

LE COMITE DE COORDINATION DES NEGOCIATIONS
DANS LE SECTEUR PUBLIC (CSN)

NEGOCIATIONS DU SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC

DEUXIEME DOCUMENT
PREPARE PAR KEMAL WASSEF,

SEPTEMBRE 1970



OBJECTIFS DU DOCUMENT:

Prendre connaissance du contexte des négociations du secteur public et parapublic.

Fournir un modèle d'une politique salariale (CSN).

Examiner les exigences d'une négociation de la politique salariale.

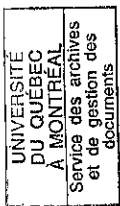
I CONTEXTE DE LA NEGOCIATION DANS LE SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC:

A. La première ronde des négociations: celle-ci commença à la suite de l'organisation et l'implantation d'un régime syndical dans la fonction publique du Québec, en 1965. Le gouvernement intervenait directement pour la première fois dans le processus des négociations collectives.

Ces premières négociations furent caractérisées par:

1) Une désorganisation réelle du gouvernement: en effet, il n'y avait comme rouage d'appui pour la conduite des négociations patronales qu'une Direction générale des relations de travail rattachée au Conseil exécutif sans qu'il y ait de ministre responsable autre que le Premier ministre qui détenait, en même temps, le poste de Ministre des finances. De plus, les structures administratives du gouvernement donnaient à un minimum de cinquante (50) unités administratives des responsabilités directes dans ce domaine.

2) De nombreux succès des mouvements syndicaux: tandis que la convention collective régie par le Code du travail permettait d'inclure toutes les conditions de travail (article 50), la



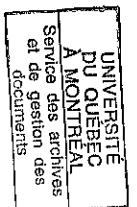
Loi de la Fonction publique ne prévoyait que des ententes sur les salaires, les heures de travail et les congés. Toutefois, la première convention collective du SFPQ ou du SPGQ imposèrent au gouvernement de nouveaux engagements en matière de nominations, de classifications, formation et obligations professionnelles (SPGQ).

- 3) L'introduction d'un début de cohérence interne: c'est le début de l'élaboration d'une classification des employés du secteur public et parapublic.

La forme qu'emprunta la première série de négociations mérite d'être soulignée ici: quelques tables provinciales surtout dans les secteurs tombant sous responsabilité ministérielle, plusieurs tables dont les négociations se déroulèrent soit au plan local, soit au niveau de l'établissement ou de la région.

Pour bien marquer la désorganisation de la partie patronale ne manquons pas de souligner une stratégie fort simple élaborée par les syndicats affiliés à la CEQ. Cette stratégie consistait à faire des pointes dans les régions où de telles pointes étaient possibles et d'étendre ensuite les conditions ainsi obtenues à l'ensemble du Québec. En particulier, la CEQ tentera d'obtenir des échelles élevées là où elles ne s'appliquent à personne et les utiliser ailleurs à titre de précédents.

Mentionnons aussi, qu'après la signature des différentes conventions collectives, des sentences rendues par certains arbitres eurent pour



effet d'occasionner des déboursés supplémentaires au gouvernement.

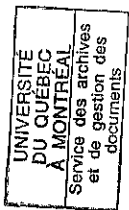
A cet égard, on peut retenir les arbitrages de Blaise Fournier, enseignant du secteur du Golfe, et celui de Maurice Sauvé, St-Eusèbe de Joliette.

B. La deuxième ronde de négociations:

Après les élections de 1966, le nouveau gouvernement de l'Union nationale désigna un Ministre d'État délégué à la Fonction publique. Le ministre, Monsieur Masse, se fit l'avocat de l'idée d'un Ministère de la fonction publique. Quand la deuxième ronde commença, le Ministère de la fonction publique n'existait pas encore, toutefois, pour appuyer la DGRT et le ministre délégué un comité d'experts avait été mis sur pied pour coordonner les relations de travail dans le secteur public et parapublic.

Sans consultation avec les milieux intéressés, le gouvernement engagea la nouvelle série de négociations avec les règles du jeu suivantes:

- 1) Il fit suite aux premières tentatives de regroupement commencées dans les hôpitaux, par l'effort volontaire des syndicats CSN, et regroupa les négociations à quelques tables — quand ce n'était pas déjà fait (bill 25) — dont la juridiction s'étendait sur tout le Québec. Cet effort de centralisation était destiné à éviter le jeu des pointes syndicales, et ensuite, pour accroître son contrôle direct sur toutes les offres patronales, tant sur les salaires que les clauses ayant une incidence monétaire.



...4/

- 2) Il élaborera une politique salariale dont le but principal était la distribution d'une masse salariale pré-déterminée pour le secteur public et parapublic.
- 3) Il refusa tout arbitrage sur les clauses salariales parce qu'il ne pouvait admettre qu'un tiers, par ses sentences, menaçât l'équilibre de son budget, et par le fait même, le niveau de taxation.

Les négociations, durant la deuxième ronde, furent rigides. Elles étaient très souvent l'occasion d'un dialogue entre les demandes syndicales et les dispositions patronales. L'étape suivante arrivait dans la forme d'une offre patronale unique à laquelle les négociateurs patronaux ne dérogeaient que relativement peu. Tous les règlements de conventions collectives qui suivirent furent conformes à la politique salariale du gouvernement, si on peut en croire Monsieur Masse. De cette période on peut dire qu'elle fut surtout caractérisée par:

- 1) Le peu de cohésion syndicale: en effet, les mouvements syndicaux se contentèrent des structures traditionnelles de négociations; chaque unité accréditée avait un comité de négociations, ses projets de convention et de règlement. Quelques contacts entre les différentes unités furent réalisés, toutefois, aucun débat de fond pour centraliser les négociations n'avait été amorcé. Manque d'information, de communication et de préparation, voilà quelques caractères qui illustrent parfaitement la situation syndicale.



...5/

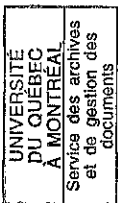
2) Un meilleur contrôle du gouvernement sur toutes les tables de négociations: ayant mis sur pied un comité de coordination pour toutes les négociations du secteur public et parapublic, le gouvernement fut en mesure de conduire ses négociations avec une certaine consistance. L'importance du rôle du comité de coordination pourrait être facilement entrevu quand on examine la nomination de Monsieur Roch Bolduc à la fois comme négociateur en chef et membre du comité de coordination.

3) Les épreuves de force furent nombreuses: la grève qui mérite d'être retenue particulièrement est celle de la RAQ. Elle nous apprend que l'Etat ne peut être pénalisé financièrement et ne peut être considéré au même rang qu'un employeur ordinaire.

C. La troisième ronde de négociations:

Dernière grande conséquence de l'instauration d'un régime syndical, d'un système de négociations collectives dans le secteur public et parapublic, la création d'un Ministère de la fonction publique, pour identifier le gouvernement-employeur, se fit en 1969. Depuis 1965, on tendait vers la concentration de la responsabilité dans ce secteur (dix unités administratives avaient des responsabilités dans le domaine des négociations à la veille du bill 23), en novembre 1969 la centralisation est achevée.

Deux rôles majeurs incombèrent au Ministère de la fonction publique. Le premier; il a la responsabilité des relations de travail au nom du gouvernement-employeur, ceci comprend la négociation des

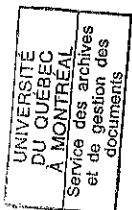


"convention collectives auxquelles le gouvernement est partie" ainsi que la surveillance de leur mise en application, cela comprend aussi un rôle de conseiller du gouvernement sur les conditions de travail dans tout le secteur public, ce qui signifie évidemment, la politique salariale.

Le deuxième rôle majeur du Ministère est "d'élaborer et proposer au gouvernement des mesures visant à accroître l'efficacité du personnel de la fonction publique, de surveiller l'application de ces mesures et, sous la direction du gouvernement, d'en coordonner l'exécution" (Article 2, bill 23).

