

Montréal, le 15 mars 2006

Par télécopieur : + 41.22.798. 8685
(L'original suivra par courrier)

Monsieur Bernard Gernigon
Chef du service de la liberté syndicale
Bureau international du travail
Département des normes internationales du travail
4, route des Morillons, chambre 1211
Genève (Suisse) 22

**OBJET : Plainte au Comité de la liberté syndicale contre le gouvernement du
Canada (Québec) concernant l'adoption de la *Loi concernant les
conditions de travail dans le secteur public* (L.Q. 2005, chapitre 43).**

Monsieur Gernigon,

La Confédération des syndicats nationaux (ci-après citée « la CSN »), dépose formellement une plainte contre le gouvernement du Québec (Canada), suite à l'adoption, le 16 décembre 2005, de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q. 2005, chapitre 43, ci-après citée la « Loi 142 ») dont copie est jointe en Annexe 1.

La CSN est une organisation syndicale fondée en 1921 qui représente environ 300 000 personnes salariées regroupées dans plus de 2 700 syndicats réparties en neuf fédérations syndicales selon le secteur d'activités.

La CSN compte plus de 150 000 personnes salariées qui oeuvrent dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation et qui sont directement affectés par les dispositions de la Loi 142.

De façon plus précise, la *Fédération de la santé et des services sociaux* (ci-après citée la « FSSS ») représente plus de 105 000 salariés dans le secteur des affaires sociales, la *Fédération des professionnèles* (ci-après citée la « FP ») représente plus de 4 000 salariés dans le secteur des affaires sociales, la *Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec* (ci-après citée la « FNEEQ ») représente plus de 12 000 salariés dans le secteur de l'éducation et la *Fédération des employées et employés de services publics* (ci-après citée la « FEESP ») représente plus de 30 000 salariés dans le secteur de l'éducation.

La CSN soumet que la Loi 142 porte atteinte à la liberté d'association syndicale parce qu'elle met fin de façon abrupte et sans raison valable à la négociation collective et parce qu'elle prive les salariés d'un moyen essentiel dont ils disposent pour promouvoir et défendre leurs intérêts économiques et sociaux, à savoir le droit de grève.

La CSN soumet en conséquence que la Loi 142 contrevient aux dispositions du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, de la *Convention (N° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)*, de la *Convention (N° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949)*, de la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)* et de la *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT (1944) (Déclaration de Philadelphie)*.

Les faits

C'est dans le cadre du renouvellement des conventions collectives des salariés des secteurs public et parapublic que se situe le litige. Les conventions collectives applicables aux salariés que représentent la FSSS, la FP et la FEESP sont échues depuis juin 2003 tandis que la convention collective applicable aux salariés que représente la FNEEQ est échue depuis juin 2002.

Le renouvellement des dites conventions collectives devait s'opérer conformément au processus établi par la *Loi sur le régime de négociation* (R-8.2). Conformément aux dispositions de cette loi, la négociation des conditions de travail des salariés se fait à deux niveaux, soit à l'échelle nationale et à l'échelle locale ou régionale. Ce sont les stipulations à caractère national qui sont en cause ici.

Les clauses normatives sectorielles sont négociées par les agents négociateurs syndicaux (les fédérations) et les comités patronaux établis par le gouvernement. Les stipulations concernant les salaires et autres clauses à incidence monétaires ou d'application générales sont quant à elles négociées directement par les agents négociateurs syndicaux avec le Conseil du Trésor, en collaboration avec les comités patronaux.

La négociation des stipulations nationales est assortie d'un droit de grève qu'encadre le *Code du travail* (LRQ c. C-27, ci-après cité « CT »). Dans le secteur de la santé, en cas de grève, des services essentiels doivent être maintenus selon un pourcentage préétabli variant de 55 à 90% des salariés habituellement en fonction, par quart de travail (art. 111.10 CT). Dans de tels établissements, aucune grève ne peut être déclarée à moins qu'une entente ou liste des services essentiels n'ait été approuvée par le Conseil des services essentiels (art. 111.12 CT). Par ailleurs, même dans le cas

d'une liste conforme à la Loi, le *Conseil des services essentiels* conserve le pouvoir d'augmenter les services si la situation le justifie (art. 111.10.5 CT).

Bien que les conventions collectives soient échues depuis juin 2002 (éducation) ou 2003 (santé), ce n'est qu'à l'automne 2005 que les salariés eurent recours à des moyens de pression légaux, notamment la grève, pour faire valoir leur mécontentement quant aux offres patronales et tenter d'obtenir un déblocage aux tables de négociation. Les moyens de pression ont été exercés dans le respect des services essentiels, paisiblement et en toute légalité. Aucune plainte au *Conseil des services essentiels*, demande d'injonction, recours collectif, ou autre recours pénal ne fut entrepris à l'encontre desdits moyens de pression. Par ailleurs, l'utilisation de la grève rotative (par région) avait pour objectif de minimiser les inconvénients à la population. À aucun moment les moyens de pression utilisés n'ont-ils mis en danger ni compromis la sécurité de la population.

Malgré cela, le 17 novembre 2005, la présidente du Conseil du Trésor indiquait lors d'un point de presse que les négociations devaient se conclure avant «*la dinde de Noël*», sans quoi il y aurait recours à une loi spéciale imposant les conditions de travail et, le 14 décembre suivant, le Premier ministre annonçait la convocation d'urgence de l'Assemblée nationale pour le lendemain. La déclaration du Premier ministre indiquait:

« La négociation se termine cette nuit.

Les conditions salariales des employés impliqués dans ces négociations seront établies selon la capacité de payer des contribuables du Québec.

(...)

Encore une fois, la négociation a produit ce qu'elle pouvait produire.

En conséquence, j'annonce que l'Assemblée nationale sera convoquée demain en session extraordinaire pour débattre et adopter des mesures

*d'exception qui vont déterminer les augmentations salariales et les conditions de travail des employés de l'État.
Les règles normales de fonctionnement de l'Assemblée nationale seront suspendues et les mesures seront adoptées avant la fin de la journée et prendront effet sur le champ.»*

Au moment de cette déclaration, seulement sept ententes sectorielles avaient été conclues entre le gouvernement et certains agents négociateurs. Dans les 24 heures suivant cette déclaration, 23 autres ententes sectorielles portant sur le normatif seront conclues. Aucune réelle négociation n'avait cependant eu lieu relativement aux stipulations concernant les salaires et autres clauses à incidence monétaire.

La Loi 142

Le Projet de loi 142 a été présenté et adopté le 15 décembre 2005 et la Loi est entrée en vigueur le jour de sa sanction le 16 décembre 2005. Toutefois, les articles 10, 11 et 13 qui fixent en partie les conditions de travail n'ont d'effet que depuis le 1^{er} février 2006.

La Loi vise notamment les employés du gouvernement nommés suivant la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q., c. F-3.1.1), ceux travaillant dans les commissions scolaires et collèges de même que dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux. L'objet déclaré de la Loi est indiqué à l'article 1:

« 1. La présente loi a pour objet d'assurer la continuité des services publics et de pourvoir aux conditions de travail des salariés des organismes du secteur public dans le cadre des limites qu'impose la situation des finances publiques.»

La Loi 142 poursuivrait donc deux objectifs, à savoir :

1. *Pourvoir aux conditions de travail dans le cadre des limites qu'impose la situation des finances publiques, et*
2. *Assurer la continuité des services publics;*

A. Conditions de travail

En ce qui touche le volet conditions de travail, les syndicats affiliés aux fédérations de la CSN sont visés par les articles 5, 9 et 11 à 19 de la Loi 142. Les conventions collectives déjà expirées au 16 décembre 2005 sont automatiquement renouvelées, et ce, jusqu'au 31 mars 2010. Les conditions de travail des conventions collectives renouvelées sont toutefois modifiées par l'annexe I de la Loi 142 qui décrète une majoration du traitement et des primes et allocations, modifie le concept de mariage, apporte certains ajustements aux congés de maternité et d'adoption et abroge certaines lettres d'entente concernant l'équité et la relativité salariales.

