



## **Cadre stratégique pour la négociation sectorielle 2015**

Préparé par les comités de négociation  
du secteur public

---

Adopté au conseil fédéral de négociation sectorielle  
Drummondville  
25 au 27 février 2014



## Le préambule

---

Au cours des derniers mois, la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) a procédé à la mise en place de ses structures de négociation en vue du renouvellement des conventions collectives du secteur public, les dispositions nationales actuelles venant à échéance le 31 mars 2015. Les membres de chacun des quatre comités de négociation ont été élus lors du conseil fédéral de Sherbrooke, en novembre dernier, et ont fait une entrée progressive dans leurs fonctions.

Entre-temps, l'équipe de négociation, composée des quatre vice-présidences du secteur public et de salarié-es du mouvement, a entamé une réflexion sur le contenu de la prochaine ronde de négociation. Cet exercice a été partagé avec les membres des comités de négociation qui ont été mis à contribution afin d'élaborer ce cadre stratégique.

L'exercice d'aujourd'hui a pour but de vous présenter le fruit de nos réflexions et d'échanger avec vous sur les orientations suggérées afin de nous assurer que nous sommes sur la bonne voie.

L'élaboration de cette vision tient compte du bilan de la dernière négociation : « *Évaluer pour évoluer* » et nous sommes persuadés que ce cadre stratégique reflétera vos préoccupations.

Tout en étant d'accord avec l'analyse qui a été produite par le comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (CCSPP-CSN) *Les services publics, une vision pour le Québec*, qui vous a été présentée cet automne, nous croyons nécessaire de préciser les objectifs que la FSSS-CSN désire atteindre lors du renouvellement de la convention collective.

Dans les jours suivant le conseil fédéral extraordinaire des 3 et 4 juin 2013, où l'ensemble des syndicats a adopté les résolutions suivantes :

*« Que les salaires soient la priorité pour la FSSS, tant pour ses secteurs public que privés; »*

*« Que la Fédération travaille à développer la solidarité et l'unité la plus large possible dans l'atteinte de cet objectif; »*

nous nous sommes questionnés sur la stratégie à adopter. Comme vous le constaterez, nous croyons qu'il est nécessaire d'opter pour une négociation regroupée et ciblée.

Bon débat!

Syndicalement,  
Les comités de négociation



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Chapitre premier Analyse stratégique pour la négociation sectorielle 2015 .....</b>	<b>1</b>
<b>La conjoncture.....</b>	<b>2</b>
Économiquement parlant.....	2
Les suites du printemps érable.....	3
L'art de détourner l'attention.....	3
Qui gouverne? .....	4
Une seule vision politique .....	4
<b>Mobilisation.....</b>	<b>5</b>
<b>Démarche de consultation.....</b>	<b>6</b>
<b>Chapitre II Les orientations pour la négociation sectorielle 2015 .....</b>	<b>7</b>
<b>Se regrouper pour être plus forts.....</b>	<b>8</b>
Un secteur public, un comité de négociation.....	8
Un front commun pour l'ensemble de notre fédération!.....	8
L'intersyndical.....	9
<b>Les salaires : la priorité n° 1 .....</b>	<b>9</b>
Laissons parler les chiffres.....	10
La coordination des secteurs public et parapublic de la CSN.....	10
Les sujets à incidences monétaires ayant des impacts au sein de nos catégories.....	11
<b>Les grandes cibles normatives.....</b>	<b>11</b>
Quel type de négociation?.....	11
➤ Contre la privatisation .....	12
➤ Améliorer la qualité de vie au travail.....	13
➤ La révision de la nomenclature et l'amélioration de son mécanisme de modifications .....	14
➤ La liberté d'action syndicale .....	15
<b>Chapitre III Processus de coordination de négociation des secteurs public et privés.....</b>	<b>16</b>
Coordination des secteurs public et privé pour la négociation.....	17
<b>Annexe 1 — Extraits des statuts et règlements de la Fédération.....</b>	<b>18</b>



## **Chapitre premier**

### **Analyse stratégique pour la négociation sectorielle 2015**



## La conjoncture

---

### ÉCONOMIQUEMENT PARLANT

Au cours des dernières années, plusieurs organisations ou associations ont produit des analyses comparatives concernant les inégalités économiques, celles-ci étant souvent teintées par leurs commanditaires. L'institut Oxfam, reconnu pour son indépendance, a également publié un rapport<sup>1</sup> sur les inégalités économiques, précisant qu'elles vont en s'amplifiant rapidement dans la plupart des pays.

Tout en indiquant que les richesses du monde sont divisées en deux : « *Près de la moitié est entre les mains des 1 % les plus riches, tandis que 99 % de la population mondiale se partagent l'autre moitié* », Oxfam est aussi venu préciser que les 85 personnes les plus riches du monde possèdent une fortune équivalant la richesse des 3,5 milliards de personnes les plus pauvres de la planète! En effet, Oxfam confirme dans son rapport que : « *La concentration massive des ressources économiques dans les mains de toujours moins de personnes constitue une réelle menace pour les systèmes économiques et sociaux inclusifs* ». Le Canada et le Québec ne sont pas épargnés par ce phénomène qui a de quoi inquiéter.

En effet, au cours des dernières années, la croissance économique a essentiellement été soutenue par les dépenses de consommation qui ont elles-mêmes été soutenues par l'endettement des ménages, contribuant ainsi à enrichir les uns et à appauvrir les autres. Puis, obsédés par le dogme du déficit zéro, les gouvernements ont opté pour des plans de réductions des dépenses et pour des réductions d'impôts, lesquelles ont essentiellement profité aux mieux nantis et aux entreprises.

Les États ont donc été privés des ressources requises pour financer adéquatement les services publics qui constituent un des principaux moteurs de redistribution de la richesse.

Cette situation est telle qu'elle a fait récemment dire au Fonds monétaire international (FMI)<sup>2</sup> – qui prône l'ouverture des pays aux capitaux étrangers et au commerce international, la libéralisation du marché du travail et la réduction du poids de l'État, c'est-à-dire la privatisation de nombreuses entreprises – que les gouvernements, dont celui du Canada, avaient toute la marge de manœuvre voulue pour augmenter les impôts des plus riches et qu'il était temps de procéder à l'assainissement des finances publiques par un accroissement des revenus au lieu d'une réduction des dépenses<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> <http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/bp-working-for-few-political-capture-inequality-200114-fr.pdf>

<sup>2</sup> [http://fr.wikipedia.org/wiki/Fonds\\_mon%C3%A9taire\\_international#Politiques\\_pr.C3.A9conis.C3.A9es](http://fr.wikipedia.org/wiki/Fonds_mon%C3%A9taire_international#Politiques_pr.C3.A9conis.C3.A9es)

<sup>3</sup> <http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/389610/taxe-les-riches-dit-le-fmi>

## **LES SUITES DU PRINTEMPS ÉRABLE**

Malgré l'immense défi que cela représentait, les organisations étudiantes du Québec ont su mettre de côté leurs divergences en s'unissant autour d'un objectif commun dans une magistrale démonstration d'unité et de solidarité. Le printemps québécois, résultat d'une mobilisation préparée méthodiquement durant plusieurs mois, nous a donné l'occasion de nous rappeler que rien n'était à l'épreuve d'un groupe uni, debout et fier. Par contre, la lutte menée par les étudiants n'a pas toujours été facile. À chacune des étapes, de son élaboration jusqu'à sa conclusion, des divergences ont émergé, menant parfois à des débats difficiles. C'est en restant solidaires et résolus à atteindre l'objectif autour duquel ils s'étaient d'abord unis que les étudiants, accompagnés de leurs alliés, ont pu redonner espoir aux gens qui, comme nous, croient en un Québec plus juste et plus solidaire. À nous maintenant de prendre le relais du mouvement amorcé lors du printemps érable. À nous, lors de la prochaine négociation, de solidairement faire avancer le Québec vers plus d'équité et de justice.

## **L'ART DE DÉTOURNER L'ATTENTION**

Nombreux sont les gouvernements qui ont réussi à détourner l'attention de la population en mettant sous les projecteurs des débats populistes. En 2007, le Parti libéral du Québec (PLQ) mettait sur pied deux chantiers de consultation : une commission présidée par Gérard Bouchard et Charles Taylor ainsi qu'un groupe de travail sur le financement du système de la santé et des services sociaux, sous la gouverne de Claude Castonguay. Le rapport<sup>4</sup> de la commission a été tabletté, alors que le groupe de travail de Castonguay, l'instigateur de l'idée du ticket modérateur, venait à la conclusion que le Québec n'a plus les moyens de s'offrir le système de soins de santé universel et qu'il devait s'ouvrir à une privatisation partielle de son réseau<sup>5</sup>. Le ministre de la Santé et des Services sociaux de l'époque et actuel chef du PLQ, Philippe Couillard, a profité de ce rapport pour ouvrir davantage les portes du réseau à « ses amis » du secteur privé.

Alors qu'il se faisait élire en promettant d'éliminer la taxe santé et d'abolir l'octroi des contrats pour la construction de quatre CHSLD en partenariats public-privé (PPP), le Parti québécois (PQ) optait pour la même stratégie en lançant une large consultation sur son projet de loi 60<sup>6</sup>. Loin de fermer l'embrasement au secteur privé, in extremis lors de la dernière journée de travaux parlementaires avant l'ajournement des fêtes, l'actuel ministre de la Santé, Réjean Hébert, déposait son projet de loi portant sur la création d'une assurance autonomie. Cette mesure créera une brèche importante dans l'universalité des services qui seront offerts aux aînés.

Indépendamment du parti au pouvoir, l'attention médiatique est habilement détournée des véritables enjeux, soit la privatisation du réseau ainsi que son sous-financement, au

---

<sup>4</sup> <http://www.accommodements-quebec.ca/documentation/rapports/rapport-final-abrege-fr.pdf>

<sup>5</sup> [http://www.anq.qc.ca/Documents/RapportFR\\_FinancementSante.pdf](http://www.anq.qc.ca/Documents/RapportFR_FinancementSante.pdf)

<sup>6</sup> <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-60-40-1.html>

détriment des consultations populaires ayant peu d'impact sur la qualité des soins qui sont offerts dans le réseau public de la santé et des services sociaux.

### **QUI GOUVERNE?**

Le président du Conseil du Trésor, Stéphane Bédard, et le ministre des Finances, Nicolas Marceau, sont probablement les deux hommes les plus influents au sein du gouvernement Marois. Dans leur lutte pour atteindre le déficit zéro, ils sont disposés à tout bousculer en matière de solidarité sociale. Lors du dépôt du prochain budget, il y a fort à parier que le gouvernement du PQ proposera aux Québécois de poursuivre sur la route de l'austérité menaçant encore plus le système de la santé et des services sociaux.

La place que doit prendre le privé revient régulièrement comme solution aux problèmes des finances publiques. François Béland, professeur titulaire à la faculté de médecine de l'Université de Montréal au département d'administration de la santé, ainsi qu'une trentaine de chercheurs et spécialistes ont publié un livre intitulé *Le Privé dans la santé : le discours et les faits*<sup>7</sup>. Cet ouvrage tente de répondre à la question de la place que doit prendre le privé dans le réseau de la santé et des services sociaux. Ils sont venus à la conclusion que : « *la privatisation et les systèmes à deux vitesses ne règlent rien, n'améliorent pas l'accessibilité, coûtent plus cher et entraînent davantage d'effets pervers.* »

« *La reine ne négocie pas avec ses sujets* », disait Jean Lesage au début des années 1960. Est-ce que Pauline Marois sera la nouvelle reine du Québec? Sera-t-elle à l'écoute de nos revendications? Le visage politique du Québec peut changer rapidement. Étant minoritaire, le PQ est présentement sensible à certaines critiques, pensons à l'idée de faire payer les chambres au futur CHUM, mais en sera-t-il ainsi s'il obtient un mandat majoritaire?

### **UNE SEULE VISION POLITIQUE**

Au moment d'écrire ces lignes, le gouvernement prépare son budget. S'il est rejeté, allons-nous nous retrouver avec un autre gouvernement minoritaire? Allons-nous avoir le nouveau chef du PLQ, Philippe Couillard, ministre de la Santé et des Services sociaux lors de l'imposition du dernier décret comme premier ministre? Tout comme vous, nous ne détenons pas de boule de cristal et nous sommes dans l'expectative.

Mais une chose est certaine, lors de la prochaine élection, la composition du gouvernement ne représentera pas la diversité des points de vue et des opinions politiques québécois. En effet, notre régime parlementaire permet à une formation politique n'ayant pas obtenu la majorité des voix de former un gouvernement qui pourrait, s'il est majoritaire, gouverner comme s'il avait un chèque en blanc, sans avoir à s'entendre avec d'autres formations politiques. Ce système favorise l'alternance entre deux partis, comme l'histoire récente nous l'a prouvé. Ayant de moins en moins de différences entre les orientations du PLQ et du PQ en matière de finances publiques et de gestion du réseau de la santé et des services sociaux, nous ne pouvons donc compter sur la prochaine élection pour que la voix de tous

---

<sup>7</sup> Source : <http://www.pum.umontreal.ca/catalogue/le-privé-dans-la-santé>

ceux et celles qui appuient la vision de services publics accessibles et étendus ainsi que d'une fiscalité juste et équitable puisse se traduire en réel pouvoir politique.

## **Mobilisation**

---

Le bilan de la dernière négociation a fait état de plusieurs critiques concernant l'efficacité de la mobilisation. L'équipe du CCSPP propose une nouvelle structure d'information et de mobilisation, dite « décentralisée », qui a pour objectif de rapprocher la négociation des membres.

Cette structure connue sous l'appellation des RELAIS-RESO sera composée de responsables locaux à l'action et à l'information (RELAIS) et de responsables syndicaux aux opérations (RESO). Les membres des RELAIS-RESO ont reçu ou recevront incessamment une formation pour parfaire leurs connaissances.

D'ici quelques semaines, des militants de la FSSS suivront les travaux des comités de négociation afin d'en prendre connaissance. Tout en faisant partie du comité d'information et d'action de la Fédération, ces militants seront le pont entre les comités régionaux de mobilisation (CRM) et les RELAIS-RESO.

Au cours de la prochaine ronde de négociation, les plans d'action qui tiendront compte des réalités du web 2.0 et qui seront élaborés au CCSPP ainsi qu'à la Fédération seront soumis aux instances appropriées afin d'être débattus, bonifiés et amendés si nécessaire. Lorsque les plans d'action seront adoptés, il appartiendra aux membres de chaque syndicat, accompagnés par les RELAIS, de les mettre en application. Ces plans d'action et de mobilisation seront rassembleurs et tenteront de combattre, entre autres, le discours de la droite qui prétend que notre société n'a plus les moyens de se payer des services de qualité auxquels elle a droit.

Le mouvement des Indignés, la grogne planétaire qui a suivi l'opération Occupons Wall Street, le Printemps arabe ainsi que la grève étudiante de 2012 ont tous les mêmes dénominateurs communs : une volonté de changement collective, accompagnée d'une campagne de mobilisation où l'ensemble des acteurs s'est unifié autour d'une cible commune tout en s'assurant d'une participation active d'une majorité de leurs membres.

C'est par une action coordonnée et soutenue que les membres pourront démontrer à notre employeur-législateur, aux directions d'établissement ainsi qu'aux associations patronales sectorielles, leur appui aux revendications mises de l'avant par la Fédération.

Il n'est pas de progrès sans lutte!

## Démarche de consultation

---

Le Code du travail nous oblige à déposer notre projet de convention collective selon un calendrier précis. En ce sens, nous devons procéder au dépôt de notre projet de cahier de charge sur l'ensemble des matières, à l'exclusion des salaires et échelles de salaires le 31 octobre 2014. Alors qu'en décembre 2014, nous devons soumettre nos propositions concernant les salaires et échelles de salaires.

Pour respecter nos obligations légales, une série de consultations seront nécessaires auprès de nos syndicats ainsi que des rencontres en conseil de négociation sectorielle. Les comités de négociation se mettront prochainement à l'œuvre pour préparer les outils de consultation. À chacune des étapes, nous serons à l'écoute de vos revendications.

Si l'évolution des travaux du CCSPP le permet, nous croyons vous convoquer à nouveau, au cours des prochaines semaines, pour vous partager les résultats des discussions.

La première étape consiste à l'adoption des grandes orientations que vous retrouvez dans ces documents.

Solidarité,  
Les comités de négociation

**Line Beaulieu**, vice-présidente  
catégorie 4  
**Nicole Bergeron**, conseillère syndicale  
affectée à la négociation  
**Nathalie Bouchard**, militante élue,  
catégorie 1  
**Louise Boulanger**, militante élue,  
catégorie 4  
**Hélène Brassard**, militante élue,  
catégorie 2  
**Pierre Emond**, militant élu, catégorie 2  
**Karine Paul Fortin**, militante élue,  
catégorie 4  
**Yves Girard**, militant élu, catégorie 3  
**Mario Harvey**, militant élu, catégorie 3  
**Nadine Lambert**, vice-présidente  
catégorie 1  
**Guy Laurion**, vice-président catégorie 2

**Réal Lauzière**, militant élu, catégorie 2  
**Jean-Michel Lefebvre**, militant élu,  
catégorie 4  
**Josée Marcotte**, vice-présidente  
catégorie 3  
**Xavier M. Milton**, porte-parole à la  
négociation  
**Jennifer Paquette**, collaboratrice affectée  
à la négociation  
**Caroline Pelletier**, militante élue,  
catégorie 3  
**Danielle Proulx**, militante élue,  
catégorie 1  
**François Renaud**, conseiller syndical  
affecté à la négociation  
**Nicole Richard**, militante élue,  
catégorie 1



## **Chapitre II**

### **Les orientations pour la négociation sectorielle 2015**



## Se regrouper pour être plus forts

---

Comme inscrit dans le préambule du *Cadre stratégique pour la négociation sectorielle 2015*, nous sommes persuadés que la seule façon d'atteindre la priorité n° 1 : les salaires est de passer par une solidarité de l'ensemble du secteur public.

Imaginez, si en plus de l'unisson des quatre comités de négociation du secteur public, nous y additionnions le dynamisme des secteurs privés, nous pourrions alors développer une alliance sans précédent.

### **UN SECTEUR PUBLIC, UN COMITÉ DE NÉGOCIATION**

Lors du bilan de la négociation, nous nous sommes questionnés sur le mode de fonctionnement par catégorie ou regroupé. Dans les recommandations, il a été suggéré d'avoir un fonctionnement cohérent et uniforme tout au long de la négociation. Lors du dernier congrès, nous avons amendé les statuts et règlements pour éclaircir cette situation.

Nous sommes conscients que chaque catégorie professionnelle est autonome et que les membres auront à débattre dans leurs instances respectives des demandes spécifiques qu'ils souhaitent porter devant le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS). Ultimement, ce sont eux qui décideront des demandes à inclure dans le projet de négociation et qui voteront sur l'éventuelle entente de principe.

Il est important de noter qu'en nous imposant la loi 30<sup>8</sup>, l'employeur-législateur a voulu nous diviser, diluer nos forces et fractionner notre solidarité. Comme Machiavel l'a écrit : « *Diviser pour mieux régner* », le gouvernement Charest a mis en place une loi qui a affaibli notre unité. L'expérience de la dernière négociation nous prouve qu'il existe un risque réel d'éclatement de notre solidarité si nous travaillons en silo au lieu de concentrer nos énergies à combattre le véritable ennemi.

En ce sens, les comités de négociation recommandent que la prochaine ronde de négociation soit regroupée, tel que le prévoient nos statuts et règlements à l'article 66<sup>9</sup>, et que les quatre comités de négociation sectorielle soient fusionnés en un seul comité de négociation. Celui-ci serait composé des douze militantes et militants élus, des quatre vice-présidences du secteur public ainsi que d'une équipe de salarié-es.

### **UN FRONT COMMUN POUR L'ENSEMBLE DE NOTRE FÉDÉRATION!**

Lors du conseil fédéral de juin 2013, l'ensemble des secteurs privés de la Fédération a donné son accord d'adhérer à la priorité n° 1. Ils consulteront prochainement leurs instances respectives afin de déterminer s'ils se joignent à nous pour cette lutte.

---

<sup>8</sup> [http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/U\\_0\\_1/U0\\_1.html](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/U_0_1/U0_1.html)

<sup>9</sup> Voir annexe 1 du cadre stratégique de la négociation sectorielle 2015

Souhaitant faire partie de la lutte, mais pas en tant que simple figurant, les secteurs privés désirent que leur opinion pèse dans la balance. En ce sens, ils seront convoqués lors des prochaines instances où il sera question des sujets de la table centrale. Afin de leur donner la place qui leur revient, ils pourront, eux aussi, s'exprimer et voter sur les taux d'augmentation, les mécanismes de rétroactivité, la durée de la convention collective et tout autre sujet que l'ensemble des secteurs jugera opportun. Tout comme chacune des catégories du public, ils conserveront leur pleine autonomie et auront la liberté d'en discuter à l'intérieur de leurs propres secteurs.

Nous vous invitons à consulter le processus de coordination de négociation des secteurs public et privés qui se retrouve au chapitre III du *Cadre stratégique pour la négociation sectorielle 2015*.

### **L'INTERSYNDICAL**

Lors de la dernière négociation, nous avons remarqué que le CPNSSS se comportait de façon similaire avec l'ensemble des organisations syndicales. En ce sens, il est fort possible que nous ayons des discussions avec les représentants de l'intersyndical du réseau de la santé et des services sociaux afin de créer les alliances les plus larges possible.

## **Les salaires : la priorité n° 1**

---

Les 3 et 4 juin 2013, le conseil fédéral extraordinaire a débattu et a adopté la proposition suivante :

*« Que les salaires soient la priorité pour la FSSS, tant pour ses secteurs public que privés; ».*

Tandis que lors du conseil fédéral du 18 au 22 novembre 2013, la proposition suivante a été adoptée :

*«Que le la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) mandate le Comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (CCSPP-CSN) pour négocier, le cas échéant, tous les éléments de la rémunération à la table centrale, incluant notamment : les échelles salariales et les taux d'augmentation; les primes; les disparités régionales; les structures et les relativités salariales; le régime de retraite; l'assurance collective; les vacances; les congés payés; les mécanismes de rétroactivité. Il en est de même pour la durée de la convention collective et pour toute demande particulière convenue en CCSPP; ».*

Afin d'appuyer cette orientation pour la prochaine ronde de négociation, il est nécessaire d'établir une ligne qui nous guidera dans nos choix pour l'élaboration de notre cahier de

charge. Comme le dit si bien l'adage québécois : « *il faut que les bottines suivent les babines* ».

### **LAISSONS PARLER LES CHIFFRES**

En novembre 2013, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a produit son rapport *Rémunération des salariés, état et évolution comparés*<sup>10</sup> qui porte sur la comparaison de la rémunération globale des salariés syndiqués travaillant pour le gouvernement du Québec avec celle des autres salariés du marché du travail québécois. En analysant seulement le salaire des employés de la fonction publique, le rapport vient à la conclusion que ces salariés ont un retard de 11,7 % par rapport à celui de l'ensemble des autres salariés québécois. En incluant l'ensemble de la rémunération globale (régime de retraite, assurances, vacances, etc.), l'administration québécoise affiche un retard de 8,3 %.

Le dépôt de notre projet de convention collective devra tenir compte de cette réalité, tout en s'assurant de ne pas recréer à nouveau cet écart.

### **LA COORDINATION DES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC DE LA CSN**

Lors du conseil fédéral de novembre 2013, vous nous avez donné le mandat de confier au CCSPP de négocier les éléments de rémunération à la table centrale. Étant donné le mandat qui a été confié au CCSPP, les négociations des matières sectorielles ne devraient pas générer de demandes à fortes incidences monétaires, tel que nous l'avons connu lors de la dernière négociation. En concentrant nos revendications à incidences monétaires à la table centrale, nous désirons nous coordonner avec l'ensemble des autres fédérations de la CSN.