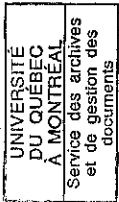
Ainsi donc, le gouvernement a réduit le nombre d'unités administratives ayant une responsabilité dans les domaines de la négociation et de la gestion du personnel de la fonction publique et parapublique à une unité ministérielle, dotée d'un certain nombre de moyens prévus par la loi et riche d'une politique salariale dont les options sont purement budgétaires.

Dans une conférence (Congrès de la FICQ) dont le thème portait sur la politique salariale, parlant du manque de souplesse des négociations dans le secteur public et parapublic, Monsieur Jacques Parizeau observait que l'on avait raison de dire que le gouvernement ne jouait pas le jeu de la négociation, qu'en général, le mandat de ses négociateurs était très précis et qu'aucune marge de manoeuvre n'y était admise. Pour sa part, Parizeau expliquait la rigidité des offres patronales par l'intervention de la politique salariale qui tendait à rationaliser les principes de distribution



de la masse salariale et à déterminer de façon très précise celle-ci. D'autre part, Parizeau soutenait et on le comprend très bien, que la nature des choix fondamentaux qui pouvaient être soulevés durant les négociations partielles (une table, moins d'un secteur) et qui impliquaient un financement additionnel n'avaient aucune place à la table de négociations. En effet, les priorités du gouvernement étant fixées par un budget planificateur, du moins en ce concerne ses dépenses, le centre de décision qu'il fallait atteindre était de plusieurs paliers supérieur; celui de l'élaboration des politiques et des priorités du gouvernement. Parizeau concluait que pour négocier avec le gouvernement, il fallait tout d'abord négocier la politique salariale et la masse salariale des employés des secteurs public et parapublic.

Ainsi donc, on peut affirmer aujourd'hui que le gouvernement procède à certains choix politiques avant de partir une nouvelle série de négociations. Il doit tout d'abord déterminer la proportion, de la masse salariale dans le budget total de la province et, selon l'hypothèse (i) qu'il aura retenue, distribuer la masse salariale sur les diverses tables de négociations.



-
- (i) le gouvernement a le choix soit d'augmenter la masse salariale plus vite que l'accroissement des revenus fiscaux du Québec et donc de diminuer certains programmes gouvernementaux, soit d'augmenter la masse salariale au même rythme que le budget provincial ce qui lui permettrait de maintenir ses programmes, soit de réduire la masse salariale, ce qui lui permettrait d'accroître ses programmes.

Ceci dit, si on considère à l'heure actuelle, que les mouvements syndicaux (CSN)⁽ⁱ⁾ se sont donnés une priorité de centraliser leur effort commun de négociation afin de faciliter la communication, la préparation et la négociation de leurs conventions collectives, il faut:

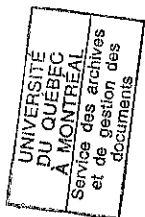
- 1) qu'ils s'entendent tout d'abord sur un principe de distribution de la masse salariale;
- 2) qu'ils négocient ce principe, et par voie de conséquence, la masse salariale totale des employés du secteur public et parapublic avec le gouvernement;
- 3) qu'ils appliquent la résultante des négociations de la politique salariale sur leur table respective.

A la question de savoir si le gouvernement accepterait de négocier une masse salariale avec les mouvements syndicaux, nous pensons qu'il lui serait difficile de s'y soustraire. En effet, avec la réorganisation et le degré de centralisation qu'il a, lui-même, fait intervenir lors de la deuxième ronde, il n'est plus en mesure de refuser totalement d'engager une telle formule.

Reste pour les mouvements syndicaux qu'il est nécessaire avant

- d'entreprendre une telle démarche de:
- (1) définir une politique salariale syndicale -
 - (2) d'examiner les exigences de la négociation d'une politique salariale -

Nous traiterons de ces deux items dans les chapitres suivants.



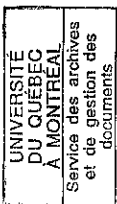
(i) La FTQ et la CEQ seront appelées à se prononcer.

