NOTRE MEILLEUR MOYEN DE DÉFENSE

RÉAGIR À LA PRIVATISATION À LA TABLE DE NÉGOCIATION

SCFP | Syndicat canadien de la fonction publique

Publication du Syndicat canadien de la fonction publique
1375, boul. St-Laurent, Ottawa (On) K1G 0Z7

Ce document est également disponible à scfp.ca

Pour plus d'informations contacter Mary Catherine McCarthy à mmccarthy@scfp.ca

printer bug | EFC logo | PCF logo | FSC logo | ECP logo | recycled logo

Septembre 2009
ISBN 978-0-9809296-3-8

NOTRE MEILLEUR MOYEN DE DÉFENSE : RÉAGIR À LA PRIVATISATION À LA TABLE DE NÉGOCIATION

TABLE DES MATIÈRES

Introduction ---------- 1

Prendre le pas sur la privatisation : avis, communication et consultation -- 3

Empêcher la privatisation : libellé concernant la sous-traitance ---------- 7

Renverser la privatisation :
libellé concernant le rapatriement à l'interne des services ---------- 20

Protéger les avantages sociaux de la privatisation ou de la suppression -- 27

Conclusion ---------- 31

SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique

INTRODUCTION

Pendant des décennies, des entreprises et certains gouvernements ont exercé des pressions sur les employeurs du secteur public pour privatiser des services au moyen de la sous-traitance, des partenariats public-privé, des appels d'offres ou ventes totales.

La privatisation des emplois et des services a des conséquences négatives sur les membres et la collectivité puisque le niveau de vie baisse et les bons emplois disparaissent.
Notre premier moyen de défense contre la privatisation est notre convention collective négociée dans le cadre d'une négociation collective. Les négociations visant à arrêter la privatisation comportent généralement des discussions sur le libellé concernant la sous-traitance et le rapatriement à l'interne des services. Ces éléments sont la pierre angulaire du syndicalisme et de la sécurité d'emploi dans une convention collective.

Les employeurs ciblent souvent le libellé de la convention qui fait obstacle à la privatisation dans une vision à court terme générant de fausses économies. À chaque ronde de négociations, les sections locales doivent être prêtes à se mobiliser pour défendre et améliorer ce libellé. Il est aussi important de négocier un libellé proactif qui tient compte de nouvelles formes de privatisation (par exemple, les partenariats public-privé ou la diversification des modes de prestation des services) et de soumettre à la discussion des dispositions sur le rapatriement à l'interne des services.

Le présent guide donne un aperçu des questions liées à la privatisation, à la sous-traitance et au rapatriement à l'interne des services auxquelles les sections locales du SCFP doivent faire face, ainsi que des exemples de libellé d'une convention collective pour les comités de négociation, les conseils de négociation et les conseillers syndicaux. Si vous êtes intéressé à des cours et à des ressources sur la négociation pour réagir à la privatisation, communiquez avec le personnel de formation du SCFP de votre région et visitez www.scfp.ca.

Lorsqu'on élabore et réexamine le libellé de la convention collective, on doit tenir compte de quatre domaines principaux :

1. Prendre le pas sur la privatisation : avis, communication et consultation
2. Empêcher la privatisation : libellé concernant la sous-traitance
3. Renverser la privatisation : libellé concernant le rapatriement à l'interne des services
4. Protéger les avantages sociaux de la privatisation ou de la suppression

Chaque section de ce guide donne un bref aperçu et une liste des questions utiles pour la négociation et des exemples de libellé de conventions collectives du SCFP de différents secteurs et régions.

Les articles concernant la sous-traitance ont plus de force lorsqu'ils font partie de la convention collective en tant que clauses puisqu'ils seront intégrés aux prochaines conventions collectives sauf s'ils sont modifiés pendant les négociations.

Les lettres d'entente peuvent être utiles lorsqu'on traite une activité précise unique, par exemple, le rapatriement à l'interne d'un service, une période de travail ou une classification précis. Les lettres d'entente portant sur une nouvelle pratique ou procédure (par exemple, la communication et les réunions concernant les questions liées à la privatisation) peuvent aussi être utiles à titre d'essai pour la durée de la convention collective. Les lettres d'entente peuvent être réexaminées en vue de les renouveler pendant une autre ronde de négociations pour leur efficacité, peuvent être mises au point et intégrées au texte de la convention collective.

Remarque concernant la traduction : ce document est disponible en anglais et en français. Les sections narratives ont été traduites. Cependant, pour assurer la plus grande authenticité possible, les articles de convention collective inclus dans le document anglais sont tirés de conventions collectives en anglais et le document français contient des articles tirés de conventions collectives en français, à l'exception de la section 4 où les dispositions de convention collective ont été traduites à partir de l'anglais.

PRENDRE LE PAS SUR LA PRIVATISATION : AVIS, COMMUNICATION ET CONSULTATION

Les sections locales sont plus en mesure de défendre les services publics lorsqu'elles négocient et font appliquer un libellé de la convention collective prévoyant que l'employeur doit aviser le syndicat de tout plan de privatisation. Lorsque les sections locales reçoivent les avis dans un délai raisonnable, elles peuvent préparer un dossier pour expliquer à l'employeur la raison pour laquelle les services ne devraient pas être privatisés. Un long délai de préavis aide aussi le syndicat et la collectivité à faire face à la privatisation. Plus le délai de préavis est long, plus une section locale a le temps de faire des recherches, de former des coalitions, d'exercer des pressions et de faire des présentations. Toutes ces mesures permettent d'organiser une campagne pour maintenir les services publics qui porte fruits.