Bien que les discussions au CCSPP ne soient pas terminées, tous travaillent conjointement afin de développer un consensus sur la vision publiée à l'intérieur du rapport du CCSPP *Les services publics, une vision pour le Québec* :

*« Des premières discussions initiées avec les fédérations du secteur public depuis le début de l'année, un consensus assez clair semble se dégager : la question de la rémunération doit constituer le véritable enjeu de nos prochaines négociations. Certes, la rémunération ne se limite pas qu'à la seule question du salaire. Cependant, nous sommes d'avis qu'au cours des prochaines négociations, l'accent doit être mis sur les salaires, puisque cet enjeu rassemble l'ensemble de nos membres autour d'un objectif commun. »*

Le résultat des discussions vous sera présenté lors de prochaines instances et fera l'objet de débat.

---

<sup>10</sup><http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-salaries-2013-fs.pdf>  
<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-salaries-2013.pdf>

## **LES SUJETS À INCIDENCES MONÉTAIRES AYANT DES IMPACTS AU SEIN DE NOS CATÉGORIES**

En ce qui a trait aux suites à donner à la lettre d'entente n° 26 *Relative à la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate*, la meilleure solution qui nous est présentée est d'aborder cette question dans le cadre des travaux de la relativité salariale des titres d'emploi mixte.

Les travaux ont toujours cours pour la lettre d'entente n° 38 *Relative à la création d'un comité sur les problématiques de disparités régionales*. Nous attendrons les conclusions avant d'émettre une position arrêtée.

Pour faire suite à la signature de la convention collective, trois lettres d'entente ayant des incidences monétaires ont été négociées : la lettre d'entente n° 33 *Relative à la clientèle présentant des troubles graves de comportement*, la lettre d'entente n° 37 *Relative à la création d'un comité sur les mesures d'attraction et de rétention pour la région du Grand-Nord* ainsi que la lettre d'entente n° 40 *Relative aux personnes salariées œuvrant auprès des bénéficiaires en centre d'hébergement et de soins de longue durée*. Le comité de négociation désire convertir ces lettres et intégrer à la convention collective les sommes qui sont actuellement versées en montant forfaitaire.

Pour le moment, nous savons tous que la lettre d'intention n° 3 *Concernant la formation d'un groupe de travail sur les ouvriers spécialisés* ne donne pas les résultats escomptés, car il n'y a aucune volonté politique de la part du Conseil du Trésor. Le comité de négociation poursuit sa réflexion sur ce dossier tout en espérant un règlement avant le 31 mars 2015. Dans l'éventualité où nous n'arrivons pas à un accord avec le Conseil du Trésor avant cette date, le comité de négociation poursuivra ses travaux et tentera de trouver une solution à cette problématique qui perdure depuis trop longtemps.

Dans un but d'unifier l'ensemble des membres vers l'atteinte de notre priorité n° 1, nous ne ferons pas de demande qui pourrait diviser la solidarité des membres et compromettre l'atteinte de notre priorité. En ce sens, tout sujet normatif à incidence monétaire sera scrupuleusement analysé. Si une telle demande est portée, elle devra être rassembleuse et profiter à la majorité des salarié-es.

## **Les grandes cibles normatives**

---

### **QUEL TYPE DE NÉGOCIATION?**

Le but premier du comité de négociation est de canaliser nos énergies sur l'atteinte de la priorité n° 1, soit les salaires.

En ce sens, nous avons longuement réfléchi au cadre dans lequel la prochaine ronde de négociation des matières sectorielles devrait s'effectuer. Comme imaginé lors du dernier conseil fédéral, si notre convention collective était un arbre de Noël et que ses décorations étaient nos revendications, il sera très opportun de mesurer et de soupeser l'ensemble des

éléments qui le garniront afin d'atteindre notre objectif principal. Nous vous proposons donc de concentrer nos énergies sur les matières normatives ayant très peu ou pas d'impact monétaire et par le fait même, d'opter pour une négociation ciblée.

À ce jour, nos réflexions nous amènent à vous proposer une négociation ciblée sur les quatre thèmes suivants :

➤ **CONTRER LA PRIVATISATION**

La privatisation du réseau de la santé et des services sociaux prend de plus en plus d'ampleur. En fait, le réseau est devenu un terrain propice et fertile à la privatisation depuis la sanction du projet de loi 25<sup>11</sup>, créant ainsi les agences de santé et de services sociaux et les centres de santé et des services sociaux. De plus, nous avons vécu de multiples fusions d'établissements à travers le Québec et d'innombrables projets de régionalisation qui sont tous issus d'une logique de centralisation de services. Le réseau est devenu un client rentable aux yeux du secteur privé. Les compressions imposées par la loi 100<sup>12</sup> ont attaqué directement nos services publics et elles ont eu comme effet pervers d'attirer davantage le secteur privé. Les PPP sont arrivés à grands pas avec une campagne de relations publiques pour vendre leurs services comme étant la solution ingénieuse à un réseau devenu trop inefficace. De plus, les agences de personnel sont omniprésentes et demeurent un recours trop utilisé dans notre réseau.

La dernière année a vu s'accroître les scandales reliés au secteur privé dans le réseau de la santé et des services sociaux. Les présomptions de collusion et de corruption dans les dossiers du CUSM et du CHUM, la gestion déplorable en PPP du CHSLD Saint-Lambert-sur-le-golf, l'octroi du service d'approvisionnement du CUSM et du CHUM à Cardinal Health ne sont que quelques exemples. Il y a aussi le projet d'assurance autonomie du ministre Réjean Hébert qui est un véritable cheval de Troie au privé, tout comme la conversion des ressources d'assistance continue (RAC) publiques qui ont été transformées en ressources intermédiaires (RI) privées.

Les années à venir nous réservent une lutte importante au chapitre de la privatisation, et ce, autant pour nos membres que pour la société.

Lors de la dernière ronde de négociation, nous avons obtenu la lettre d'entente n° 31 *Relative à la création d'un comité sur la sous-traitance et la privatisation*. Les travaux découlant de ce comité ont permis d'établir un consensus et une volonté entre les parties pour contrer la privatisation. Nous devons maintenant actualiser cette volonté avec des engagements précis afin de lutter contre toutes les formes de privatisation. Nous devons bonifier les clauses de l'article 29 de la convention collective nationale (contrat d'entreprise – contrat à forfait), introduire des clauses qui nous protègent contre les

---

<sup>11</sup> Loi sur les agences de développements de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux (sanctionné le 18 décembre 2003)

<sup>12</sup> Projet de loi 100 : Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours du budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette (sanctionné le 12 juin 2010)

projets en PPP, réintroduire la conversion des heures en vue de maximiser le nombre de postes à temps complet et ainsi réduire le recours aux agences de personnel. La valorisation de notre personnel par le développement des compétences ainsi que l'autonomie professionnelle dans tous les titres d'emploi peut également servir comme contrepoids à la privatisation. Nous voulons maintenir, même bonifier notre expertise plutôt que de la voir démarrer son entreprise dans le secteur privé par manque de reconnaissance professionnelle ou en raison de conditions de travail moins exigeantes. Il est impératif de trouver des solutions innovatrices pour mettre fin au recours du secteur privé. Il est nécessaire de combattre tout projet d'organisation du travail ou d'optimisation qui notamment ouvre la porte à la privatisation et qui utilise des méthodes de gestion oppressive pour les travailleurs et ayant une incidence négative sur les services publics. Bref, nous devons vacciner le réseau de la santé et des services sociaux contre la privatisation.

#### ➤ **AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

L'amélioration de la qualité de vie au travail est un de nos grands chantiers de la prochaine ronde de négociation. Ce chantier nous permettra notamment d'attirer et de retenir la main-d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux, de s'assurer que nos milieux de travail sont sains et sécuritaires, que l'on puisse concilier le travail avec nos obligations familiales ou scolaires, que la formation soit accessible et valorisée et que notre expertise soit reconnue pour que l'on puisse s'épanouir au sein de notre milieu de travail.

Le réseau de la santé et des services sociaux est confronté à une pénurie de la main-d'œuvre qui est devenue alarmante. Nous savons déjà que la plus grande vague de renouvellement de la main-d'œuvre se déroulera au cours des cinq prochaines années. Sur les 276 000 employés que dénombre le réseau, l'Association québécoise des établissements de santé et de services sociaux (AQESSS) estime que 50 % d'entre eux vont quitter le réseau. Nous devons être proactifs et faire preuve d'imagination pour attirer et retenir la main-d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Nous devons conventionner les mesures administratives temporaires prévues à certaines lettres d'entente. De plus, la diminution de la charge de travail, une meilleure gestion et coordination du travail, une reconnaissance de l'autonomie professionnelle dans les tâches cliniques, la formation en cours d'emploi, la formation continue sur les heures de travail, la création de postes à temps complet par la conversion des heures, la transmission des connaissances et la mise en place d'un processus de préceptorat et de mentorat ne sont que quelques exemples des revendications que nous devons mettre de l'avant pour préserver notre expertise et attirer une nouvelle main-d'œuvre qualifiée et motivée durant cette période mouvementée qui nous attend.

La qualité de vie au travail se traduit aussi par un milieu de travail sain et sécuritaire. Une vision commune qui privilégie autant les mesures préventives que les mesures curatives doit être mise de l'avant. Nous envisageons la bonification des clauses de « sécurité santé » à l'article 30 de la convention collective nationale. L'impact de l'alourdissement de la clientèle sur les salariés est palpable et des mesures de santé et de sécurité concrètes

doivent être négociées pour répondre à cette réalité. Nous devons négocier des mécanismes de traitement de plainte pour contrer toute forme de violence. Toute la question de la surcharge de travail mérite une attention particulière, de plus, il est impératif de revoir et de modifier le processus de fardeau de tâche afin de le rendre efficace tant dans la mécanique que dans le choix des moyens afin d'assurer une pleine représentation des travailleuses et travailleurs et que le processus soit traité dans un délai acceptable. Les difficultés que nous vivons actuellement avec nos clauses d'assurance salaire sont nombreuses et exigent plusieurs correctifs, notamment la précision de la définition d'invalidité, les clauses de retour progressif ainsi que l'amélioration du processus d'arbitrage médical.

La conciliation famille-travail-études demeure un des piliers de la qualité de vie au travail, car le stress découlant de l'absence d'une telle conciliation peut engendrer des effets néfastes allant jusqu'au départ d'une main-d'œuvre qualifiée du réseau de la santé et des services sociaux. De plus, le renouvellement de la main-d'œuvre, auquel on s'attend dans les prochaines années, nous oblige à trouver des solutions concrètes et innovatrices. Nous croyons, par exemple, qu'un congé autofinancé pourrait permettre aux salarié-es de prendre jusqu'à deux semaines de congé durant l'année pour pallier à la conciliation famille-travail-études. Bien sûr, un congé autofinancé peut également répondre à une mesure d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Nous devons modifier les dispositions de la convention collective nationale pour permettre un meilleur accès aux mesures de conciliation travail-famille-études comme les horaires atypiques et flexibles, les congés sans solde pour études et les congés pour motif personnel. Il existe une multitude de mesures que nous pouvons mettre de l'avant pour revendiquer une meilleure reconnaissance de la conciliation travail-famille-études.

En ce sens, nous allons négocier des mesures qui favoriseront l'attraction, l'accueil et la rétention d'une main-d'œuvre indispensable, et ce, au bénéfice des conditions de travail de nos membres ainsi que pour une meilleure qualité de service au public.

#### ➤ **LA RÉVISION DE LA NOMENCLATURE ET L'AMÉLIORATION DE SON MÉCANISME DE MODIFICATIONS**

La dernière ronde de négociation ainsi que la période d'intertronde nous ont permis de faire certaines avancées à l'égard de la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) ainsi qu'au mécanisme de modification de celle-ci, mais la coupe est loin des lèvres.

Un exercice de révision de la nomenclature est de mise, car les libellés et les exigences de nombreux titres d'emploi ne reflètent pas la réalité terrain et laisse place à l'arbitraire. La révision de la nomenclature nous permettra de corriger les libellés et les exigences afin qu'ils puissent refléter la réalité et ainsi offrir une meilleure accessibilité aux postes.

Le mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31 de la convention collective nationale comporte plusieurs clauses qui méritent d'être revues en notre faveur. Nous devons équilibrer les rapports de force afin d'établir un mécanisme de modification à la nomenclature efficace et limpide.