II DEFINITION D'UNE POLITIQUE SALARIALE:

Constatons tout d'abord qu'il faut faire une nette distinction entre une politique de salaires et une politique salariale. En effet, une politique de salaires ne touche que les taux de rémunération de s salariés. En ce sens, la distinction établie ici vise à considérer la politique salariale non pas uniquement comme le taux de rémunération des salariés d'un secteur quelconque, mais les priorités touchant les conditions de travail et plus spécifiquement les normes de rémunération des salariés concernés.

Ainsi, la politique salariale du gouvernement serait un ensemble de normes ou de critères de distribution de la masse salariale qui viseraient:

- 1) des normes de comparaison pour des tâches similaires avec l'extérieur (d'autres employeurs que le gouvernement) — principe no 1;
- 2) des normes de comparaisons intérieures (cohérence interne) — principe no 2;
- 3) des normes établissant les niveaux de rémunération entre fonctions plus ou moins spécialisées — principe no 3;
- 4) des normes d'égalisation sur le territoire québécois — principe no 4;
- 5) la reconnaissance, partout où il est possible, qu'une année d'expérience commande un traitement plus élevé jusqu'à un certain nombre d'années variant selon le domaine de la fonction occupée et son rendement — principe no 5.

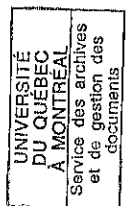


...10/

A une telle politique salariale, le gouvernement greffe certains autres coûts qui font partie de la masse salariale:

- 1) le coût des ajustements des échelles par rapport à l'accroissement du coût de vie et du niveau de vie;
- 2) les avantages sociaux ayant une incidence monétaire;
- 3) le perfectionnement et le recyclage;
- 4) le coût des statutaires;
- 5) le coût des promotions;
- 6) les coûts commandant les augmentations d'effectifs dûs à des programmes nouveaux dans les divers secteurs;
- 7) les coûts négatifs de remplacement de la main d'oeuvre.

Rappelons que, la politique salariale du gouvernement ne conditionne d'aucune façon sa masse salariale et qu'elle ne sert qu'à distribuer celle-ci après que les responsables gouvernementaux l'aient arrêtée lors de l'établissement de leur budget. Ce rappel est important et mérite d'être souligné car, pour ce qui est des mouvements syndicaux qui n'ont pas à trancher les priorités budgétaires du gouvernement, même si une politique salariale à leur niveau peut signifier un principe de distribution d'une masse salariale quelconque, il reste que la base de leur processus de détermination de leur aire de négociation peut et doit être inversement identique à celui du gouvernement.



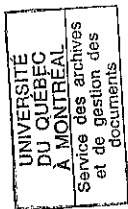
...11/

...11/

Au risque de se répéter, afin de mieux cerner la portée d'une politique salariale syndicale, on peut dire qu'elle se définit comme:

un ensemble de normes ou de principes
visant à établir des critères de distribution d'une masse salariale donnée et,
impliquant d'une part des considérations d'efficacité et d'autre part, un contenu social et économique.

En conséquence, les objectifs d'une politique salariale au niveau de notre mouvement devront être définis en termes très précis. Très précis parce qu'il ne faut pas oublier qu'une confusion au niveau des principes de distribution peut être fatale à l'organisation mise en place. Ces principes feront état d'un choix social et économique. Pour illustrer et uniquement à titre d'exemple, les lignes de force du front commun en matière de politique salariale précise pourraient s'exprimer de la façon suivante:



A. Les comparaisons pour tâches analogues avec l'intérieur et l'extérieur:

- 1) que des fonctions dans le secteur public et parapublic ayant un contenu analogue soient rémunérées de façon identique, la mesure des rattrapages quand ils s'imposent doit être prévue; il est entendu que les salaires seront ajustés avec la plus forte comparaison.

...12/

...12/

- 2) il en est de même pour les comparaisons avec l'extérieur.
- 3) quand il s'agit des enseignants, les normes de comparaisons sont les exigences académiques.

B. Le niveau de rémunération:

- 1) que le niveau de rémunération du secteur public et parapublic se compare à ce qui est versé par les X meilleurs employeurs du Québec;
- 2) de plus, quand la structure du marché place le gouvernement dans une situation monopolistique ou quasi-monopolistique, il faut prévoir que le niveau de rémunération de salaires du secteur public et parapublic se compare à ce qui est versé par des employeurs en dehors du Québec.

C. L'écart entre fonctions spécialisées et moins spécialisées:

que l'écart important qui subsiste entre les emplois spécialisés et moins spécialisés à l'intérieur d'un même secteur soit réduit sans toutefois mettre en danger l'incitation au perfectionnement, mais que les postes les moins rémunérés reflètent un minimum décent.

D. L'égalisation de la rémunération sur tout le territoire du Québec:

que les traitements versés pour les fonctions analogues s'égalisent sur tout le territoire québécois;

E. Les primes:

que les primes soient évaluées pour tous les secteurs.

F. Les statutaires:

que la politique visant les statutaires se traduise de la façon suivante:



...13/

...13/

En dessous de \$5,000.00 de salaire annuel		X de statutaire
Entre \$5,000.00 et \$10,000 " "	" "	2X de statutaire
Plus de \$10,000.00 " "	" "	3X de statutaire

G. Les lignes de carrière:

quand une fonction est continue on peut juger qu'une année d'expérience commande un traitement additionnel. L'augmentation annuelle est accordée selon le cas, soit automatiquement, soit sur rendement satisfaisant.

H. Le perfectionnement et le recyclage:

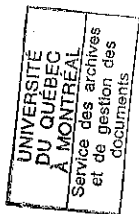
la masse salariale peut prévoir X% de son chiffre pour fin de recyclage et de perfectionnement. Il appartient au gouvernement d'assurer la solvabilité d'une telle caisse pour des dépenses excédentaires;

I. Les promotions:

on peut imputer à la masse salariale X% de son chiffre pour fin de promotions;

J. Les prévisions d'effectifs et leur remplacement:

- 1) toute addition d'effectifs qui figure sur de nouveaux programmes est financée par un coût additionné à la masse salariale d'une année fiscale à l'autre;
- 2) le coût négatif de remplacement de la main-d'oeuvre peut être retranché de la masse salariale à condition que ...



...14/

K. Les avantages sociaux:

que les avantages sociaux du secteur public et parapublic soient égaux et fixés à X% de la masse salariale;

L. Les augmentations d'échelles:

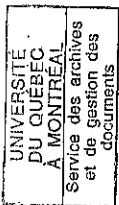
que les ajustements d'échelles traduisent les accroissements de rémunération des employeurs visés à B, soit X% pour 1972 et X% pour 1973.

Comme on aura pu le remarquer, les lignes de force précédentes recourent intégralement les coûts de la main-d'oeuvre du secteur public et parapublic du Québec. Leur contenu, naturellement, n'est pas indicatif d'un choix quelconque, mais permet d'avancer le débat sur la formulation qu'on peut apporter pour élaborer une politique salariale des mouvements syndicaux.

III EXIGENCES DE LA NEGOCIATION DE LA POLITIQUE SALARIALE:

A. Du côté patronal:

- 1) il faudrait que le gouvernement obtienne de l'Assemblée nationale le mandat de négocier avec les autorités syndicales. Cette négociation devra être ratifiée par l'Assemblée nationale lors de la présentation du budget de la province.
- 2) que la partie syndicale, dans le contexte des accréditations actuelles ou de leur équivalent, accepte de jouer le jeu déterminé par le cadre de la politique salariale et qu'aucune

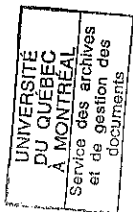


règle d'exception (qui encourage les pointes dans certains secteurs) n'intervienne durant les négociations sur les tables secondaires qui aurait été touchée sur la table principale: celle de négociation de la politique salariale.