Les articles 5 et 9 s'appliquent à tous les salariés du secteur public peu importe le secteur où ils oeuvrent et les articles 10 à 19 établissent quant à eux des conditions de travail sectorielles dans le secteur fonction publique (art. 10), le secteur de l'éducation (art. 11) et le secteur de la santé et des services sociaux (art. 12 à 19).

i) Secteur de l'éducation

Dans ce secteur les conventions collectives renouvelées par l'article 5 sont modifiées pour intégrer — en plus de l'annexe 1 — le texte de certaines ententes intervenues (essentiellement les 14 et 15 décembre 2005) entre le gouvernement et certains agents négociateurs. La FNEEQ et la FEESP sont visées par de telles ententes, tel qu'il appert des paragraphes 3°, 9°, 10° et 15° de l'article 11. Le dernier alinéa de l'article 11 stipule que tout agent négociateur qui n'a pas conclu d'entente sectorielle au 15

décembre 2005 voit les conditions de travail sectorielles des salariés qu'il représente imposées par l'annexe 3 de la Loi.

ii) Secteur de la santé et des services sociaux

Dans ce secteur, les conventions collectives renouvelées par l'article 5 sont modifiées pour intégrer — en plus de l'annexe 1 — le texte de certaines ententes intervenues (essentiellement entre le 13 et le 15 décembre 2005) entre le gouvernement et certains agents négociateurs. La FP est visée par une telle entente sectorielle, tel qu'il appert du paragraphe 10° de l'article 13. Les conditions sectorielles de travail des salariés dont l'agent négociateur n'a pas conclu d'entente sont entièrement fixées par l'annexe 4 de la Loi. La FSSS n'ayant conclu aucune entente sectorielle au 15 décembre 2005, les conditions de travail sectorielles applicables aux salariés qu'elle représente sont imposées par l'annexe 4 de la Loi.

B. Continuité des services

La Loi 142 aurait pour second objectif d'assurer la continuité des services. La section IV de la Loi (art. 22 à 42), retire en fait le droit de grève que possédaient les salariés et met en place un arsenal répressif empêchant tout moyen de pression.

Le salarié se voit contraint de se présenter au travail conformément à son horaire habituel (art. 22) et d'accomplir tous les devoirs attachés à ses fonctions sans arrêt, ralentissement, diminution ou altération de ses activités normales (art. 23). Il devient interdit de déclarer ou de poursuivre une grève ou de participer à toute action concertée impliquant une contravention aux articles 22 et 23. Une association de salariés doit prendre les moyens pour amener les salariés qu'elle représente à se

conformer aux articles 22 et 23. De même, un groupement d'associations doit prendre les moyens pour amener ses syndicats affiliés à se conformer aux articles 25 et 26.

La Loi 142 stipule que nul ne peut nuire de quelque manière aux services habituels ni contribuer, même indirectement à ralentir, altérer ou retarder une prestation de travail (art. 28) non plus qu'entraver l'accès à une installation (art. 29). Pour assurer le respect de ces dispositions, des mesures, que la Loi qualifie d'administratives, sont énoncées aux articles 30 à 36. En cas d'infraction, il y a suspension de la retenue obligatoire de cotisations syndicales pour 12 semaines par jour d'infraction. Le salarié absent, en plus de la coupure correspondante de salaire, voit son traitement réduit d'un montant additionnel équivalent par période d'absence. Le salarié en libération syndicale au moment de l'infraction — et qui n'a pourtant pas de prestation de travail à rendre — est soumis au même traitement. En outre, le salarié bénéficiant d'une libération syndicale lors d'une contravention à l'article 25 voit son traitement coupé pour l'avenir pour une durée de 12 semaines par jour d'infraction. Ces mesures ne peuvent être différées, annulées ou réduites par entente.

