



Mettons fin à la sous-traitance

Un guide du SCFP pour ramener des emplois et services à l'interne

Table des matières

1. Introduction	1
2. L'avantage du secteur public : pourquoi le rapatriement d'emplois et de services à l'interne est essentiel	2
3. Choisir une cible pour ramener des emplois à l'interne	8
4. Renforcer l'engagement des membres	13
5. Élaborer un plan	15
6. Plaider votre cause : élaborer et diffuser un message efficace	16
7. Plaider votre cause : vous informer sur votre cible.....	19
8. Plaider votre cause : chiffrer vos propositions.....	23
9. Exemples d'articles pour les conventions collectives.....	28

Ce guide fait partie de la trousse *Mettons fin à la sous-traitance*.

Contactez votre personne conseillère du SCFP pour accéder à la trousse complète, qui comprend :

- ✓ Un atelier pour aider les sections locales à s'informer et à s'organiser en vue de ramener des services à l'interne.
- ✓ Un outil de planification que les sections locales peuvent utiliser avec leur personne conseillère pour déployer une campagne.

Introduction

Ce guide explique comment ramener dans le secteur public des emplois et services qui ont été sous-traités à des entreprises privées ou à des organismes sans but lucratif (OSBL). C'est ce qu'on appelle ramener des emplois à l'interne, un processus qui vise généralement à renverser la privatisation.

De plus en plus de gens dans le monde se mobilisent pour lutter contre la sous-traitance et ramener des emplois et des services dans le secteur public. Entre autres avantages, le rapatriement des services publics à l'interne améliore la qualité des services et les conditions de travail, en plus de favoriser la prospérité des communautés.

Mettons fin à la sous-traitance : Un guide du SCFP pour ramener des emplois et services à l'interne fait partie de notre trousse pour aider votre section locale à ramener des emplois dans le secteur public. Utilisez ce guide pour découvrir les avantages de ramener des emplois à l'interne et pour planifier et déployer votre stratégie.

Ce guide complète l'outil ***Mettons fin à la sous-traitance : Un outil de planification du SCFP pour ramener des emplois et services à l'interne***, qui vous aidera à planifier toutes les étapes d'une campagne visant à ramener des emplois dans le secteur public.

Avez-vous cerné une occasion de ramener des emplois à l'interne dans votre unité de négociation? Le personnel du SCFP est là pour vous aider. Contactez votre personne conseillère syndicale pour aller de l'avant !

Pour connaître les dernières nouvelles concernant la privatisation, visitez le scfp.ca/privatisation.

L'avantage du secteur public : pourquoi le rapatriement d'emplois et de services à l'interne est essentiel

La sous-traitance est une forme de privatisation, où un employeur du secteur public (municipalité, conseil scolaire, régie de la santé, etc.) engage une entreprise privée ou un OSBL pour fournir un service qui était ou qui pourrait être fourni par le personnel du secteur public. Le terme *externalisation* est aussi utilisé pour désigner la sous-traitance, lorsqu'elle concerne un service entier.

Les entreprises privées souhaitent obtenir des contrats de sous-traitance afin d'augmenter leurs profits. Et pour gonfler davantage leurs bénéfices, elles sabrent les coûts de la main-d'œuvre et cherchent à démanteler les syndicats pour ne pas avoir à offrir de meilleurs salaires et avantages sociaux.

Lorsqu'un service est ramené à l'interne, un employeur du secteur public recourt à ses propres employé(e)s et équipements pour l'offrir, ce qui comporte plusieurs avantages : meilleures conditions de travail, meilleure reddition de comptes et meilleure réponse aux besoins du public.

Les avantages de ramener des emplois et services à l'interne :

De meilleurs emplois dans nos communautés

Ramener des emplois à l'interne permet à l'ensemble du personnel de négocier de meilleurs salaires et conditions de travail, et de bénéficier de la protection d'un syndicat.