- 3) le gouvernement pourrait fort possiblement, c'est une hypothèse, contre le pouvoir de négociation accru des syndicats, exiger la réduction du nombre de tables de négociations aux seuls secteurs représentatifs.

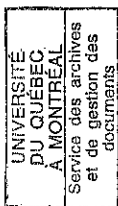
B. Du côté syndical:

- 1) il faut que le gouvernement accepte de négocier la politique salariale avant de présenter ses prévisions budgétaires à l'Assemblée nationale.
- 2) comme il ne peut être question de négocier à chacune des tables de négociations les programmes budgétaires du gouvernement, sa politique salariale, il s'ensuit qu'une nette centralisation de la formule des négociations est considérable à ce stage-ci. Dans une conférence de presse donnée avant sa mort, le premier ministre unioniste, Monsieur Daniel Johnson, avait identifié les interlocuteurs valables dans une négociation centralisée comme pouvant être les trois centrales syndicales. Retenons qu'une formule centralisée dans les négociations ne diminue pas l'importance des consultations à la base: en somme, elle constitue la toile de fond des négociations. Dans l'hypothèse que la formule centralisée ne soit pas acceptable par nos membres, il s'ensuit que des groupes feront,



par leur négociation "pattern setter", la loi pour tous. A ce niveau et bien que l'autonomie de tous les syndicats, chaque secteur, soit conservée, ne peut-on pas parler de simulacre de démocratie?

- 3) les structures traditionnelles de négociation devraient être repensées en fonction des négociations plus centralisées. A ce chapitre, on peut faire état de l'évolution que devra subir la démocratie syndicale telle que nous la connaissons aujourd'hui. Il est évident que la création de larges unités de négociation ou la formation de fronts communs impliqueront nécessairement une diminution d'autonomie pour les groupes locaux, surtout si la prise de décision se fait selon une règle de la majorité qu'elle soit absolue, simple ou sous toute autre forme. Toutefois, même si on peut admettre qu'il y aura conflit entre l'efficacité de la centralisation et la démocratie de la décentralisation, on doit admettre que, par ailleurs, chaque groupement local de syndiqués acceptera ou favorisera l'élargissement de l'unité de négociation aussi longtemps que les gains dérivés de l'accroissement du pouvoir de négociation dans sa forme centralisée seront plus élevés que les pertes associées à la réduction de l'autonomie dans le processus de décision.



- 4) il serait nécessaire que l'accès à certains documents de base concernant les finances publiques du Québec soit rendu possible.

De même que certains chiffres ayant trait aux salariés de la fonction publique et parapublique et qui jouissent du couvert de la confidentialité. Ainsi les estimées de l'accroissement du PNB au Québec, les coefficients d'élasticité du rendement des ressources fiscales du Québec, les données du Pay Research - Québec, et d'autres pour ne citer que ces exemples, devraient être communiqués aux représentants syndicaux.

- 5) on devrait prévoir certains mécanismes de négociation, des structures avantageuses de négociation.

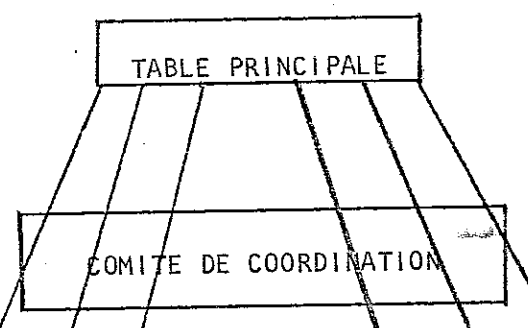
Les tableaux I et II qui suivent, illustrent, les mécanismes de négociation attachés aux secteurs de l'automobile et de l'acier des E.U. Si nous avons choisi ces deux formules de négociation, c'est qu'en leur genre, elles font figure d'innovation et qu'elles recourent des préoccupations entre la centralisation démocratique.

(c.f. tableaux, pages 18 et 19)



TABEAU I

STRUCTURE DES NEGOCIATIONS DE L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DE L'AUTOMOBILE — G.M., FORD, CHRYSLER.

