

FNEEQ



CSN

INFO-FNEEQ

Publié par la Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec

VOLUME 3 NO 1

*Projet de réforme du régime de négociation*

**UNE  
TENTATIVE  
DE RENDRE  
LES DÉCRETS  
PERMANENTS**

# Sommaire

---

**HISTORIQUE ET OBJECTIFS DE  
L'AVANT-PROJET DE LOI** p. 3

**I- L'AVANT PROJET DE LOI SUR  
LE RÉGIME DE NÉGOCIATION** p. 4-7

- A- Éléments-clés
- B- Les quatre paliers de  
négociation  
pour les CEGEP

**II- LES ENJEUX DE LA RÉFORME** p. 8-13

- A- La rémunération
- B- Le droit de grève
- C- Décentralisation des  
négociations
- D- La négociation permanente  
ou la négociation  
désynchronisée
- E- Enjeux pour les syndicats des  
collèges privés et des  
universités

**LA NÉCESSITÉ DE S'ORGANISER** p. 14

**ANNEXE** p. 15

---



---

# Historique et objectifs de l'avant-projet de loi

---

Jeudi, le 20 décembre dernier, le gouvernement a déposé en chambre un avant-projet de loi sur le régime de négociation dans les secteurs public et para-public.

Ce geste gouvernemental est le morceau le plus récent d'un puzzle maintenant presque complet dont le thème pourrait être «comment imposer les règles du jeu tout en prétendant les négocier».

En effet, cet avant-projet de loi constitue la réponse du gouvernement à la contre-proposition que lui avaient faite les trois centrales, suite à l'annonce de son intention de modifier le régime de négociation et à son refus d'en débattre ou au Conseil consultatif du travail et de la main d'oeuvre, ou à la Commission consultative sur le travail et la révision du code du travail (la Commission Beaudry).

La contre-proposition des centrales avait alors été de se dire prêtes à discuter du régime de négociation à la condition que ces discussions portent ainsi sur les problèmes vécus dans les différents milieux de travail des affaires sociales et de l'éducation (cf. proposition de réouverture des décrets afin de conclure une convention collective d'ici le 31 mars). Les centrales ont fait cette contre-proposition malgré que le régime actuel les satisfasse dans l'ensemble.

Mais l'échange réel et sérieux entre parties négociantes — but officiel du projet de réforme — est un moyen que le présent gouvernement n'a plus l'habitude d'utiliser. Décrets, règlements et lois spéciales lui sont plus familiers. D'ailleurs,

le véritable objectif du geste apparaît plus clairement: se faire du capital politique non en s'entendant avec les employé-e-s, mais en décrétant des relations de travail «civilisées», la fin de la «barbarie» sévissant dans les secteurs public et para-public, le retrait du droit de grève. Bref, il s'agit d'éviter les risques de désaccords, donc la négociation elle-même.

Pour atteindre son objectif, il lui fallait procéder: en mai, le document «La recherche d'un nouvel équilibre»; en octobre, une supposée offre d'accord-cadre; en décembre, l'avant-projet de loi; fin janvier, une commission parlementaire...

Éviter qu'il y ait des grèves en s'attaquant aux problèmes qui les causent, aux vrais problèmes, ce n'est pas la façon de faire du gouvernement. Il nie ces problèmes, ne questionne pas ses décrets... Pour lui, le PROBLÈME, ce sont les travailleuses et les travailleurs des secteurs public et para-public; c'est l'irresponsabilité des syndicats et leur recherche perpétuelle de l'affrontement; ils ne sont pas raisonnables, ne veulent rien entendre, rien comprendre.

Pour «sortir le Québec des ornières de l'affrontement»<sup>(1)</sup>, le gouvernement s'attaque au droit de grève et à la centralisation des négociations, veut faire éclater la convention collective par des négociations désynchronisées et nous enlève le droit de négocier nos salaires.

(1) Tiré de la déclaration faite par le ministre Clair lors du dépôt de son avant-projet en chambre.



---

# I— L'avant-projet de loi sur le régime de négociation

---

La lecture de l'avant-projet de loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et para-public nous permet de constater que plusieurs articles qu'il contient sont ambigus et sont susceptibles de plus d'une interprétation. De plus, le texte de l'avant-projet de loi est volontairement incomplet (Cf. absence de l'Annexe A). Tout ceci en complique singulièrement la compréhension et l'analyse.

La présente section vise à synthétiser les éléments-clés de cet avant-projet de loi et à présenter le mécanisme de négociation en quatre paliers qu'il instaure pour les CEGEP.