Les dispositions concernant les avis et la communication devraient normalement être incluses dans les clauses portant sur la sécurité d'emploi et la sous-traitance. On peut aussi utiliser des lettres d'entente ou des protocoles d'accord en tant qu'annexes à la convention collective.

Le libellé concernant les avis de plans de privatisation et la communication des renseignements peut comporter :

- Tous les renseignements sur un service fourni par les membres que l'employeur voudrait privatiser.

- Tous les renseignements sur un nouveau service (ou installation) qui devrait normalement faire partie de la gamme de services fournis par l'organisme (par exemple, municipalité, commission scolaire ou hôpital) et par les membres du SCFP.

- L'obligation pour l'employeur de consulter le syndicat et de prendre en considération des options autres que la privatisation au moyen de la sous-traitance, des partenariats public-privé ou de la diversification des modes de prestation des services.

- La divulgation de tous les contrats existants pour des travaux qui pourraient être effectués dans le cadre de la convention collective locale, y compris les renseignements sur l'entrepreneur, la durée et le coût du contrat et le frais liés à la négociation et la surveillance du contrat.

EXEMPLES DE LIBELLÉ – AVIS ET COMMUNICATION AU SYNDICAT

SECTEUR MUNICIPAL

Section locale 1965, Ville de Varennes - QC
2004 – 2007

ANNEXE K

Comite de sous-traitance et de partenariat

Un comité de sous-traitance et de partenariat est en place à la Ville depuis 1998.

1. Ce comité est formé par trois (3) représentants de la Ville et trois (3) représentants du Syndicat.

2. Une ou l'autre des parties, au besoin, convoque une rencontre dans les meilleurs délais.

3. Ces rencontres se déroulent normalement sur les heures de travail, sauf en cas d'impossibilité.

4. Le comité établit un règlement de comparaison pour l'ensemble des coûts inhérents à chaque activité. Cette régie apparaît à la fin de la présente annexe.

5. Apres analyse et comparaison, le comite recommande a la Ville que les activités étudiées soient confiées à l'interne dans la mesure où, a qualité égale, les coûts de réalisation de ces activités sont égaux ou inférieurs à ceux prévus par la sous-traitance.

6. La liste des activités à étudier est déterminée par le comite. Cependant, il est convenu, à compter de la signature de la convention, que toutes les futures activités que la Ville à l'intention de confier a sous-contrat peuvent faire l'objet d'une étude, en plus des activités suivantes déjà confiées a l'externe :
   1. Travaux de réparation d'asphalte
   2. Travaux de paysagement des parcs
   3. Travaux de déneigement

Comité de sous-traitance et de partenariat - règle de comparaison
Grille des coûts internes

1. Coûts directs de main-d'œuvre

1.1	salaires (taux X heures travaillées)		
1.2	avantages sociaux		
	a) fériés, vacances, maladie :		
	salariés permanents ou réguliers :	37/260:	14,00 %
	salariés occasionnels :		11,00 %
	b) contributions de l'employeur :		
	salariés réguliers et permanents		22,75 %
	salariés occasionnels :		16,50 %
1.3	heures supplémentaires		
	ajouter 6,44 % à titre d'avantages sociaux		
1.4	primes diverses		
	ajouter 6,44 % à titre d'avantages sociaux		

2. Coûts directs d'opération

2.1	entretien et réparation de machinerie	
2.2	carburant	
2.3	location d'équipement et de machinerie	
2.4	achat de matériel et d'outillage (pièces, uniformes, etc.)	
2.5	immatriculation des véhicules	
2.6	amortissements du matériel	
	(amortissement linéaire reparti sur une durée de vie normale)	
	véhicules automobiles:	10 ans
	véhicules lourds	20 ans
	véhicules semi-lourds	15 ans
	autres véhicules moteurs	10 ans
	machinerie lourde	20 ans
	unité mobile	20 ans
	autres machineries et outillages	10 ans

3. Frais indirects d'administration

3.1	gestion de la paie	
3.2	gestion des avantages sociaux	
3.3	dotation	13 % du point 1
3.4	gestion des relations de travail	

3.5	formation	
3.6	supervision et entraînement	
3.7	gestion des réclamations et des litiges	
3.8	assurances des flottes de véhicules	8 % du point 2
3.9	service de la comptabilité	

Section locale 3950, Municipalité de Morin-Heights - QC
2003 – 2005

Annexe «G»

Comité de sous-traitance

Les parties s'entendent pour créer un comité de sous-traitance pour discuter des travaux pouvant se faire en régie ou en sous-traitance. Lorsque l'administration décidera de donner des travaux récurrents en sous-traitance, le syndicat sera invite a faire une proposition visant a faire les travaux en régie a un coût compétitif.

EMPÊCHER LA PRIVATISATION : LIBELLÉ CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE

Le libellé concernant la sous-traitance peut créer des obstacles à la privatisation et aller jusqu'à énoncer l'interdiction totale de privatiser. Les comités de négociation doivent examiner le libellé actuel de la convention collective, analyser les griefs rejetés en raison d'un libellé concernant la sous-traitance trop imprécis et préparer des propositions pour améliorer le libellé.

Le libellé concernant la sous-traitance est généralement défensif et énonce des restrictions pour l'employeur, par exemple, éviter le licenciement de membres lorsque des services sont donnés en sous-traitance. Cependant, on peut abolir des postes des unités de négociation par attrition lorsque l'unité de travail et de négociation locale n'est pas protégée. Le libellé de la convention collective devrait énoncer que les employeurs sont tenus d'embaucher de nouveaux employés au lieu d'avoir recours à la sous-traitance lorsque des membres quittent leur emploi ou prennent leur retraite. Lorsqu'un employeur donne en sous-traitance des services, il devrait être tenu de respecter les conditions énoncées dans la convention collective qui régissait les travailleurs avant la privatisation.