### ➤ LA LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

La liberté d'action syndicale découle du droit fondamental de la liberté d'association<sup>13</sup>. Cette liberté nous permet d'assumer nos responsabilités envers nos membres tant à la défense qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Au cours des dernières années, la cadence des attaques envers nos libertés d'action syndicale a augmenté de façon fulgurante. Nous n'avons qu'à penser aux projets de loi C-377<sup>14</sup> et C-525<sup>15</sup> du gouvernement conservateur de Stephen Harper ou du mouvement antisyndical américain « Right to work » qui trouve une certaine écoute sympathique au Canada.

Le décret de 2005, sous le gouvernement de Jean Charest, nous a imposé plusieurs clauses qui visent à restreindre notre liberté d'action syndicale. Nous devons ajouter tous litiges concernant la liberté d'action syndicale à la liste des griefs qui sont entendus en priorité<sup>16</sup>. Si nous convenons que la liberté d'action syndicale est au cœur de notre fonctionnement, nous devons faire entendre devant un arbitre toutes entraves à notre liberté d'action syndicale, et ce, de façon prioritaire.

Qu'en est-il des plaintes de harcèlement psychologique? Nos syndicats sont régulièrement interpellés afin de déposer des plaintes de harcèlement psychologique. Ne serait-il pas opportun de revendiquer des mécanismes de traitement de plainte de harcèlement psychologique qui sont respectueux des salarié-es et soucieux de la neutralité de l'enquête? Nous croyons que le temps est venu de convenir d'un tel mécanisme et de retrouver une équité dans la procédure d'arbitrage de griefs de harcèlement psychologique avec celle des salarié-es non syndiqués.

La convention collective nationale contient plusieurs clauses qui méritent d'être bonifiées pour mieux protéger nos droits syndicaux ainsi que notre liberté d'action syndicale, notamment à ce qui a trait aux libérations syndicales, les règlements des litiges et l'arbitrage ainsi que les représentations en lien avec les mesures disciplinaires et administratives. La défense pleine et entière de nos membres, ainsi que notre rapport de force, repose sur ces droits qui doivent être reconnus et exercés.

---

<sup>13</sup> Article 2(d) de la Charte canadienne des droits et libertés

<sup>14</sup> Projet de loi C-377 : Loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu (exigences applicables aux organisations ouvrières).

<sup>15</sup> Projet de loi C-525 : Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (accréditation et révocation – agent négociateur).

<sup>16</sup> Article 11.33 de la convention collective nationale

## **Chapitre III**

### **Processus de coordination de négociation des secteurs public et privés**



## **Coordination des secteurs public et privé pour la négociation**

---

En plus de ces quatre catégories du secteur public, la Fédération de la santé et des services sociaux est composée de cinq secteurs privés, soit les centres de la petite enfance (CPE), les responsables en service de garde, ressources intermédiaires et de type familial (RSG-RI-RTF), le préhospitalier, les établissements privés et communautaires de même que les centres d'hébergement privé (CHP).

En juin 2013, l'ensemble des secteurs de la Fédération s'est donné comme objectif de prioriser la question salariale lors de la négociation de 2015, tous les secteurs confondus. Comme indiqué à l'article 84 de nos statuts et règlements, les responsabilités de ces secteurs sont identiques, qu'ils proviennent du public ou du privé.

Pour les secteurs des CHP ainsi que les établissements privés et communautaires, l'issue de leurs négociations se fait à des tables de négociation sans la participation des pouvoirs publics, pour l'instant. Ils appliqueront l'orientation de la Fédération à l'intérieur de leur propre secteur.

Pour les CPE, le préhospitalier ainsi que les RSG-RI-RTF, le résultat de la négociation salariale est déterminé à la table de négociation où est présent et participe activement le Conseil du Trésor. Afin d'assurer la pleine participation de tous les secteurs, public et privés, à la négociation salariale, il faut s'assurer d'un mécanisme solide de coordination.

En 1997, lorsque la Fédération a fait une refonte importante des statuts et règlements, un squelette a été constitué qui prévoyait la possibilité que certains secteurs privés puissent éventuellement choisir d'intégrer la négociation du secteur public. L'article 52 des statuts et règlements traite particulièrement de ce sujet.

Afin de s'assurer que les secteurs privés ne se retrouvent pas devant un fait accompli, ni sur l'établissement de la demande, ni sur l'acceptation de la demande, il faut s'organiser pour que ces comités de négociation puissent participer aux échanges.

Au cours des prochaines semaines, les instances de ces secteurs devront se pencher sur un mécanisme d'inclusion. Ils devront s'attarder, particulièrement, sur les dispositions de l'article 52.03 qui prévoit la répartition des matières entre la table commune et la table sectorielle.

# **Annexe 1 — Extraits des statuts et règlements de la Fédération**

## **CHAPITRE VI – LE CONSEIL FÉDÉRAL DE NÉGOCIATION SECTORIELLE**

### Article 52 – Pouvoirs du conseil fédéral de négociation sectorielle

- 52.01 Le conseil fédéral de négociation sectorielle est l'instance responsable de la négociation sous réserve des responsabilités conférées au comité de négociation.
- 52.02 Le conseil fédéral de négociation sectorielle procède à l'élection des membres du comité de négociation sectorielle.
- 52.03 Dans le cadre des négociations des syndicats des secteurs public et privés, le conseil fédéral de négociation sectorielle décide, s'il y a lieu, du partage des matières entre la table commune et la table sectorielle.
- 52.04 Le conseil fédéral de négociation sectorielle recommande les priorités de négociation de son secteur.
- 52.05 Il recommande le déclenchement, la suspension ou l'arrêt des moyens de pression.
- 52.06 Il détermine le ou les sujets qui seront mis en commun dans le cadre de la coordination des négociations mise en place par la Fédération ou la CSN.
- 52.07 Il recommande l'acceptation ou le rejet de l'entente de principe et, le cas échéant, le retour au travail.

## **CHAPITRE IX – LA NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC**

### Article 66 – Négociation sectorielle regroupée

- 66.01 Les conseils de négociation sectorielle peuvent donner un mandat de négociation regroupée à la Fédération.
- 66.02 Lorsque 66.01 s'applique, les comités de négociation concernés sont alors fusionnés en un seul comité de négociation regroupée.
- 66.03 Les instances des secteurs concernés se tiennent en une seule instance regroupée. Cette instance est présidée par la présidence de la Fédération.
- 66.04 Les propositions et les votes sur les propositions de négociation sont toutefois pris de façon distincte dans chacun des secteurs.