## A) ÉLÉMENTS-CLÉS DE L'AVANT-PROJET DE LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC

### 1- Création de cinq sous-comités de négociation dans les affaires sociales

Ce sont les organisations patronales qui contrôlent le choix des matières qui iront à ces sous-tables et de celles qui iront à la table des affaires sociales; ce qui nie notre reconnaissance comme partie négociante.

### 2- Décentralisation des clauses relatives à l'organisation du travail, aux mouvements de personnel et aux droits syndicaux

Il faut l'accord des comités patronaux de négociation pour que ces matières soient négociées à l'échelle provinciale.

Le Conseil du trésor qui pilote cet avant-projet de loi est aussi celui qui donne les mandats de négociation aux comités patronaux de négociation.

C'est le droit de négocier provincialement qui est ici remis en cause.

Renversement du principe de la Loi 55 qui prévoit qu'à priori tout est négocié à l'échelle provinciale sauf si les parties ou le gouvernement en décide(nt) autrement.

### 3- Désynchronisation de la négociation

Étalement dans le temps de l'échéance des divers chapitres de la convention:

- les dispositions salariales sont sur une base annuelle
- les ententes locales ou régionales valent pour deux ans à moins que les parties ne la modifient avant leur échéance

- ce qui reste de la convention provinciale serait en vigueur pour trois ans (si on se fie à la tradition).

#### **4- Introduction de la négociation permanente**

Les parties peuvent en tout temps renégocier, en tout ou en partie, les ententes locales ou régionales.

La convention provinciale peut prévoir des modalités de discussion entre les parties pendant sa durée.

#### **5- Limitation du droit de grève quant aux types de conditions de travail sur lesquels il peut s'exercer**

Pas de droit de grève sur la rémunération et sur les matières négociées localement ou régionalement.

Intervention d'un médiateur-arbitre lors de la négociation locale dont les décisions équivalent à une entente signée si les deux parties lui demandent de statuer.

#### **6- Médiation et publication du rapport de médiation obligatoires avant le recours à la grève sur les matières négociées provincialement:**

**Délai minimum: 20 jours**

**Délai probable: 50 jours**

#### **7- Non-négociabilité de la rémunération**

Création de l'Institut de recherche sur la rémunération.

Décret annuel sur la rémunération.

#### **8- Pouvoirs de redressement**

En cas de conflit, pouvoirs d'intervention accordé au Conseil des services essentiels dont les décisions ont valeur de jugement émanant de la Cour supérieure. Toute contravention équivaut à un outrage au tribunal.

Ce pouvoir porte notamment sur:

- enjoindre à toute personne de se conformer aux lois, à la convention collective ou aux listes de services essentiels
- ordonner des réparations à une personne impliquée
- fixer la valeur monétaire de tout préjudice que peut avoir subi une personne en raison du conflit et en ordonner le versement.

Il est à noter que ce pouvoir de redressement lui est donné même si aucun service essentiel n'est requis (par exemple dans l'éducation, les transports, etc.) parce qu'il intervient alors sous l'angle des services auxquels la population a droit.



# LES QUATRE PALIERS DE NÉGOCIATION POUR LES CEGEP

## 1- Rémunération

Principe de la non-négociabilité de la rémunération (art. 2)

Création d'un Institut de recherche sur la rémunération (art. 4)

Dirigé par un conseil d'administration composé de 13 membres nommés par le gouvernement:

- six choisis parmi les personnes apparaissant sur les listes dressées par les organisations syndicales;
- six nommés après consultation des organismes patronaux;
- un président nommé après consultation des organisations syndicales et patronales (art. 50 et 51).

Au plus tard le 30 novembre, publication d'un rapport sur l'état et l'évolution comparés de la rémunération globale public-privé (art. 63).

Décembre à mars: période de discussions entre les parties (art. 70).

Pas de droit de grève sur la rémunération (art. 79).

Mars: dépôt pour information d'un projet de règlement sur la rémunération à l'Assemblée Nationale pour l'année en cours (art. 71).

Avril: adoption par le Conseil des ministres d'un règlement portant sur la rémunération pour l'année en cours (art. 71).

Durée de la rémunération: un an (art. 71).

## 2- Négociation locale ou régionale

Négociation locale des matières prévues sur l'organisation du travail, les mouvements de personnel et les droits syndicaux (art. 21).

Ces matières peuvent être négociées à l'échelle régionale ou provinciale si les parties provinciales en conviennent (art. 21).

Si les parties en conviennent, toute autre matière peut être négociée au niveau local ou régional (art. 21).

Pas de droit de grève sur la négociation locale ou régionale (art. 79).