Le libellé concernant la sous-traitance peut comporter :

- L'interdiction totale de donner en sous-traitance des services dans toutes les circonstances.

- Des restrictions ou des conditions pour un employeur qui donne en sous-traitance des travaux qui étaient normalement effectués par les membres du SCFP. La liste suivante énonce les restrictions à la sous-traitance en partant des plus efficaces jusqu'aux moins efficaces :

    a) aucun service ne peut être donné en sous-traitance sauf en cas d'urgence lorsque les membres ne peuvent faire le travail;
    b) aucun service ne peut être donné en sous-traitance si cela réduit les heures d'un poste d'une unité de négociation;
    c) aucun service ne peut être donné en sous-traitance si cela réduit le nombre de postes d'une unité de négociation;
    d) aucun service ne peut être donné en sous-traitance si cela donne lieu au licenciement d'un membre;
    e) aucun service ne peut être donné en sous-traitance si cela donne lieu au licenciement de membres qui travaillaient à une certaine date ou qui ont une certaine ancienneté. (Par exemple, un service

ne peut être donné en sous-traitance si cela donne lieu au licenciement de membres qui ont au moins cinq ans d'ancienneté);

f) aucun service ne peut être donné en sous-traitance s'il y a des membres qui sont sur une liste de rappel au travail qui peuvent faire le travail.

- Des dispositions exigeant qu'un nouvel employeur ou entrepreneur respecte les conventions collectives existantes (« obligations du successeur »).

- Des dispositions énonçant que l'employeur ne peut donner en sous-traitance des services, à l'exception de ceux déjà donnés en sous-traitance.

- Des dispositions exigeant le consentement du syndicat avant d'utiliser des bénévoles, des participants à un programme d'enseignement coopératif ou des participants à un programme de travail obligatoire pour faire le travail de l'unité de négociation.

EXEMPLE DE LIBELLÉ – CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE

SECTEUR DE SANTÉ

Section locale 4848, Services ambulanciers du Nouveau-Brunswick
2008-2011

> Article 12 - contrat à l'extérieur
>
> 12.01 Nul employé tel que défini au paragraphe 2.02 ne doit être mis en disponibilité, ni ne doit subir une réduction salariale ou une réduction de ses heures de travail en raison de l'impartition, de la sous-traitance, du transfert, de la location ou de l'assignation, par l'Employeur, de tout travail ou service de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence.

SECTEUR MUNICIPAL

Section locale 3666, Municipalité d'East Broughton – QC
2005-2008

> Article 28 – sous-contrat
>
> 28.01 L'employeur peut confier, par sous-contrat, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale, en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas la mise à pied, le congédiement, la réduction des heures de travail de la semaine de travail des salariés de l'employeur, et ce, pour tout salarié dont le nom apparaît à la liste d'ancienneté (annexe « B ») et n'empêche pas le rappel de salariés mis à pied qui possèdent les aptitudes requises pour l'exécution dudit travail.
>
> 28.02 Sous réserve de l'alinéa précédent, tout travail exécuté actuellement en tout ou en partie par les salariés de l'employeur continue d'être effectué par lesdits salariés.

Article 22 – sous-traitance sous contrat

22.01 Compte tenu du fait qu'avant le regroupement, il y avait dans chaque municipalité des contrats de sous-traitance, il est convenu que la Ville peut accorder des contrats de sous-traitance pour le travail actuellement effectué par des employés régis par la présente convention collective; toutefois l'octroi ou le maintien de tels sous contrats ne peut avoir pour conséquence la mise à pied, la réduction d'heures régulières de travail des employés permanents et/ou auxiliaires, le déplacement d'employés ou l'abolition de fonction ou de poste régi par la convention collective.

22.02 L'utilisation de la sous-traitance n'a pas pour effet de réduire l'utilisation des véhicules et équipements de la Ville ni d'éliminer le temps supplémentaire.

22.03 Par ailleurs, la Ville maintient un niveau d'activités favorisant une utilisation optimale de ses employés et leur assurent des opportunités de développement.

22.04 La Ville avise le syndicat de l'octroi des nouveaux contrats de sous-traitance reliés au travail exécuté par les employés de l'unité d'accréditation. L'inexécution par la Ville de cette obligation ne peut avoir pour effet de limiter les droits en regard à l'octroi de tels contrats.

22.05 A) Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, un comité paritaire est mis sur pied pour discuter de la sous-traitance. Ce comité est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat membres du comité de relation de travail.

B) Le comité se réunit dans les dix (10) jours de la demande d'une des parties.

C) Le comité a comme objectifs d'étudier des alternatives au recours à la sous-traitance et de formuler des recommandations à la direction générale. Les bases d'analyse pour fins de comparaison

doivent tenir compte des lois, règlements ou décrets régissant l'exécution des travaux concernés.

D) Les recommandations du comité doit s'appuyer principalement sur les critères suivants : la qualité du service, l'efficacité du service, le coût du service incluant les coûts d'immobilisation requis, les frais de gestion et les délais d'exécution, de façon à s'assurer que le citoyen bénéficie d'un service de qualité. Les recommandations du comité peuvent être accompagnées de propositions visant à modifier la convention collective.

Section locale 2589, Ville de Sept-Îles - QC
2003 - 2007

Article 13 – travaux de sous-traitance

13.01 Aucun salarié régulier couvert par la présente convention ne peut être congédié ou mis à pied par suite de l'attribution de contrat pour un travail habituellement exécuté par des salariés réguliers de l'Employeur.

13.02 L'Employeur s'engage à rappeler au travail les salariés en mise à pied temporaire avant de faire exécuter par des sous-traitants du travail habituellement fait par des salariés réguliers régis par la présente convention, pourvu qu'ils puissent faire le travail immédiatement et que l'Employeur dispose de l'équipement nécessaire.