La sous-traitance fait perdre des emplois aux membres du SCFP et de futures occasions d'emploi aux membres des unités de négociation. En général, les employeurs attribuent les contrats de sous-traitance à l'entreprise ou à l'organisme offrant le prix le plus bas. Ce prix n'est malheureusement possible qu'en raison des faibles salaires et de la non-syndicalisation du personnel. La sous-traitance peut détériorer les salaires et les conditions de travail dans tout un secteur : elle nuit à l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Des unités de négociation plus fortes

Ramener des services à l'interne accroît le nombre de membres du SCFP, ce qui nous aide à négocier de meilleures conventions collectives et à améliorer les salaires, les avantages sociaux, les conditions de travail et les protections en matière de santé et de sécurité. Cela nous donne aussi plus de ressources pour faire appliquer nos conventions collectives et soutenir nos militant(e)s dans leurs campagnes locales.

La sous-traitance réduit le nombre de cotisant(e)s aux régimes de retraite et d'avantages sociaux, ainsi que les cotisations syndicales disponibles pour défendre les conditions de travail. La sous-traitance menace les emplois des unités de négociation et affaiblit le pouvoir de négociation du SCFP. Lorsqu'un employeur sous-traite un service, les conditions de travail des emplois sous-traités se dégradent, ce qui est mauvais pour le personnel concerné, en plus de menacer les conditions de travail des autres membres de l'unité de négociation.

Des services de meilleure qualité pour le public

Les services exécutés à l'interne sont offerts par du personnel qualifié et compétent, qui comprend bien les besoins des usagers et usagères.

Lorsqu'une entreprise privée gère un service public, elle est incitée à rogner sur la qualité du service afin d'accroître ses profits. Les sous-traitants réduisent leurs coûts en embauchant des personnes sous-payées et non qualifiées, et en abaissant les normes de sécurité. En général, les sous-traitants réduisent les effectifs au travail, ce qui oblige les employé(e)s en poste à mettre les bouchées doubles, au détriment de leur santé, de leur sécurité et de leur bien-être. Le personnel n'est parfois pas en mesure de répondre aux besoins de la population, ce qui abaisse la qualité des services pour le public.

La sous-traitance d'un seul service peut mener un employeur public vers la privatisation, puisqu'il perd des employé(e)s compétent(e)s et expérimenté(e)s, ainsi que les équipements et infrastructures nécessaires à la prestation du service.

Des services plus réactifs, souples et axés sur la communauté

Les services exécutés à l'interne répondent mieux aux besoins et aux priorités de la communauté, comme les changements démographiques, les technologies émergentes et la durabilité environnementale. Les entreprises privées rendent des comptes à leurs actionnaires, pas à la population ni aux élu(e)s. Et ce qui intéresse les actionnaires, c'est la maximisation des profits — et non des services publics de qualité qui répondent aux besoins du public.

Lorsqu'un service est sous-traité, la communauté n'a que peu d'influence, voire aucune, sur les décisions du sous-traitant. Ce dernier a également bien moins de comptes à rendre et le service devient moins adapté aux besoins du public. Les employeurs et les élu(e)s locaux ont aussi moins de contrôle sur les effectifs nécessaires pour répondre aux besoins du public, ce qui est particulièrement préoccupant en cas de crise sanitaire ou de désastre environnemental.

Des services plus économiques

Les services à l'interne permettent aux gouvernements et aux employeurs publics de gérer leurs finances de façon responsable, tout en s'assurant que les fonds publics servent à fournir des services accessibles à tout le monde. Grâce aux services effectués à

l'interne, les employeurs publics ne sont pas liés par des contrats à long terme qui sont coûteux et difficiles à résilier.

Lorsqu'un employeur public décide de sous-traiter un service, il oublie souvent les coûts cachés de la sous-traitance, comme ceux liés à la gestion du contrat, au suivi du rendement, aux retards et à la correction du travail bâclé. Lorsque le service est de piètre qualité, c'est le public qui paie pour les erreurs du sous-traitant.

Pour obtenir un contrat, les sous-traitants présentent souvent des offres exagérément basses. Une fois le contrat obtenu, il arrive parfois qu'ils haussent leurs frais de prestation ou imposent des frais d'utilisation. Ces hausses de frais effacent les économies promises au public et ont un impact disproportionné sur les personnes ayant un faible revenu.

Reddition de comptes au public

Lorsque les services sont fournis à l'interne, le public est mieux protégé contre la corruption, la collusion et d'autres problèmes de reddition de comptes parfois associés à la privatisation.

Les gouvernements ont des mécanismes démocratiques qui encadrent la reddition de comptes au public. Les élu(e)s ont des comptes à rendre à l'électorat et divers mécanismes les obligent à répondre de leurs actes (élections, enquêtes publiques, contrôle législatif, etc.). En principe, les élu(e)s prennent des décisions pour favoriser le mieux-être des personnes dans leur circonscription.

Cela dit, les gouvernements adoptent parfois des projets de loi antidémocratiques qui bafouent les droits du travail. Par exemple, en 2022, le gouvernement conservateur de l'Ontario a invoqué la clause dérogatoire de la Constitution canadienne pour bafouer le droit de grève et de libre négociation des membres du SCFP du secteur de l'éducation. Cette décision antidémocratique a privé les travailleurs et travailleuses de droits fondamentaux. Pour protester, le personnel de l'éducation a débrayé et organisé de grands rassemblements aux bureaux de circonscription des députées et députés provinciaux. Une vague d'indignation a fait pression sur le premier ministre qui a fini par abandonner la loi.

Les employeurs du secteur public, comme les établissements d'enseignement supérieur, les bibliothèques, les régies de la santé et les sociétés d'État, ont moins de comptes à rendre au public que les gouvernements, puisqu'ils ne sont pas dirigés par des représentant(e)s élu(e)s par le public.

Par exemple, les établissements d'enseignement supérieur disposent d'un conseil d'administration ou d'un autre organe décisionnel pour voter les décisions financières qui affectent les services aux étudiant(e)s, au personnel et au corps professoral. Les membres du conseil d'administration sont choisi(e)s par les principaux administrateurs de

l'établissement ou élu(e)s par les syndicats des étudiant(e)s, du personnel et des professeur(e)s. Ces membres doivent en principe servir l'intérêt public, mais le public a très peu d'occasions de s'adresser aux employeurs et aux conseils d'administration du secteur public pour orienter leurs décisions.

En général, les employeurs du secteur privé ne divulguent pas au public les détails relatifs à leur financement, à leurs activités et à leur impact environnemental.

Lorsqu'un service est sous-traité à une entreprise, son PDG et ses cadres prennent des décisions qui influencent la qualité du service. Leurs décisions sont guidées par la quête de profits et les comptes à rendre à leurs actionnaires, ce qui mine leur responsabilité envers le public. Par exemple, les réunions de nombreuses entreprises privées ne sont pas accessibles au public. Les employé(e)s et la population ne peuvent pas prendre la parole pour influencer les décisions d'une entreprise, qui ne sont probablement pas prises de façon démocratique.

Lorsqu'un service est sous-traité à un OSBL, son conseil d'administration (CA) prend des décisions qui influencent la qualité du service. Les OSBL n'ont pas pour objectif de réaliser des profits. Cela dit, leurs CA ne rendent pas toujours de comptes au public, puisqu'ils ne disposent pas toujours de structures décisionnelles démocratiques. Puisque le public n'élit pas les membres du CA, il peut seulement faire des présentations au CA pour influencer ses décisions concernant les services. Par conséquent, les OSBL ne rendent pas autant de comptes au public que les représentant(e)s du gouvernement qui sont démocratiquement élu(e)s par la population, qui discutent des services publics dans des forums publics (comme l'Assemblée législative) et qui votent démocratiquement les projets de loi qui affectent les services publics.

Comblar l'écart salarial pour les groupes d'équité

Les négociations collectives menées par les syndicats améliorent les salaires de tout le monde, notamment ceux des travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés. Ramener les services à l'interne et offrir une représentation syndicale à ces personnes contribuent à réduire l'écart salarial entre les personnes racisées et non racisées. C'est aussi le cas pour les femmes, les membres de la communauté 2ELGBTQI+ et les personnes en situation de handicap.

Les entreprises privées favorisent le racisme et la discrimination au travail en offrant des emplois précaires et peu rémunérés à des personnes racisées (notamment des nouveaux arrivant(e)s, des personnes migrantes et des travailleuses et travailleurs temporaires). En général, les sous-traitants abaissent les salaires de leurs employé(e)s, refusent de leur accorder des avantages sociaux de base et alourdissent leur charge de travail. Lorsqu'un service est sous-traité, la mise en place de conditions de travail et de salaires différents peut créer une hostilité entre les groupes d'employé(e)s et affaiblir notre solidarité.

L'écart salarial est pire pour les travailleuses et travailleurs racisés du secteur privé

Dans le secteur privé, les personnes autochtones ayant une formation universitaire sont payées 44 % de moins que leurs homologues allochtones. Il existe aussi un écart salarial dans le secteur public, mais il est beaucoup plus faible (14 %).

Dans le secteur privé, les personnes racisées ayant un diplôme universitaire ont un salaire inférieur de 20 % à celui des personnes non racisées. Cet écart est de 12 % dans le secteur public.

Plusieurs facteurs contribuent à réduire la discrimination salariale dans le secteur public : le plus haut taux de syndicalisation, les congés familiaux (comme les congés parentaux et les congés de maladie) et la réglementation en matière d'équité salariale.

Source : CCPA (2014)

Une meilleure défense contre le racisme et la discrimination

Grâce à la syndicalisation, les travailleuses et travailleurs bénéficient d'un plus grand pouvoir et de multiples moyens pour lutter contre le racisme et la discrimination au travail. Par exemple, la négociation collective renforce l'équité en matière d'embauche, de promotion, d'emploi et de salaire, tandis que les griefs et la mobilisation des collègues permettent de dénoncer la discrimination au travail.

Les employé(e)s noir(e)s, autochtones et racisé(e)s du secteur public ont plus de chances d'avoir des emplois syndiqués, des salaires plus élevés, des avantages sociaux comme un congé parental, et d'autres protections et améliorations de leurs conditions de travail obtenues grâce à la négociation collective. Les employeurs publics peuvent plus facilement établir des normes d'emploi équitables pour les personnes autochtones, noires et racisées lorsqu'il n'y a pas de sous-traitance. Cela dit, il est crucial d'amener ces employeurs à rendre des comptes via les négociations collectives afin de garantir que l'ensemble des employé(e)s sont estimé(e)s et traité(e)s équitablement.

Les sections locales du SCFP savent que la sous-traitance affecte plus durement les travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et racisés. Par exemple, le SCFP 3338, qui représente le personnel de nettoyage de l'Université Simon Fraser, rappelle que la sous-traitance est incompatible avec l'engagement de l'Université en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Le recours à un sous-traitant signifie que l'Université n'est plus responsable d'un groupe d'employé(e)s où les femmes racisées et immigrantes sont surreprésentées. En ramenant les emplois à l'interne, l'employeur pourrait améliorer directement les conditions de travail de ces travailleuses racisées et les traiter comme l'ensemble de la communauté universitaire. [Le SCFP 3338 a formé une coalition avec les étudiant\(e\)s et le personnel du campus](#) pour s'opposer à la sous-traitance.

Des services publics plus équitables

Les services publics aident les gens à sortir de la pauvreté, favorisent l'égalité des chances économiques et cherchent à améliorer la santé publique et le mieux-être. Les

services publics comme l'éducation, les soins de santé et les services éducatifs à la petite enfance aident les personnes à faible revenu à accéder à de bons emplois et à des soins de qualité. Ces services peuvent considérablement améliorer leur qualité de vie et réduire les inégalités sociales au fil du temps.

La privatisation peut rendre les services publics coûteux, ce qui nuit aux personnes les plus démunies de notre société. Elle peut aussi compliquer l'accès à de bons emplois et à des services qui améliorent les conditions de vie. En tarifiant l'utilisation des services publics ou en augmentant le tarif actuel, le privé menace l'accès aux services pour les personnes à faible revenu. Ces personnes sont aussi celles qui sont le plus touchées par les réductions de services.

Choisir une cible pour ramener des emplois à l'interne

Tout d'abord, examinez votre milieu de travail et les services offerts par votre employeur afin d'établir si certains sont sous-traités. Vous êtes peut-être déjà au courant de services sous-traités qui étaient autrefois offerts à l'interne.

Dressez une liste des services sous-traités et des activités des sous-traitants, en précisant les détails suivants :

- Les tâches effectuées : précisez les postes et les lieux concernés (régions, bâtiments, itinéraires).
- L'entreprise ou les entreprises qui effectuent le travail.
- Le moment où le travail a été sous-traité.
- La date d'expiration ou de renouvellement du contrat et la procédure de renouvellement.
- Le service a-t-il déjà été offert à l'interne?
- Le nombre d'employé(e)s assurant le service.
- Les salaires et conditions de travail des employé(e)s du sous-traitant (avantages sociaux, heures de travail, etc.).
- Les travailleuses et travailleurs sont-ils syndiqués, et si oui, avec quel syndicat?
- Les plaintes documentées concernant la qualité du service (plaintes du public auprès d'une municipalité, etc.).

Si vous ne savez pas si des tâches sont sous-traitées à votre travail, recherchez les indices suivants :

- Des tâches sont effectuées par des personnes qui ne sont pas directement employées par votre employeur ou qui relèvent d'une entreprise tierce située ailleurs.
- Des travailleuses et travailleurs portent des uniformes ou des logos différents de ceux d'autres employé(e)s.
- Des bâtiments, des régions ou des itinéraires entiers sont exclus des horaires de travail des syndiqué(e)s.
- Des services ou unités ont des employé(e)s qui ne figurent pas sur la liste d'ancienneté ou la liste du personnel.

Choisir une cible

Si votre section locale cerne plusieurs occasions de ramener des emplois à l'interne, vous devrez établir quelle option offre les meilleures perspectives, en tenant compte des facteurs suivants :

- Les modalités et les problèmes du contrat.

- Le degré de soutien au sein de votre section locale.
- L'opinion de votre employeur par rapport au contrat et au sous-traitant.
- Le degré de conscientisation et de soutien dans votre communauté.

Une fois votre cible choisie, créez un budget de campagne. La [Caisse nationale de défense du SCFP](#) vise à aider nos sections locales à mener leurs campagnes. Votre personne conseillère peut vous aider à accéder à des fonds partagés afin d'accroître vos ressources pour votre campagne. Votre conseil de district et votre division provinciale du SCFP pourraient aussi vous aider à déployer votre campagne.

Les questions suivantes vous aideront à choisir une cible.

Problèmes liés à la qualité du service, aux conditions de travail et aux coûts :

- Le public s'est-il plaint de la qualité du service?
- Y'a-t-il des preuves de travail bâclé?
- Le coût de prestation du service a-t-il été plus élevé que prévu ces dernières années?
- Les personnes actuellement employées ont-elles des salaires ou des conditions de travail médiocres?
- Le sous-traitant a-t-il fait l'objet de plaintes liées à la santé, la sécurité ou l'environnement?
- Les groupes d'équité sont-ils surreprésentés dans la main-d'œuvre (p. ex., les personnes autochtones, noires et racisées)?
- Le sous-traitant a-t-il pris des mesures qui accentuent les inégalités sociales? Comme limiter l'accès en réduisant les services offerts ou en instaurant de nouveaux frais d'utilisation?

Échéance pour recueillir vos informations, élaborer une stratégie et réaliser votre campagne :

- Quelle est la procédure de renouvellement du contrat?
- Quand sera prise la décision de renouveler le contrat ou de ramener le travail à l'interne?

Capacité interne à fournir le service :

- Certaines ressources sont-elles actuellement sous-utilisées?
- Y a-t-il des travailleuses et travailleurs disponibles pour effectuer le travail?
- