. Nous sommes ouverts à discuter des modalités de tels aménagements à la Loi 59.

ce que nous voulons:

- le droit inaliénable pour toutes les travailleuses et les travailleurs, sans distinction, de recourir à la grève
- la Loi 72 doit être amendée pour ré-inscrire le même processus de détermination et de respect des services essentiels qu'en 1979 (loi 59). Le conseil devrait limiter son mandat à celui prévu à la Loi 59, tout en tenant compte des suggestions du rapport Picard.
- nous sommes prêts à discuter de la forme que pourraient prendre les recommandations du rapport Picard.



RECETTE CLAIR POUR UN RÉGIME DE NÉGO:

- PRENER LES CONVENTIONS COLLECTIVES
- COUPER DANS LE "GRAS"
- FAIRE REVENIR LES DÉCRETS
- DILUER LES ACQUIS DU PASSÉ
- RÉDUIRE LE NIVEAU DES SALAIRES
- AJOUTER 2 PINTES D'EAU CLAIR

des principes fondamentaux..

Nous continuons à privilégier l'existence d'un seul code du travail applicable universellement: les droits syndicaux reconnus dans un Code du travail doivent être appliqués à tous les secteurs, tant privé que public. Cette prise de position n'exclut pas qu'il puisse exister des dispositions particulières applicables aux services publics dans le Code du travail.

Nos positions, tout au long de ce document, se fondent sur des principes vitaux applicables à toutes les travailleuses et tous les travailleurs au Québec, tout en tenant compte de nos particularités à titre d'employé-e-s du secteur public:

- 1. négociabilité de la masse salariale**
- 2. négociabilité de toutes nos conditions de travail**
- 3. capacité de négocier provincialement**
- 4. capacité, au niveau local, de faire les aménagements nécessaires aux ententes provinciales**
- 5. reconnaissance pleine et entière du droit de grève**
- 6. nécessité de parfaire les mécanismes afin d'assurer le maintien des services essentiels.**

..qu'on ne peut transgresser

ce document a été préparé par le CCNSP et le service d'information de la CSN
le montage graphique et les illustrations sont d'Andrée Brochu © aucune reproduction des illustrations n'est permise sans la permission de l'artiste

ce document a été composé par les travailleuses et travailleurs de la Coopérative de Recherche et d'Information (CRI)

et imprimé par les travailleuses et travailleurs de Interlitho Inc.

supplément Nouvelles — CSN, octobre 1984