Enfin, le gouvernement peut, sur adoption d'un simple décret, modifier, remplacer ou supprimer toute stipulation de la convention collective aux fins d'assurer la prestation de services dans un organisme du secteur public. L'article 37 emporte, pour l'association, une responsabilité civile pour le fait d'autrui en cas de dommages causés par des salariés lors d'une contravention aux articles 22 ou 23. Il en va de même pour un groupement d'association. Par ailleurs, l'article 38 facilite considérablement l'exercice d'un recours collectif (*class action*) contre une association de salariés en cas de contravention à la Loi. De sévères sanctions pénales peuvent finalement être imposées.

Les atteintes à la liberté syndicale

Plusieurs documents internationaux liant le Canada comportent des dispositions qui protègent de façon expresse la formation et les activités syndicales, dont le droit à la négociation collective et le droit à la grève, droits qui ne peuvent faire l'objet de limitations que dans des cas exceptionnels.

En ce qui concerne le droit à la négociation, le Comité de la liberté syndicale considère que :

« Le droit de négocier librement avec les employeurs au sujet des conditions de travail constitue un élément essentiel de la liberté syndicale; et les syndicats devraient avoir le droit, par le moyen de négociations collectives ou par tout autre moyen légal, de chercher à améliorer les conditions de vie et de travail de ceux qu'ils représentent, et les autorités publiques devraient s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à entraver l'exercice légal. Toute intervention de ce genre semblerait une violation du principe selon lequel les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'organiser leur gestion et leur activité et de former leur programme d'action.» [Recueil de 1996, para. 782].

En ce qui concerne le droit de grève, le Comité de la liberté syndicale a maintes fois eu l'occasion de rappeler qu'il s'agit là d'un droit fondamental des travailleurs, qu'il est un corollaire indissociable du droit d'association syndicale, un moyen essentiel dont disposent les travailleurs pour promouvoir et défendre leurs intérêts économiques et sociaux et que son interdiction générale n'était pas compatible avec les principes de liberté syndicale. Le Comité écrivait que:

« [...] les travailleurs privés du droit de grève devraient bénéficier [...] de procédures de conciliation et d'arbitrage appropriées, impartiales et expéditives, aux diverses étapes desquelles les intéressés

devraient pouvoir participer [...]. » [Cas nos 2342, 2401 et 2404, au para. 601].

En outre, la Loi 142 porte atteinte à une autre valeur fondamentale : la liberté d'expression.

En effet, l'adoption de la Loi 142 visait en réalité à mettre un terme à des manifestations de mécontentement des salariés et à la transmission d'un message clair de protestation ternissant l'image du gouvernement dans les médias. C'est pour en finir avec cette situation qui l'handicapait au plan de l'opinion publique que le gouvernement a requis l'adoption d'une loi fixant les conditions de travail, rendant illégale, vaine ou décourageant toute continuation du mouvement de revendications collectives des salariés et de leurs syndicats et agent négociateur.

De surcroît, en appliquant une sanction à un groupe de salariés par l'imposition de conditions de travail inférieures à celles dont l'agent négociateur a conclu une entente sectorielle, la Loi 142 pénalise un groupe de salariés parce qu'il n'a pas conclu d'entente de gré à gré sur des conditions de travail. Les salariés représentés par la FSSS se voient ainsi imposer des conditions de travail inférieures en raison de leur conviction, de leur opinion.

L'imposition de conditions de travail inférieures à un groupe parce qu'il n'a pas conclu d'accord n'a aucun lien rationnel avec la situation des finances publiques. Il paraît en effet pour le moins improbable que l'état des finances publiques varie en fonction de l'interlocuteur syndical et selon qu'il a ou non pu s'entendre avec le gouvernement préalablement. De toute évidence, la disparité de traitement dont sont l'objet les salariés visés à l'annexe 4 résulte d'une acte législatif arbitraire sans lien avec l'objet de la Loi qui était de fixer les conditions de travail dans le cadre des

limites qu'impose la situation des finances publiques. La Loi 142 porte donc atteinte au droit d'appartenir à une association et de participer à ses activités sans pour cela faire l'objet d'une peine ou d'un désavantage.

La CSN soumet en conséquence au Comité de la liberté syndicale que la Loi 142 viole le droit international en imposant unilatéralement les conditions de travail à plus de cinq cent mille employés de l'État et en les privant du droit de grève alors que la cessation de travail ne représentait aucune menace évidente et imminente à la sécurité ou à la santé de la population.

La Loi 142 contrevient clairement aux dispositions du *Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels* (art. 8), du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* (art. 22) de la *Convention (N° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* (1948), de la *Convention (N° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective* (1949) de la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* (1998) et de la *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT* (1944) (Déclaration de Philadelphie).

En effet, l'article 8 du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*¹ reconnaît le droit de toute personne de former avec d'autres des syndicats en vue de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux et l'alinéa 8 (1)d) prévoit explicitement que les États signataires s'engagent à assurer le respect du droit de grève conformément aux lois de chaque pays. Par le fait de son adhésion à ce pacte en 1976, le Canada s'est engagé à agir au maximum de ses ressources disponibles en vue d'assurer le plein exercice de ces droits notamment par l'adoption de mesures législatives appropriées. Or en l'espèce, les syndicats et leurs fédérations ont

¹ 19 décembre 1966, (1976) 993 R.T.N.U. 3 (entrée en vigueur : 3 janvier 1976, accession du Canada 19 mai 1976).

scrupuleusement respecté les dispositions législatives régissant la négociation et l'exercice du droit de grève.

L'article 22 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*² reconnaît également le droit de toute personne de s'associer librement avec d'autres y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts. Par le fait de son adhésion à ce pacte, en 1976, le Canada s'est engagé à garantir à tout individu la reconnaissance de ces droits et à faire en sorte que des mesures législatives appropriées seraient adoptées pour en assurer le respect.

La *Convention (N° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical*³ prévoit pour sa part que les travailleurs ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, de s'affilier à ces organisations, d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action à l'abri de toute intervention ou entrave des autorités publiques.

Les organes de contrôle de l'OIT ont constamment reconnu que le droit d'association comprenait le droit à la négociation collective et le droit de grève qui est considéré comme une composante essentielle du droit d'association parce qu'il constitue un moyen privilégié dont dispose les travailleurs pour promouvoir et défendre leurs intérêts économiques et sociaux. Par le fait de son adhésion à cette convention en 1972, le Canada s'est donc engagé à ce que la législation ne porte pas atteinte aux garanties prévues par cette convention et à prendre toutes mesures nécessaires et utiles afin d'assurer aux travailleurs le libre exercice de leur droit syndical.

² 19 décembre 1966, (1976) 999 R.T.N.U. 171 (entrée en vigueur : 23 mars 1976, accession du Canada 19 mai 1976).

³ 9 juillet 1948, (1950) R.T.N.U. 17 (entrée en vigueur : 4 juillet 1950, accession du Canada 23 mars 1972).

La *Convention (N° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective*⁴ protège les travailleurs contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi et prévoit la mise en place de mesures appropriées afin d'encourager et de promouvoir le développement et l'utilisation de procédures de négociation volontaire des conventions collectives. Bien que non encore ratifiée par le gouvernement fédéral, le Canada a l'obligation de respecter les dispositions de cette convention par le seul fait de son adhésion à l'OIT.

En effet, l'article 2 de la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*⁵ oblige l'ensemble des États membres à respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi, les principes concernant les droits fondamentaux relatifs à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

La *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail*⁶ réaffirme pour sa part le principe voulant que les libertés d'expression et d'association constituent une condition indispensable d'un progrès soutenu de toute société et que tous les êtres humains ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, la sécurité économique et en bénéficiant de l'égalité des chances. La Déclaration reconnaît formellement le droit des travailleurs à la participation équitable aux fruits du progrès et à la négociation collective.

En conséquence, par le fait de ces engagements internationaux, le gouvernement doit assurer le respect des principes de la liberté syndicale et faire le nécessaire afin que

⁴ 1^{er} juillet 1949, (1950) 96 R.T.N.U. 257 (entrée en vigueur : 18 juillet 1951, le Canada ne l'ayant pas ratifiée).

⁵ 18 juin 1998, 137 no. R.I.T.

⁶ Adoptée lors de la vingt-sixième session de la conférence générale de l'OIT, tenue le 10 mai 1944. En ligne : [NTTP: //www.ilo.org](http://www.ilo.org)

soient préservés le droit à la négociation collective et à la grève, sauf dans la mesure où, la vie, la sécurité ou la santé de la population serait effectivement compromise ce qui n'est manifestement pas le cas en l'espèce.

Il convient en outre de rappeler que le gouvernement du Québec n'en est pas à ses premières armes en ce qui concerne l'adoption de lois spéciales imposant le retour au travail à ses salariés. En effet, de 1964 à 2001, pas moins de trente-quatre lois spéciales de retour au travail, soit pratiquement une par année, ont été adoptées pour mettre fin à des conflits de travail, dont vingt-trois d'entre eux étaient légaux⁷.

Le Comité de la liberté syndicale a d'ailleurs eu l'opportunité de se pencher à plusieurs reprises sur certaines de ces lois, dont les lois 30⁸, 37⁹, 58¹⁰, 102¹¹, 106¹², 111¹³ et 160¹⁴. Le Comité de la liberté syndicale se penche d'ailleurs actuellement sur des plaintes déposées par la CSN en 2003 contre l'adoption de lois empêchant tout accès à la syndicalisation à certaines catégories de salariés québécois (lois 7 et 8).

Le Canada dans son ensemble ne fait guère mieux puisque quarante des cinquante-quatre plaintes déposées à l'OIT au cours des dernières années émanant d'organisations syndicales de diverses provinces canadiennes ont constaté des violations effectives des principes de la liberté syndicale¹⁵.

⁷ François Delorme et Gaston Nadeau, « Un aperçu des lois de retour au travail adoptées au Québec entre 1964 et 2001 » (2002) vol. 57 :4 RI/IR 743 à la p. 750. (ANNEXE 2)

⁸ Rapport No : 338, Cas : 2343.

⁹ Rapport No: 248, Cas: 1356.

¹⁰ Rapport No: 284, Cas: 1601.

¹¹ Rapport No: 299, Cas: 1733.

¹² Rapport No: 253, Cas : 1394.

¹³ Rapport No : 230, Cas : 1171.

¹⁴ Rapport No: 279, Cas: 1526.

¹⁵ Ken Norman, « ILO Freedom of Association Principles as Basic Canadian Human Rights : Promises to Keep » (2004) vol. 67 Sask. L. Rev. à la p.606. (ANNEXE 3)

Aussi, l'imposition de conditions de travail aux salariés de l'État semble être devenue une pratique habituelle pour le gouvernement du Québec. Cette façon de procéder, qui affecte en l'occurrence plus de 500 000 salariés, aura vraisemblablement des impacts dévastateurs pour l'avenir des négociations dans les secteurs public et parapublic. Il est donc urgent que le Comité de la liberté syndicale porte à la présente plainte toute l'attention qu'elle mérite.

Aussi, et considérant qu'il n'y a pas eu de mission d'observation de l'OIT au Canada depuis 1965, nous demandons qu'une délégation soit formellement constituée afin d'organiser sans délai une mission de contact directe dans le but de rencontrer les parties et d'examiner les faits afin d'en arriver à un règlement entre les parties.

Conclusion

Pour les motifs exposés précédemment, la Confédération des syndicats nationaux demande au Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail :

- de recommander au conseil d'administration de déléguer une mission de contact directe afin de rencontrer les parties dans le but d'examiner les faits et d'en arriver à un règlement entre les parties;
- d'examiner la présente plainte de toute urgence;
- de recommander au gouvernement du Québec de respecter les principes de la liberté syndicale et de retirer la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* ou, subsidiairement, les dispositions qui portent atteinte à ces principes;

- de formuler toute autre recommandation susceptible de faire en sorte que le gouvernement se conforme aux principes de la liberté syndicale.

Nous vous prions, monsieur Gernigon, d'accepter l'expression de nos plus distinguées salutations.

Gérard Notebaert, avocat
PEPIN ET ROY, AVOCAT-E-S
Service juridique de la CSN