Négociation permanente et désynchronisée:

- un syndicat et un employeur peuvent en tout temps négocier le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une stipulation de la convention collective (art. 29);
- cette entente dure deux ans à moins que les parties ne décident de la modifier avant terme (art. 30);

- les stipulations en vigueur continuent d'avoir effet à défaut d'entente sur leur remplacement, modification, addition ou abrogation (art. 38);

Intervention d'un tiers:

- nomination d'un médiateur-arbitre par le ministre du travail à la demande d'une partie après trois séances de négociation (art. 31);
- fonction du médiateur-arbitre: amener les parties à régler leur désaccord (art. 31);
- les parties peuvent demander au médiateur-arbitre (après 30 jours de sa nomination) de statuer sur le désaccord (art. 33);
- si le médiateur-arbitre estime improbable un règlement entre les parties, il statue sur la question et sa décision est équivalente à une entente entre les parties (art. 34);
- si le médiateur-arbitre estime probable un règlement entre les parties, il ne statue pas; il fait rapport aux parties de ses recomman-

dations et rend public ce rapport 10 jours plus tard (art. 35);

- une autre interprétation voudrait que le médiateur-arbitre puisse statuer s'il estime improbable un règlement même si les parties ne le demandent pas (art. 34);

S'il n'y a pas d'entente sur une matière négo-

ciée à l'échelle locale ou régionale, le décret continue de s'appliquer, ce qui veut dire que le décret ne pourra être modifié que si l'employeur est d'accord (art. 38).

Durée des ententes locales ou régionales: deux ans, à moins que les parties les modifient avant leur échéance (art. 30).

## 3- Négociation provinciale

Négociation provinciale de toutes les matières sauf la rémunération et les matières définies comme étant de négociation locale ou régionale (art. 20).

La convention collective provinciale peut prévoir des modalités de discussion entre les parties pendant sa durée (art. 20).

Droit de grève sur la négociation provinciale, mais avec mécanismes particuliers (art. 78).

Publicisation du litige: trois possibilités:

- 1) une partie peut demander au ministre du travail de nommer un médiateur (art. 23);

à défaut d'entente après 30 jours de sa nomination (ou une période plus longue, avec l'accord des parties), le médiateur remet aux parties un rapport de ses recommandations sur le règlement du différend (art. 24); il n'y a pas de délai impératif pour le dépôt aux parties du rapport du médiateur; ce rapport est rendu public à la demande d'une partie (art. 24);

un avis est donné au ministre du travail le jour où ce rapport est rendu public (art. 27).

- 2) les parties peuvent convenir d'une procédure de médiation différente (conseil de médiation, groupe d'intérêt public, etc.) art. 25);

les personnes impliquées dans ce mécanisme de médiation remettent aux parties un rapport de leurs recommandations sur le règlement du différend (art. 25);

ce rapport est rendu public à la demande d'une partie (art. 25);

un avis est donné au ministre du travail le jour où ce rapport est rendu public (art. 27);

- 3) les parties peuvent s'entendre pour faire conjointement un rapport sur leur différend et le rendre public (art. 26);

un avis est donné au ministre du travail le jour où ce rapport est rendu public (art. 27).

Droit de grève 20 jours après la date où le ministre du travail a reçu l'avis de la publication du rapport prévu à 1), 2) ou 3) (art. 78).

Durée probable de la convention collective provinciale: trois ans (si l'on se fie à la tradition).

## 4- Arrangements locaux ou régionaux

Les parties provinciales peuvent prévoir la possibilité d'arrangements locaux ou régionaux sur certaines matières négociées provincielement (art. 22).

Pas de droit de grève sur les arrangements locaux ou régionaux.



## A) LA RÉMUNÉRATION

Ce que propose de faire le gouvernement avec son avant-projet de loi, ce n'est pas de créer un Institut de recherche sur la rémunération, il n'a pas besoin d'une loi pour le faire. Son objectif avoué, c'est «établir un nouveau mode de détermination de la rémunération pour l'ensemble des salarié-e-s des secteurs public et para-public»<sup>(2)</sup>. Il veut «disposer de la rémunération des salarié-e-s de la fonction publique, des commissions scolaires, des collèges et des établissements»<sup>(3)</sup>.

Il est difficile d'être contre la création de l'Institut de recherche sur la rémunération. Il peut être intéressant comme partie négociante, d'avoir en main des données de tout ordre pour situer le contexte général de la négociation. Ce qui importe, c'est que la partie syndicale puisse avoir accès aux recherches et études gouvernementales dans les secteurs qui la concernent et même qu'elle puisse, sous certaines conditions, en commander.

Cependant, nous pouvons et devons être contre le fait qu'on ne négocierait plus les salaires au sens contractuel, on en discuterait seulement. Nous ne pouvons pas accepter que nos **salaires** soient **fixés par voie de règlement**, que la négociation de la rémunération se ramène à de simples échanges sur le rapport annuel de l'Institut.

Retirer aux employé-e-s des secteurs public et para-public le droit de négocier leur rémunération a aussi comme objectif et effet de faire porter aux seuls travailleuses et travailleurs syndiqués du secteur privé la responsabilité de protéger et d'améliorer les conditions salariales de l'ensemble des québécoises et québécois. Les comparaisons salariales privé-public ont comme but, en confrontant les salaires, de les niveler par le bas. Quel syndicat du privé parviendra à créer un «pattern» salarial et à l'imposer?

(2) Tiré des notes explicatives de l'avant-projet

(3) Tiré des notes explicatives de l'avant-projet

## B) DROIT DE GRÈVE

Rappelons que dans le projet de loi, la rémunération ainsi que toutes les matières négociées localement, selon nous l'essentiel de la convention collective, ne peuvent faire l'objet de l'exercice de moyens de pression comportant **ralentissement ou arrêt de travail**.

Or, nous considérons que le droit de recourir à la grève est une condition essentielle à une véritable négociation.

En effet, il ne peut être question, si on recherche la libre négociation, de ne pas reconnaître le droit d'exercer un rapport de forces qui instaure un équilibre entre les parties; on ne peut prétendre sérieusement négocier quand une des deux parties est ligotée.

Les salarié-e-s n'ont jamais utilisé les moyens de pression lourds de façon volage. Personne n'a de plaisir à perdre son salaire et à suspendre son travail. Le rapport de forces s'exerce ainsi dans les deux sens.

L'exercice du droit de grève est régi par des règles précises (avis obligatoire, services essentiels, etc.) que le gouvernement a été le premier à ne pas respecter, à coup de lois spéciales. Il souhaite maintenant régulariser autoritairement sa propre situation, en passant par le même chemin: imposer une loi une fois de plus.

Les salarié-e-s ont toujours été prêts à étudier tout moyen proposé pour permettre de faire avancer la négociation avant d'exercer des moyens lourds; elles et ils le seront encore mais doivent avoir la possibilité, ultimement, de cesser de travailler.

### Le Conseil des Services essentiels

Le Conseil des services essentiels voit ses pouvoirs considérablement accrus.

Il pourrait ordonner que cesse une situation illégale; il aurait le pouvoir de quantifier monétairement le tort qu'un citoyen estime avoir subi et ordonner à la personne que le Conseil juge responsable, de payer ce montant d'argent. De surcroît, il pourrait ordonner tout ce qui lui paraît



raisonnable de faire pour maintenir les services auxquels la population a droit.

Le Conseil deviendrait tributaire d'un pouvoir d'injonction et d'outrage au tribunal équivalent à celui de la Cour supérieure.

Par exemple, au moment d'une grève illégale dans un Cégep, le Conseil pourrait ordonner le retour au travail. Dans le cas de non-respect de cette ordonnance, un outrage au tribunal pour-

rait être imposé. Aussi le responsable de la situation illégale pourrait être condamné par le Conseil au paiement de dommages intérêts afin de réparer le tort causé à la population.

On attribue donc au Conseil des services essentiels des pouvoirs semblables à ceux de la Cour supérieure sans le lier toutefois aux mêmes règles de justice naturelle, c'est-à-dire avoir le droit d'être entendu-e.

## C) LA DÉCENTRALISATION DES NÉGOCIATIONS

Les négociations des secteurs public et parapublic ne se sont pas toujours déroulées à un niveau national. Le régime actuel de négociation, table centrale et tables sectorielles, a été mis sur pied suite à des demandes répétées et à des pressions des travailleuses et travailleurs pour obtenir des services de santé et d'éducation accessibles et d'égale qualité dans les différentes régions ainsi qu'une uniformisation des conditions de travail.

Aussi, il était impératif de nous regrouper et de nous coordonner pour mener à terme nos négociations, réaliser des gains et conserver nos acquis, devant notre employeur qui est le gouvernement. Celui-ci a à sa disposition tout l'appareil de l'État, y compris les tribunaux (il vote les lois).

L'État n'est pas neutre et ne saurait l'être, et moins encore lors de nos négociations. Lorsque nous négocions avec nos patrons, nous nous trouvons à demander au gouvernement de réviser ses orientations, nous essayons d'influer sur ses choix sociaux et politiques.

### Les acquis de la centralisation

La constitution d'une table centrale nous a permis, comme mouvement syndical, de mettre fin à des inégalités régionales, de mettre de l'avant le principe d'un salaire minimum décent et l'amenuisement des écarts, de défendre des principes de non-discrimination, de faire reconnaître les droits parentaux.