<u>NIVEAU</u>	<u>STRUCTURE</u>	<u>SUJETS</u>	<u>REMARQUES</u>
<u>I</u>		<ol style="list-style-type: none"> 1) la sécurité syndicale, 2) le niveau de rémunération, 3) le temps supplémentaire, (temps et demi-temps double) 4) autres politiques générales. 	<ol style="list-style-type: none"> A) Une clause qui aurait tendance à bloquer sur plusieurs tables locales, via un comité de coordination serait transféré à la table principale. B) L'employeur comme les syndicats devraient donner un mandat large aux négociateurs bien que cela suppose que les parties acceptent les initiatives et que les concessions ne sont pas ce qu'ils recherchent.
<u>II</u>	<p>TABLES LOCALES (NIVEAU DE L'ETABLISSEMENT)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) les normes de production, 2) le différentiel de salaire entre les tâches, 3) différentiel entre les catégories d'une même tâche, 4) les modalités du temps supplémentaire, 5) les périodes de repas, 6) hygiène et sécurité, 7) autres régimes locaux. 	<ol style="list-style-type: none"> C) Le droit de grève existe aux deux niveaux.

UNIVERSITÉ
DU QUÉBEC
À MONTREAL
Service des archives
et de gestion des
documents

TABLEAU II

NEGOCIATION DE LA UNITED STEEL WORKERS

NIVEAU	STRUCTURE	SUJETS	REMARQUES
I		<ul style="list-style-type: none"> - Politique-cadre, - Salaires, - Avantages sociaux, - Sécurité syndicale, - Changements technologiques. 	<p>C'est un compromis inventé pour donner plus de poids aux négociations locales, en réalité, c'est une négociation sectorielle.</p> <p>Ce type de négociation est appliqué en Suède, où les Associations d'employeurs et les Syndicats négocient en "master agreement" pour tous les salariés suédois.</p>
II		<ol style="list-style-type: none"> 1) Différentiels, 2) Diverses modalités d'application du "master agreement". 	
III		<ol style="list-style-type: none"> 1) Stationnement, 2) Cantine, 3) Toiletttes, 4) etc.... 	

UNIVERSITÉ
DU QUÉBEC
À MONTREAL
Service des archives
et de gestion des
documents

IV PROBLEMES VISANT UNE NEGOCIATION CENTRALISEE:

Après la description générale de la politique salariale et des exigences que soulève sa négociation éventuelle, il serait intéressant en matière de conclusion de poser les problèmes qu'engendrerait le fait d'un front commun syndical centralisé pour le secteur public et parapublic, à savoir:

1) Les modalités de la décision:

Il faut admettre ici qu'une règle d'unanimité est impensable dans une structure de négociation centralisée et qu'une formule plus rigide dans la prise de décision doit être prévue; majorité simple ou absolue, norme des deux tiers, en sont des exemples plus réalistes. D'autre part, on pourrait prévoir qu'une telle prise de décision n'affecterait nullement d'autres sujets que ceux qui auront été expressément discutés et négociés à la table principale. Un exemple: le pourcentage d'ajustement des échelles salariales, les avantages sociaux, les clauses attribuables aux changements technologiques. Sur les autres sujets, selon la formule de négociation, par secteur ou par groupe, la décision relèverait de chacun des secteurs impliqués.

2) Elaboration d'une politique à court terme et à long terme d'un programme commun de négociation: sans commentaire.

3) Etude d'une structure cohérente de négociation pour le Front commun du secteur public et parapublic incluant possiblement la FTQ et CEQ:

Dépendamment du système de négociation sur lequel porterait nos

...21/

choix, il s'agit d'appliquer à nos besoins une structure opérationnelle. On peut espérer que des discussions qui ne manqueront pas d'être soulevées sur notre comité, une formule soit retenue qui soit présentable à l'assemblée des représentants du front commun.

D'autres problèmes pourront être soulevés qui ne sont pas développés dans cette conclusion.



Kémal Wassef

KW/lb
le 22 septembre 1970