13.03 L'Employeur s'engage à n'effectuer aucune mise à pied temporaire de salariés réguliers si, au moment de la mise à pied, il a à son emploi des sous-traitants effectuant du travail habituellement fait par des salariés réguliers régis par la présente convention collective.

13.04 L'Employeur transmettra simultanément au Syndicat copies des contrats de sous-traitance qu'il accordera ou des appels d'offres de contrat qu'il publiera dans les journaux.

Section locale 3709, Municipalité de Saint-Joseph-du-Lac - QC
2002 - 2008

Article 21 – sécurité d'emploi et sous-traitance

21.01 À la date de signature de la convention aucun employé régulier ne peut être congédie, mis a pied, ni ne subir de baisse de salaire, par suite ou a l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, ainsi que dans les procèdes de travail ou l'attribution d'ouvrages a contrat.

21.02 Dans l'éventualité de fusion de service de l'Employeur avec tout autre service d'une autre ville, ou de toute autre fusion avec d'autres villes ou municipalités, partielle ou complète, il est entendu que tout règlement de fusion comprend la garantie d'emploi des employés réguliers au moment de ladite fusion et le respect de leur droit d'ancienneté et autres bénéfices (assurances et fonds de pension) accumules ainsi que toutes les autres conditions de travail des employés réguliers.

21.03 Lorsque l'Employeur modifie le régime de travail d'une fonction ou achète de nouveaux instruments de travail, il permet a tout employé qui le désire de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, aux frais de l'Employeur, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de l'article 20 des présentes.

Section locale 3795, Municipalité de Saint-Colomban - QC
2004 - 2008

Article 21 – sécurité d'emploi et sous-traitance

21.01 Aucune personne salariée régulière à l'emploi de la Municipalité de St-Colomban ne peut être congédiée, mise à pied, ni ne subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Municipalité ainsi que dans les procédés de travail, l'attribution d'ouvrage à contrat ou pour raison de surplus de personnel.

21.02 Dans l'éventualité d'une fusion de la Municipalité avec toute autre Municipalité, qu'elle soit partielle ou complète, la convention collective continue de s'appliquer.

Toutefois, les parties conviennent de négocier, le cas échéant, les modalités applicables en regard des dispositions de la convention.

21.03 Lorsque l'Employeur modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux instruments de travail, il permet à toute personne salariée qui le désire, de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis afin qu'elle puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions du paragraphe 20.01 des présentes.

21.04 La Municipalité convient qu'à la signature de la présente convention collective, tout travail ou services accomplis par les personnes salariées ne pourront être accordés en sous-traitance. Les parties conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective un comité conjoint qui a pour mandat d'étudier toute mesure afin de permettre que l'exécution des travaux ou services actuellement faits en sous-traitance soient accomplis par les employés de la Municipalité. Le comité soumet ses recommandations aux autorités concernées.

Le comité se réunit aussi souvent que nécessaire habituellement une fois par mois.

21.05 Tout grief et arbitrage fait en vertu du présent article a préséance sur tout autre et le mandat de l'arbitre lui permet de compenser les personnes salariées ayant été lésées par le non-respect de la présente. De plus, dans tous les cas, l'arbitre doit appliquer une pénalité au contrevenant.

Section locale 3950, Municipalité de Morin-Heights - QC
2003 - 2005

Article 10 – sécurité d'emploi

10.01 Aucun employé régulier et employé régulier a temps partiel ne sera congédie ou mis a pied, ni ne subira de baisse de salaire ou d'heures de travail par suite ou a l'occasion d'un manque de travail, de sous-traitance, d'améliorations techniques ou technologiques

ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif de la Municipalité ainsi que dans les procédés de travail.

Section locale 4634, Ville de Beauharnois - QC
2004 - 2007

Article 10 – changements techniques ou technologiques et sous-traitance

10.01 Lorsque l'employeur a l'intention de procéder à une amélioration technique ou technologique dans les procédés de travail ou à une modification des lieux de travail, il doit en aviser le syndicat au moins deux (2) mois à l'avance.

L'employeur doit, de concert avec le syndicat, permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations ou modifications.

Si le(s) salarié(s) doit (vent) acquérir de la formation afin de s'adapter auxdites améliorations ou modifications, cette formation se fera sans perte de salaire et les frais seront assumés par l'employeur. Les heures effectuées en dehors des heures régulières de travail pour cette formation seront rémunérées au taux des heures supplémentaires.

10.02 A) Tout travail ou service exécuté à forfait ou à être exécuté par l'employeur étant sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale peut être donné à contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie, à un contracteur individuel ou à tout autre entrepreneur si tel contrat ou sous-contrat n'a pas pour effet de causer une mise à pied des salariés réguliers couverts par la présente convention.

B) Le travail exécuté par les salariés couverts par la présente convention leur est exclusivement réservé en ce sens que les représentants de l'employeur ou les salariés couverts par une autre convention collective ne peuvent l'effectuer.

Tous les salariés réguliers à la date de signature de la présente convention collective et dont le nom apparaît à l'annexe « A » bénéficient de la sécurité d'emploi et de ce fait ne peuvent être mis à pied ni ne subir de baisse de salaire.

Article 10 – travail à forfait

10.01 a) Tout travail actuellement dévolu aux salariés couverts par l'accréditation syndicale doit continuer d'être effectué par ces salariés.

b) Cependant, l'Employeur peut donner à contrat ou sous-contrat un travail ou un service exécuté présentement par un salarié assujetti à l'accréditation syndicale et à la convention collective dans le seul cas où dans l'arrondissement ou le Service visé par ce contrat ou sous-contrat de tels salariés ne sont pas disponibles en nombre suffisant ou ne possèdent pas l'expertise suffisante pour effectuer ce travail ou service et que cette situation ne peut être corrigée dans un délai raisonnable.

Toutefois, dans le cas d'un contrat ou sous-contrat ponctuel, l'Employeur peut octroyer le contrat ou le sous-contrat, s'il n'a pas l'outillage, l'équipement ou le matériel nécessaire ou adéquat pour accomplir le travail ou service requis.

Un tel contrat ou sous-contrat ne doit pas avoir pour effet d'abolir un poste permanent, ou d'entraîner une mise à pied, ou de réduire le nombre d'heures normalement effectuées par les salariés de l'arrondissement ou du Service concerné.

c) Nonobstant ce qui précède, les activités attribuées par contrat à des tiers et le travail confié à des personnes bénévoles qui étaient, antérieurement à la signature de la présente convention collective, attribués ou confiés par un arrondissement ou Service peuvent continuer d'être attribués ou confiés dans cet arrondissement ou Service pour l'activité concernée.

d) Dans le cas de griefs relatifs à l'application du présent paragraphe, soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

SECTEUR ÉDUCATION POSTSECONDAIRE

Section locale 1604, Université de Montréal, École Polytechnique – QC
2003 – 2007

Article 36 – sous-contrats

36.01 L'employeur peut, en tout temps, pour des raisons particulières, recourir à une firme de l'extérieur pourvu qu'une telle décision :

1) n'entraîne ni la mise à pied, ni le congédiement, ni le renvoi, ni le licenciement, ni la rétrogradation, ni la réduction de la semaine régulière de travail d'aucune personne salariée régie par la présente convention collective;

2) n'entraîne aucune diminution de salaire à cause de mutation à des postes comportant des salaires moindres ou des conditions de travail moins favorables;

3) ne produise alors, aucune réduction du travail supplémentaire jusque là normalement

Section locale 1244, Université de Montréal (personnel de soutient) – QC
2006 - 2010

Article 35 – sous-contrats

35.01 L'employeur peut, pour des raisons particulières, recourir à une firme de l'extérieur, pourvu qu'une telle décision :

1) N'entraîne ni la mise à pied, ni le congédiement, ni le renvoi, ni le licenciement, ni la rétrogradation, ni la réduction de la semaine régulière de travail d'aucune personne salariée régie par la présente convention ;

2) N'entraîne aucune diminution de salaire à cause de mutation à des postes comportant des salaires moindres ou des conditions de travail moins favorables ;

3) Ne produise alors aucune réduction du travail supplémentaire jusque-là normalement effectué par les personnes salariées de l'unité de négociation.

L'Employeur ne se servira pas délibérément de sous-contrats comme moyen de limiter le nombre de personnes salariées de l'unité de négociation.

35.02 Les parties conviennent de former un comité mixte composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) personnes salariées désignées par le Syndicat

Ce comité a pour mandat :

- de veiller à l'application des dispositions du présent article ;
- sd'étudier toute modification dans la proportion des contrats confiés à des firmes de l'extérieur ;
- d'étudier toute mesure compatible avec les dispositions de la présente convention, susceptible de limiter les sous-contrats ;
- de rechercher les solutions appropriées et de formuler à la Direction des recommandations appropriées.

L'Employeur convient de mettre à la disposition du comité l'information nécessaire à l'exécution de son mandat.

SECTEUR DES CONSEILS SCOLAIRES

Section locale 4155, Conseil scolaire de district catholique de l'Est Ontarien – ON 2006 - 2010

Article 3 – sous-traitance et bénévolat

3.01 sous-traitance
Aucun employé ne sera mis à pied du fait d'une sous-traitance d'un service couvert par cette entente.

3.02 bénévolat
Les bénévoles n'exécuteront pas de tâches ordinairement accomplies par un employé de l'unité de négociation. L'utilisation des bénévoles ne causera pas de décroissance du nombre présent d'employé de l'unité de négociation.

Section locale 4297,
Le Conseil des écoles catholiques de langue française du centre Est - ON
2008 - 2012

Article 21 – sécurité d'emploi

21.01 Nonobstant les autres dispositions de la présente convention collective, les parties conviennent qu'il n'y aura aucune réduction du personnel en vue de sous-traiter le travail des membres du Syndicat, sauf par le biais de l'attrition.

21.02 Le Conseil convient qu'aucune employée ou qu'aucun employé embauché avant le 17 mai 1977 ne peut être mis à pied du fait d'une sous-traitance par le Conseil d'une partie de ses opérations ou de ses opérations totales.

Section locale 5335, Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario – ON
2008-2012

Article 28 – sécurité d'emploi

28.02 Tout employé régulier à l'emploi du Conseil ne sera pas mis à pied à cause de la sous-traitance. Toutefois, cette clause exclut les tâches et activités qui sont déjà offertes à contrat par le Conseil et le Conseil se réserve le droit de continuer cette pratique.

Lettre d'entente
Objet : Engagement sur la sous-traitance

Le Conseil s'engage à ce qu'il n'y ait pas de sous-traitance au-delà de la pratique actuelle pour la durée de la présente convention collective, la pratique actuelle étant d'embaucher des sous-traitants lorsque le Conseil n'est pas en mesure de remplir les besoins opérationnels de ses installations ou lors de projets d'envergure outrepassant la charge de travail normale, ainsi que les corps de métiers.

Un comité conjoint sera crée au plus tard le 1er février 2009 et aura pour mandat d'étudier les enjeux liés à la réduction de la sous-traitance et faire des recommandations au Conseil à cet effet. Le comité sera constitué d'un nombre égal de représentants de l'administration du Conseil et de l'unité locale du SCFP concernée mais au maximum, trois (3) personnes pour chacune des

parties. Le comité pourra recommander de se rencontrer à chaque année. Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.