Sectoriellement, si notre tâche et nos conditions de travail en général sont comparables d'une discipline à l'autre, d'un CEGEP à l'autre, d'une région à l'autre, c'est grâce au régime actuel de négociations. Sans centralisation et sans coordination, il existerait beaucoup de disparités (avant 1976, la tâche des enseignant-e-s du secteur professionnel et celle du secteur général n'était pas comparable). Et ces disparités n'existeraient pas seulement au niveau de nos conditions de travail, mais aussi au niveau de la nature et de la qualité de l'enseignement donné et des services dispensés.

### Une tentative de rendre les décrets permanents

La hausse de tâche que nous vivons avec le décret s'explique en bonne partie par le détournement à des fins administratives de ressources jusqu'alors vouées à l'enseignement. Les ressources allouées pour la coordination des départements et des stages le sont à même le ratio professeur-e/étudiant-e, c'est un choix posé par le gouvernement. Comment espérer, en négociant localement, CEGEP par CEGEP, récupérer ces ressources? Cela n'est pas du ressort d'une administration locale. Pour que les ressources allouées à la coordination redeviennent hors norme, c'est avec le gouvernement qu'il faut négocier notre tâche et non pas avec le directeur du personnel qui se dira ouvert et compatissant, mais prisonnier de son enveloppe budgétaire. Pour forcer le gouvernement à



revenir sur son décret et nous accorder les ressources requises à l'accomplissement de notre tâche, une mobilisation et un rapport de forces nationaux sont nécessaires. Des négociations décentralisées ne favoriseront pas cette mobilisation, elles cherchent à l'empêcher.

## Les femmes encore plus minoritaires

Il en va de même pour les femmes. La décentralisation nous apparaît en totale contradiction avec les objectifs sociaux et politiques que la fédération soutient pour faire progresser la cause des femmes et améliorer leur situation. Nous savons jusqu'à quel point les femmes peuvent se retrouver isolées dans leur CEGEP. Elles ne constituent que 30% du corps professoral et sont concentrées dans certaines disciplines. La disparition de la table sectorielle et l'instauration de négociations locales auraient des effets redoutables. Un groupe minoritaire comme celui des femmes deviendrait encore plus vulnérable s'il lui fallait défendre, CEGEP par CEGEP, la moindre amélioration de son sort. Le processus de minorisation n'en serait que renforcé. Par exemple, comment espérer négocier localement des mécanismes d'accès à l'égalité que nous aurions élaborés syndicalement et qui s'appliqueraient également dans tous les collèges? Dans combien d'endroits les femmes pourraient-elles se faire entendre?

Qu'espérons-nous pouvoir aller chercher localement, surtout sans droit de grève? Référons-nous à ce qui se passe en CRT. De quelle nature sont les gains qui y sont réalisés et à quel prix?

Certaines et certains prétendent peut-être qu'encore une fois nous nous énervons pour rien, qu'il n'y a rien de mal à vouloir négocier localement certains objets du normatif, que c'est même ce qu'il faut faire, que chaque établissement a ses particularités propres, qu'il faut laisser une marge de manoeuvre suffisante aux administrations et aux syndicats locaux.

## La mission des cegep est menacée

N'avons-nous pas raison de nous inquiéter et de craindre le pire? Le bilan du PQ dans les secteurs public et para-public parle de lui-

même: coupures, lois spéciales et réaffectation des budgets sociaux à des missions d'aide à l'entreprise. Son projet de société, c'est «Bâtir le Québec», c'est la promotion et le développement de la PME. En matière d'éducation, son bilan est des plus éloquentes. Dans les CEGEP: les 400 non-renouvellements au printemps 1978; le Livre blanc; les lois 24 et 25<sup>(2)</sup> votées en juin 1979; le refus d'accorder les 113 postes à l'éducation des adultes, son refus d'intégrer l'éducation des adultes, le peu de suites qu'il a données au rapport de la Commission Jean, l'accord Québec-Canada sur la formation professionnelle; son mépris et sa campagne de dénigrement et de culpabilisation contre les enseignant-e-s; les lois 68, 70 et 72; le décret, la hausse de tâche, l'éjection massive des femmes de l'enseignement collégial, le refus d'accorder la permanence à plusieurs professeur-e-s; la loi 111; le PREC-REC, les CEC, la création de centres spécialisés<sup>(3)</sup> et une volonté arrêtée de transférer certaines options au niveau secondaire<sup>(3)</sup> et d'en régionaliser d'autres; la mise en place graduelle de l'analyse institutionnelle et de mécanismes d'évaluation; l'avant-projet de loi sur le régime de négociation. **La façon de faire du gouvernement, ses contre-réformes et son attitude face aux enseignant-e-s est en train de détruire les bases mêmes sur lesquelles se sont construits les CEGEP.**

## Affaiblir davantage les syndicats

Par ailleurs, lorsqu'il est question dans l'avant-projet d'organisation du travail, de mouvements du personnel et de droits syndicaux comme objets de négociation locale, ce ne sont pas là des points mineurs dont on parle. Les libérations syndicales, l'accès à l'information, la reconnaissance des syndicats comme porte-parole et représentant des professeur-e-s, l'existence du CRT, le droit de réunion et le droit d'affichage ne sont pas broutilles et pédadilles. D'autre part, organisation du travail et mouvements du personnel s'appellent aussi tâche et sécurité d'emploi. Déjà, avec le décret, la répartition des

(2) Pour un bref sommaire du contenu des différentes lois énumérées et de la signification de certains sigles, voir l'annexe.

(3) Soulignons que les centres spécialisés s'ouvrent dans des domaines traditionnellement masculins et que les options que le gouvernement aimerait transférer au secondaire sont des options traditionnellement féminines.



# LES ENJEUX... LES ENJEUX... LES ENJEUX...

ressources entre les disciplines n'étant pas balisée par une clause provinciale, les discussions sur le projet de tâche monopolisent les énergies et le temps des membres des CRT pendant plus d'un mois.

Que dire du travail de mobilisation que cela implique à chaque printemps pour bloquer toute inéquité et ne pas se retrouver divisés, montés les uns et les uns contre les autres. Tout ça parce qu'il n'y a pas une stipulation provinciale sur laquelle on peut s'appuyer. De même, ce n'est pas localement que nous obtiendrons une priorité réelle à l'éducation des adultes pour les professeur-e-s mis en disponibilité, le respect de leur discipline et de leur ancienneté, qu'elles et qu'ils ne soient pas des suppléant-e-s attirés, que leurs affectations ne soient pas des incitations ou des invitations à la démission<sup>(1)</sup>. Nous pouvons aussi nous demander quel sort serait réservé aux professeur-e-s mis en disponibilité si la sécurité d'emploi en était une institutionnelle. Par exemple, quelles possibilités de recyclage ou de relocalisation s'offriraient alors à elles et à eux?

De plus, dans un contexte où ce qui est demandé aux administrations locales, c'est d'opérationnaliser les coupures et les hausses de tâche, et d'implanter les mécanismes d'évaluation, dire oui à des négociations locales sur des objets tels les droits syndicaux, l'organisation du travail et les mouvements de personnel serait pour le moins hasardeux pour ne pas dire dangereux, surtout sans droit de grève.

(1) Par exemple, des affectations du style «corriger les fautes d'orthographe des 3000 étudiant-e-s du CEGEP»

## Appliquer localement le cadre provincial

Ayant dit cela, il ne faudrait pas par ailleurs se fermer à tout aménagement local de certaines clauses négociées provincielement. Il faut plutôt prévoir la possibilité d'aménager des clauses négociées provincielement afin de pouvoir composer avec les spécificités des différents CEGEP (exemples: possibilité de souplesse dans la répartition des ressources entre les disciplines, l'utilisation des fonds de perfectionnement,...). Le régime actuel le permet: il est possible de s'entendre lors des négociations sectorielles sur des clauses prévoyant des possibilités d'aménagements locaux. Ce qui est important, cependant, c'est que ces négociations locales soient encadrées et balisées par des stipulations provinciales comme garantie et point de départ à toute négociation locale. Ce à quoi donneraient lieu des négociations locales telles que mises de l'avant dans l'avant-projet, ce n'est pas à ce genre d'aménagements, mais à des conventions distinctes d'un CEGEP à l'autre et à des disparités de plus en plus marquées.

Il faut cependant que le régime de négociation conserve sa latitude actuelle et permette aux parties, d'un commun accord, de renvoyer au plan local la négociation de certaines questions. Il ne faut pas toutefois que certaines matières soient considérées d'office du domaine de la négociation locale, comme c'est le cas de l'avant-projet.

Une autre question qui mérite d'être soulevée est celle des comités locaux de négociation, en ayant présent à l'esprit qu'il s'agirait aussi de négociations permanentes. Sont-ce les CRT qui se transformeraient en comités de négociation? De quelles facilités et de quelles ressources jouiraient-ils? De quelles libérations? La FNEEQ serait-elle en mesure d'assurer les supports techniques et politiques nécessaires? Ne risquerait-elle pas d'être vite débordée?



## D) LA NÉGOCIATION PERMANENTE OU LA NÉGOCIATION DÉSYNCHRONISÉE

Les matières locales, i.e. l'organisation du travail, les mouvements de personnel et les droits syndicaux seraient négociables en tout temps avec l'accord des parties. Chacune des clauses, si elle est renégociée, doit avoir une durée minimale de deux ans, à moins encore une fois que les parties locales n'en décident autrement. C'est la négociation permanente. À cela, le gouvernement greffe un rêve qui lui est très cher: le retrait du droit de grève dans le secteur public. Alors, imaginons un peu la prochaine négociation: la rémunération serait décrétée chaque année; les stipulations nationales auraient une durée de trois ou quatre ans si on se fie aux précédentes négociations, les stipulations locales seraient signées pour deux ans; et, s'il y a réouverture en-deçà de ces deux années, chacune des nouvelles ententes aurait encore une durée minimale de deux ans. Ainsi, par exemple, l'organisation du travail pourrait être négociée un an après les mouvements de personnel.

Exemple:	
Rémunération	1986
Organisation du travail	1986-1987
Mouvement de personnel	1986-1987 — réouverture en 1987 nouvelle entente en 1987-1988
Stipulations nationales	1986-1988

En désynchronisant la convention collective de cette manière, le gouvernement fait éclater une entité qui nous appartient, acquise et figlée au fil des ans et des luttes.

Et que pourrions-nous améliorer dans nos conditions de travail, si le droit de grève n'existe que pour modifier notre régime d'assurance collective?

## E- LES ENJEUX POUR LES SYNDICATS DES COLLÈGES PRIVÉS ET DES UNIVERSITÉS

Les syndicats implantés dans les maisons privées d'enseignement ou dans les universités ne sont pas visés explicitement par l'avant-projet et continueront d'être régis par le Code du travail, ce qui est loin d'être une protection comme nous le verrons plus loin. L'expérience difficile des compressions budgétaires dans ces secteurs nous démontre sans détour qu'ils seront aussi durement touchés par le plan gouvernemental, si jamais celui-ci devenait loi; car l'une des facettes de ce plan est de permettre d'autres compressions budgétaires. Regardons de plus près.

Lors de la dernière ronde des décrets gouvernementaux, toutes et tous les salariés de ces institutions ont dû subir les coupures imposées par le gouvernement et ont, par la suite, été assujettis à la même «progression» salariale. Il faut se dire que la tentation sera forte, soit du côté gouvernemental, soit du côté des employeurs, de rééditer le coup de 1982. Le dan-

ger que les salarié-e-s de ces institutions soient englobés dans les travaux de l'Institut de recherche sur la rémunération et fassent, par la suite, objet de décret est une réalité plus que concrète, d'autant plus que l'avant-projet comporte des dispositions (art. 41) permettant d'inclure, à la seule volonté gouvernementale, des nouveaux groupes.

Si ce n'est pas le cas, la négociation de la rémunération ne sera pas une sinécure. Les employeurs auront, car c'est déjà le cas, beaucoup de difficultés à prévoir leurs dépenses salariales plus d'une année à la fois (les salaires étant décrétés annuellement dans le public). Il y a fort à parier que ces employeurs «décréteront» des conditions salariales pour une période beaucoup plus longue en s'assurant une marge suffisante sur la base des pires prévisions.

Quant aux autres conditions de travail, (tâche, sécurité d'emploi, etc.), leur négociation se dé-



## LES ENJEUX... LES ENJEUX... LES ENJEUX...

roulera dans un contexte où seules ces institutions auront (peut-être) le droit de grève dans le monde de l'enseignement et se verront inévitablement comparées par les employeurs aux endroits du secteur public où ces conditions seront les plus faibles. Ces syndicats seuls pourront-ils assumer le rôle de leadership au niveau des conditions de travail dans l'enseignement? Pourront-ils contrer la détérioration progressive de leurs conditions, surtout depuis l'adoption de la loi 11 pour les institutions privées et les volontés manifestes du gouvernement dans toute la question du financement des universités? Il y a fort à parier que ce sera encore une fois les concessions de ces salarié-e-s qui assumeront la qualité de l'enseignement, concessions déjà obtenues, dans les institutions privées, à coups répétés de menaces de fermeture ou de mises à pied massives.

Les nouveaux pouvoirs accordés au Conseil des services essentiels s'appliqueront, à notre

avis, à ces institutions. Celui-ci pourra de sa propre initiative ou à la demande d'une personne intéressée faire enquête sur les conséquences d'un conflit sous l'angle des services auxquels la population a droit (voir «éléments-clés»).

Soulignons enfin que le dépôt de l'avant projet de loi se fait au moment même où se tient la Commission Beaudry chargé de faire des recommandations au gouvernement sur la réforme du Code du travail (à l'exclusion du secteur public et la construction). On n'enlève pas le droit de négociation et de grève aux deux tiers des syndiqué-e-s du Québec, sans que cela n'ait des répercussions sur les autres. Le modèle que veut imposer le gouvernement au secteur public peut servir d'inspiration à une version «secteur privé». En ce sens cet avant projet donne un avant-goût amer de ce que sera l'autre Code du travail.



---

# LA NÉCESSITÉ DE S'ORGANISER

Dans l'ensemble le régime actuel de négociation, bien qu'imparfait, nous satisfait. Il est le résultat des luttes que, nous du secteur public, avons menées; tout comme l'ensemble des lois et règlements reconnaissant des droits aux travailleuses et aux travailleurs sont dans une large mesure, les résultats des luttes syndicales.

Le projet gouvernemental encadre la négociation et limite le droit de grève de telle façon qu'il leur en retire toute substance. Il constitue une menace directe à la vie de nos organisations syndicales et aux gains que nous avons réalisés. La mise en commun de nos ressources et la centralisation de nos négociations avaient permis de corriger de graves inégalités et d'améliorer la qualité des services. C'est un retour de vingt ans en arrière que nous risquons présentement d'effectuer.

La réforme vise 225,000 femmes syndiquées. Tout recul imposé à ce groupe constitue un recul non seulement pour l'ensemble des travailleuses du Québec mais aussi pour l'ensemble des femmes québécoises. N'oublions pas que lorsque l'État sabre dans les services publics, une charge supplémentaire de travail non rémunéré revient généralement aux femmes.

Au Québec, la main d'oeuvre syndiquée est minoritaire, soit environ un-e travailleur-euse sur trois; un-e syndiqué-e sur deux appartient au secteur public et para-public. Nous enlever le droit de négocier nos salaires revient à museler le mouvement syndical pour mieux réduire la part que retirent les travailleuses et travailleurs du revenu national.

Nous réaffirmons que le régime de négociation applicable aux employé-e-s du secteur public doit reposer sur un certain nombre de principes fondamentaux tenant compte à la fois de notre statut de travailleuses et de travailleurs et du secteur dans lequel nous sommes employés. Ces principes sont les suivants:

- la négociabilité de la masse salariale;
- la négociabilité de toutes nos conditions de travail;
- le droit de négocier provincialement;
- la capacité de faire des aménagements nécessaires au plan local;
- la reconnaissance du droit inaliénable à la grève;
- la nécessité de parfaire les mécanismes concernant les services essentiels.

Maintenant nous n'avons plus le choix; la nécessité de s'organiser s'impose.

Il nous faut rendre visible notre refus de cette réforme.

On ne peut accepter que les travailleuses et travailleurs du secteur public n'aient pas les mêmes droits que les autres syndiqué-e-s. Notre droit de négocier et notre droit de grève, c'est notre capacité d'obtenir des conditions de travail décentes. C'est aussi la capacité de maintenir la qualité des services et d'en accroître l'efficacité, surtout en cette période de crise où la demande de services se fait plus pressante.

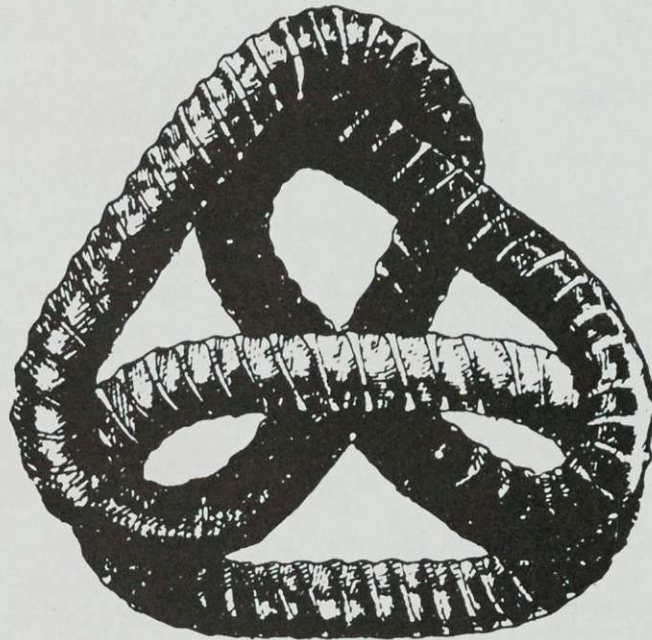


---

# ANNEXE

- loi 24: loi créant le Conseil des collègues
- loi 25: loi modifiant la Loi des Collèges
- loi 68: loi modifiant à la baisse le régime de retraite (RREGOP)
- loi 70: loi imposant les coupures salariales au secteur public en 1982
- loi 72: loi modifiant le Conseil des services essentiels
- loi 111: loi ordonnant le retour au travail des enseignantes et enseignants en février 1983
- PREC: Projet de règlement des études collégiales
- REC: Règlement des études collégiales
- CEC: Certificat d'études collégiales
- CRT: Comité des relations du travail





**CSN**

---