66.05 Des ateliers de secteur peuvent être tenus au besoin. Le cas échéant, le comité de négociation agit en tant que comité synthèse des ateliers. Il ramène les amendements retenus et soumet les nouvelles propositions au conseil de négociation regroupée.

## **CHAPITRE X – LA COORDINATION DE LA NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC**

### Article 70 – Comité d’information et d’action

Le comité d’information et d’action est composé de la présidence, d’un membre de la coordination des services, des vice-présidences responsables d’un secteur public au sein du comité exécutif, des vice-présidences régionales et, sans droit de vote, des salarié-es rattachés aux comités de négociation, des militantes ou militants et des salariés responsables de l’information et de l’action pour la durée de la négociation.

### Article 71 – Mandat

Le rôle de ce comité est de participer à l’élaboration et à la mise en place des plans nationaux d’information et d’action et, le cas échéant, à la mise en place des plans d’action et d’information sectoriels.

## **CHAPITRE XII – LES SECTEURS**

### Article 83 – Définition des catégories du secteur public

83.01 Les secteurs publics sont les suivants :

1. Personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires;
2. Personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers;
3. Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l’administration;
4. Techniciennes, techniciens et professionnel-les de la santé et des services sociaux.

La nomenclature de ces secteurs correspond à celle des catégories de personnel prévues dans le réseau de la santé et des services sociaux.

83.02 Les secteurs privés sont les suivants :

1. Centres de la petite enfance (CPE);
2. Préhospitalier;
3. Établissements privés et communautaires;
4. Centres d’hébergement privés (CHP);
5. Responsables en service de garde, ressources intermédiaires et de type familial (RSG – RI-RTF).

### Article 84 – Responsabilités

La négociation et le suivi de l’évolution et du développement de chaque secteur, en conformité avec les orientations générales de la Fédération, s’exercent dans chaque secteur.

## **CHAPITRE XVI – LES RÈGLES CONCERNANT LA GRÈVE GÉNÉRALE, L’ACCEPTATION DE L’ENTENTE DE PRINCIPE ET LE RETOUR AU TRAVAIL**

### Article 123 – Champ d’application

Les dispositions qui suivent s’appliquent aux négociations sectorielles et à la négociation du secteur public coordonnée.

### Article 126 – Mode de compilation

La compilation provinciale du vote de grève et du vote sur l’entente de principe doit se faire de la façon suivante :

- a) c’est un mandat donné par chaque syndicat, par unité de négociation qui est retenu et non le nombre de votes pour ou contre. Les mandats donnés par chaque syndicat, par unité de négociation sont ensuite compilés au prorata des membres cotisants, par unité de négociation, pour la moyenne des mois payés, à l’intérieur des douze derniers mois.

Pour les syndicats nouvellement affiliés, le nombre de membres cotisants, par unité de négociation, est établi sur la moyenne des mois payés depuis leur affiliation. Pour les syndicats qui n’auraient pas encore payé de cotisations à la Fédération, leur nombre de membres en règle, par unité de négociation, au moment de la tenue du vote;

- b) à titre indicatif, le syndicat doit faire parvenir le résultat de la compilation du vote de grève par unité de négociation, à la Fédération.

### Article 127 – Acceptation de l’entente de principe et retour au travail

127.01 Le comité de négociation sectorielle ou le comité de négociation regroupée recommande l’entente de principe. Une session spéciale du conseil fédéral de négociation sectorielle ou de négociation regroupée doit être convoquée dans les deux jours qui suivent si le secteur de la Fédération est en grève.

127.02 À cette session spéciale du conseil fédéral de négociation sectorielle ou de négociation regroupée, la majorité des délégué-es officiels des syndicats en grève ont un droit de veto et le conservent tant que leur syndicat demeure en grève.

127.03 À cette session spéciale, le conseil fédéral de négociation sectorielle ou de négociation regroupée n’a pas le pouvoir d’accepter seul l’entente de principe, mais il a le pouvoir d’en recommander l’acceptation aux assemblées générales des syndicats.

Cependant, dans tous les cas, les assemblées générales des syndicats doivent décider, par unité de négociation, sur recommandation de leur conseil fédéral de négociation sectorielle ou de négociation regroupée, des résultats finaux d’une négociation.

127.04 Dans le cas où, lors de sa session spéciale, le conseil fédéral de négociation sectorielle ou de négociation regroupée recommande aux syndicats d'accepter l'entente de principe, chaque syndicat est tenu de convoquer une assemblée générale de l'unité de négociation concernée dans les trois jours qui suivent la session spéciale du conseil fédéral de négociation sectorielle ou de négociation regroupée et d'y faire rapport de la recommandation du conseil. Chaque syndicat doit acheminer sans délai à la Fédération les résultats du vote sur l'entente de principe, par unité de négociation. À défaut de se prononcer dans les trois jours, le syndicat est considéré comme s'étant abstenu et ne compte plus parmi les syndicats, aux fins de calcul des pourcentages prévus à l'article 127.05.

127.05 La Fédération ne peut donner le mot d'ordre de retour au travail, suspendre le mot d'ordre de grève ou signer l'entente de principe que si la condition suivante est remplie : 50 % plus un des syndicats en grève d'un secteur se sont prononcés en faveur de l'entente de principe, pourvu que les membres cotisants de ces syndicats totalisent au moins 50 % des membres cotisants de tous les syndicats en grève de ce secteur, affiliés à la Fédération.

Dès que les syndicats qui se sont prononcés en faveur de l'entente de principe représentent 66 ⅔ % des membres cotisants de leur secteur, la Fédération a le mandat de donner le mot d'ordre de retour au travail.

La Fédération doit cependant s'assurer qu'il y a toujours 50 % plus un des syndicats et des membres ou 66 ⅔ % des membres cotisants qui demeurent en grève. À défaut, le comité exécutif doit ordonner le retour au travail et convoquer un conseil fédéral de négociation sectorielle ou de négociation regroupée dans les dix jours suivant.

Le pourcentage prévu au présent article est établi selon les règles définies à l'article 126.