Section locale 4340, Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud - ON
2005 - 2009

Article 37 – sous-traitance

Aucun employé régulier à l'emploi du Conseil ne sera licencié du fait d'un recours à la sous-traitance.

Section locale 4274, Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario - ON
2005 - 2007

Article 4 – sécurité d'emploi

4.01 Il est convenu que pour la durée de la présente convention, aucune restriction n'est apportée à la sous-traitance dans les divers travaux et services maintenant fournis par les membres du personnel représentés par cette Unité de négociation, pourvu, toutefois, qu'aucun membre de l'unité de négociation ne soit mis à pied, ne perde son emploi ou ne subisse une réduction de ses heures de travail régulières à cause de la sous-traitance ou parce que le travail a été accompli par des personnes ne faisant pas partie de l'unité.

Section locale 7777, Conseil scolaire catholique de district des Grandes-Rivières - ON
2003 - 2008

Article 37 – sous-traitance

37.1 Le Syndicat reconnaît que le Conseil embauche un nombre suffisant de membres de personnel chargé de l'entretien journalier et de tâches qui permettent de maintenir, si possible, les membres du personnel sur une base annuelle. Le Conseil continuera toutefois d'offrir des contrats d'emploi en autant qu'aucun membre du personnel couvert par la présente convention collective ne soit mis à pied à cause d'une telle pratique.

RENVERSER LA PRIVATISATION : LIBELLÉ CONCERNANT LE RAPATRIEMENT À L'INTERNE DES SERVICES

Rapatrier à l'interne les services est aussi important que lutter contre la privatisation. Il y a plusieurs façons d'aborder cette question au moyen de la négociation collective. La méthode la plus commune consiste à obtenir que l'employeur s'engage à tenir des réunions avec le syndicat, à réexaminer les services donnés en sous-traitance et à rapatrier à l'interne les services. Ce libellé peut être négocié comme suit :

- En tant que paragraphe pour élargir la portée (ou la reconnaissance de l'unité de négociation) d'une clause de manière à inclure des services (ou installations) nouveaux ou élargis;

- Dans le cadre d'une clause sur la sécurité d'emploi ou la sous-traitance;

- En tant que lettre d'entente ou protocole d'accord qui prévoit le rapatriement à l'interne des services;

- Approuver une nouvelle période de travail ou classification ou un nombre supplémentaire de membres pour effectuer le travail.

EXEMPLE DE LIBELLÉ – DISPOSITIONS CONCERNANT LE RAPATRIEMENT À L'INTERNE DES SERVICES

SECTEUR MUNICIPAL

Section locale 2927, Ville de Lévis – QC
2005 - 2008

Article 28 – sous-contrat

28.01 Pendant la durée de la convention, aucun salarié régulier n'est mis à pied, congédié, ni ne subit de baisse de traitement par suite de l'octroi de contrats à forfait.

28.02 Les représentants des parties au Comité des relations du travail formeront un sous-comité spécial relatif à l'octroi de travail à forfait portant sur du travail généralement fait par les salariés réguliers, conformément à ce qui suit.

28.03 Un tel sous-comité est formé de deux (2) représentants de chaque partie au Comité des relations du travail.

28.04 Le sous-comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties à une date fixée d'un commun accord.

Le sous-comité est responsable d'établir l'ordre de priorité des dossiers sur lesquels il entend se pencher.

28.05 Le mandat du sous-comité est notamment :
- de faire toute analyse en lien avec l'octroi de travail à forfait;
- de faire toute recommandation appropriée aux autorités compétentes de la Ville à cet égard.

Le comité peut particulièrement procéder à l'analyse des coûts reliés aux travaux donnés à forfait et les comparer avec les coûts à l'interne dans l'hypothèse où ces travaux seraient effectués par les salariés.

Dans le cadre du contrat social, les parties conjuguent leurs efforts pour que les services à rendre à la population soient les meilleurs possibles et puissent être rendus au moindre coût.

28.06 Sur demande, l'Employeur permet au Syndicat l'accès à l'information publique disponible en relation avec l'octroi de travail à forfait portant sur du travail généralement fait par les salariés réguliers.

28.08 La clause 7.07 s'applique aux membres du sous-comité en y faisant les adaptations nécessaires.

Section locale 429, Ville de Montréal – QC
2007 – 2010

Article 10 – travail à forfait

10.02

a) Les parties conviennent de la convergence de leurs intérêts et reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de mettre sur pied des mécanismes encadrant leur démarche en regard de la productivité.

La sous-traitance, la productivité, la formation professionnelle, les changements organisationnels et technologiques et la sécurité d'emploi sont des objets de préoccupation qui animent et motivent les parties à instaurer les présents mécanismes.

b) Les parties reconnaissent que le Syndicat et l'Employeur, leurs représentants respectifs et les fonctionnaires membres du Syndicat sont des partenaires nécessaires à l'amélioration des services aux citoyens de la Ville, à la réduction des coûts et à l'amélioration de la qualité de vie du personnel.

De plus, les parties reconnaissent que la présente entente devrait permettre d'évaluer la pertinence de ramener en régie des travaux actuellement accomplis par des sous-traitants ou d'évaluer la pertinence de maintenir une activité actuellement accomplie en régie et étudier, le cas échéant, les mesures susceptibles de permettre l'exécution de ces travaux par des sous-traitants.

c) Toute démarche résultant de l'intervention des parties en regard de l'amélioration de la productivité et de la réduction des coûts s'inscrit dans le respect de la convention collective.

d) Dans l'éventualité de gains de productivité réels et mesurables résultant de l'implantation d'une recommandation conjointe, les parties conviennent qu'un partage de ces gains devra favoriser le contribuable, l'amélioration de la qualité de vie au travail et la formation du personnel.

e) De façon à concrétiser cette implication commune, les parties conviennent de créer un comité mixte de productivité dont le mandat est :

1. D'étudier six (6) mois avant les dates d'échéance ou de renouvellement et, s'il y a lieu, de recommander le rapatriement en régie des contrats ou des sous-contrats relatifs aux activités récurrentes suivantes dans la mesure où un avantage résulte d'un tel rapatriement eu égard au coût, à la qualité, à la quantité et à l'efficacité du travail effectué :
   - informatique;
   - imprimerie;
   - bibliothèque;
   - culture et loisirs (contrat à forfait excluant les organismes partenaires);
   - respect de la réglementation municipale;
   - autres contrats ou sous-contrats relatifs à des activités récurrentes, après entente entre les parties.

2. D'identifier les activités réalisées par les fonctionnaires membres du Syndicat et y sélectionner les activités représentant un potentiel intéressant d'amélioration de la productivité.

3. D'évaluer la pertinence de maintenir une activité actuellement accomplie en régie et d'étudier, le cas échéant, les mesures susceptibles de permettre l'exécution de ces travaux par des sous-traitants et dans la mesure où un avantage résulte d'un tel contrat eu égard au coût, à la qualité, à la quantité et à l'efficacité du travail effectué, en recommander l'octroi à l'externe.

4. De faire rapport aux instances mandatées des parties.

5. Advenant une entente au sein du comité mixte de productivité quant à une recommandation et à la suite de l'approbation de celle-ci par les instances mandatées des parties, il est convenu que

ladite entente s'applique, nonobstant toute autre disposition du présent article.

6. Lorsque l'Employeur met en opération une nouvelle installation s'ajoutant à celles déjà existantes, le comité prévu au présent article traite ce dossier de façon prioritaire.

   Dans l'attente d'une entente au comité, l'Employeur pourra confier les activités réalisées dans cette installation à un tiers.

f) Pour assurer le succès de la mise en place du comité mixte de productivité, les parties conviennent :

1. de se donner un échéancier réaliste qui tient compte des contraintes des parties;

2. de ne pas être liées par toutes les études antérieures sur les sujets abordés;

3. que, dans le cadre de la présente démarche, l'information transmise ou échangée est exclusive aux travaux du comité mixte;

4. que le principe de la recherche de solutions par consensus prévaut;

5. que tous les membres soient initiés à la méthode de négociation basée sur les intérêts;

6. que le comité mixte doit travailler selon la méthode de négociation basée sur les intérêts et que les membres du comité mixte se donnent des règles de fonctionnement qui en découlent;

7. qu'au besoin, et après entente, le facilitateur déjà désigné par le ministère du Travail supervise les travaux du comité mixte de productivité;

8. qu'afin de favoriser la participation sans contrainte de tous les membres, les échanges ne pourront être invoqués contre les parties;

9. qu'au besoin, un (1) conseiller représentant l'une ou l'autre des parties peut assister aux rencontres du comité mixte;

10. que le comité mixte, après accord de chacune des parties, puisse recourir à des ressources professionnelles pour la collecte d'information sur des comparaisons externes ou pour une évaluation sur un sujet qui requiert une expertise particulière et il peut inviter tout employé de l'Employeur à se joindre aux travaux du comité mixte;

11. que le comité mixte de productivité soit composé d'un nombre égal de membres pour chacune des parties.

g) Comités mixtes d'activité

Au besoin, après accord de chacune des parties, le comité mixte de productivité peut créer un (1) ou des comité(s) mixte(s) d'activité, en leur confiant une étude sur une activité spécifique, dont le résultat sera disposé par le comité mixte de productivité.

Dans le respect des principes généraux énumérés précédemment et sans être limitatifs, les membres des comités mixtes d'activité ont pour rôle :

1. de déterminer les règles de fonctionnement;

2. d'établir un diagnostic de l'activité étudiée en tenant compte de toutes les composantes, dont les resources humaines, les ressources financières, les resources matérielles (les locaux, les équipements, etc.) ainsi que les autres ressources;

3. de déterminer les zones d'amélioration nécessaire et de proposer, en consensus, les modifications à apporter et en faire l'évaluation;

4. de produire un compte rendu des rencontres du comité aux coprésidents du comité mixte de productivité, et ce, dans les meilleurs délais.

h) Comités locaux de productivité

Le comité mixte de productivité a également pour mandat de promouvoir, encourager, soutenir et faciliter l'émergence de comités locaux de productivité en facilitant la mise en place des conditions de succès propres à la démarche des comités locaux et en prévoyant la formation des intervenants.

Dans le respect des principes généraux énumérés précédemment et sans être limitatifs, les membres des comités locaux de productivité ont pour rôle :

1. d'établir un diagnostic de l'activité étudiée en tenant compte de toutes les composantes, dont les resources humaines, les ressources financières, les resources matérielles (les locaux, les équipements, etc.) ainsi que les autres ressources;

2. de déterminer les zones d'amélioration nécessaire et de proposer, en consensus, les modifications à apporter et en faire l'évaluation.

i) Les comités se réunissent sur demande de l'une ou l'autre des parties, pendant les heures normales de travail et les représentants et les membres du Syndicat y siègent sans perte de traitement.

SECTEUR DE SANTÉ

Section locale 4000 unité 3, l'Hôpital Montford – ON 2004-2009

Article 8 – sous-traitance

8.03 Faisant suite à la clause 8.01c)i)1), les parties conviennent que le Comité des réaffectations pourra entreprendre l'examen de tout poste doté en sous-traitance, qui relèverait autrement de l'unité d'accréditation, et qui pourrait venir à échéance et être ouvert à une renégociation dans les six (6) mois, dans la perspective de l'évaluation de l'aspect pratique et de la mesure dans laquelle il serait rentable de faire faire le travail à l'interne par des membres de l'unité d'accréditation.

PROTÉGER LES AVANTAGES SOCIAUX DE LA PRIVATISATION OU DE LA SUPPRESSION

Les sections locales qui se préparent pour une négociation collective devraient réexaminer les avantages sociaux pour les services qui ont été privatisés ou supprimés, y compris les services fournis par le gouvernement tels que l'indemnisation des accidents du travail et les prestations d'assurance-maladie complémentaires comme la vision ou le test de dépistage de l'APS et les soins chiropratiques. En fonction du type de libellé utilisé pour les avantages sociaux dans la convention (un article ou une annexe), les sections locales devraient inclure des dispositions énonçant que l'employeur doit offrir ou organiser ces prestations si les services fournis par le gouvernement sont supprimés. Si le gouvernement offre de nouveau les prestations qui avaient été supprimées, on peut renégocier le libellé des dispositions pour éviter la duplication.

EXEMPLE DE LIBELLÉ – PROTÉGER LES AVANTAGES SOCIAUX DE LA PRIVATISATION OU DE LA SUPPRESSION

SECTEUR MUNICIPAL ET DES SERVICES SOCIAUX

Section locale 3899, Société de l'aide à l'enfance – Hamilton Wentworth – ON 2004-2008

> Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
>
> 18.06 (b) Dans le cas où la CSPAAT serait privatisée, l'employeur doit offrir une assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles à ses frais.

Section locale 1766, Société de l'aide à l'enfance – Hamilton Norfolk – ON 2005-2008

> Avantages *(remarque : le libellé ci-après prévoit que les services supprimés soient fournis de nouveau par le gouvernement)*
>
> 24.02 L'employeur s'engage à payer le coût total des primes pour les avantages suivants pour chaque employé admissible et pour chaque personne à charge d'un employé admissible. Tous les avantages sont assujettis aux conditions du contrat-cadre en vigueur. L'expression « employé admissible » désigne les personnes qui occupent un poste permanent et ont travaillé sans interruption pour l'employeur pendant six mois. Les parties conviennent que le rétablissement de tout avantage du régime d'assurance-maladie provincial supprimé par le gouvernement ne doit pas donner lieu à un dédoublement de protection pour les services offerts dans le cadre du régime d'assurance-maladie complémentaire.

SECTEUR MUNICIPAL

Section locale 905, The Corporation of the Town of Markham – ON
2007-2010

ENTENTE DE PRINCIPE

Régime de santé et de bien-être

1. Éléments de la Régie d'assurance-maladie de l'Ontario supprimés

   Les parties conviennent de modifier le régime d'assurance-maladie complémentaire de manière à indiquer que les services de la Régie d'assurance-maladie de l'Ontario (physiothérapie, soins chiropratiques et examens de la vue) qui ont été supprimés en 2004 seront offerts dans le cadre du régime selon les modalités établies par la Régie d'assurance-maladie de l'Ontario avant la suppression des services.

SECTEUR POSTSECONDAIRE

Section locale 1004, Faculty Association of the College of New Caledonia – C.-B.
2004-2009

ANNEXE C – AVANTAGES (extrait)

Assurance-maladie complémentaire

- Remboursement de 80 % des dépenses admissibles après une franchise annuelle de 25 $ par famille
- 300 $ pour le régime de soins de la vue payable annuellement
- Appareils auditifs jusqu'à concurrence de 600 $ tous les quatre ans
- Frais pour le traitement de timbres à la nicotine
- Visites à un psychologue agréé jusqu'à concurrence de 500 $ par année ou jusqu'à 10 séances selon le montant le plus élevé (selon la disponibilité)
- Carte Blue Net
- Remboursement de tous les médicaments admissibles
- **Offre tous les services supprimés du régime de soins médicaux** [accent ajouté]

CONCLUSION

La négociation collective est un outil puissant pour lutter contre la privatisation et protéger les services publics. Elle est vraiment le premier moyen de défense contre les différentes formes de privatisation auxquelles les sections locales du SCFP font face. Défendre et faire appliquer les conventions entre les rondes de négociations est aussi important qu'obtenir un libellé clair dans la convention collective. Les sections locales doivent faire attention lorsqu'elles administrent la convention collective pour s'assurer que les dispositions de la convention collective sont respectées en milieu de travail et doivent présenter un grief en cas de violation. Les délégués jouent un rôle clé lorsqu'ils défendent les conventions collectives en communiquant aux leaders locaux les menaces à leur convention et les méthodes pour la renforcer.

Coordonner et centraliser les structures de négociation est une stratégie puissante pour améliorer la capacité de négociation du SCFP pour obtenir des meilleures dispositions contre la privatisation. Une plus étroite collaboration entre les employeurs avec le soutien du gouvernement pour obtenir des concessions des travailleurs nécessite une réponse solide et stratégique. Les conférences sectorielles et les cours de négociation sont des activités importantes qui permettent aux membres de se rencontrer pour élaborer des plans communs pour améliorer leur capacité de négociation.

En dernier lieu, la meilleure convention collective est celle qui est appuyée par la communauté collectivité. Le SCFP doit continuer à créer une culture d'engagement politique des membres et participer à des campagnes avec les alliés dans la collectivité pour défendre et promouvoir les services publics et former des coalitions. Cette approche favorise les liens de solidarité entre les membres du SCFP dont ils ont besoin lorsqu'ils se mobilisent pour défendre leur convention collective de la privatisation.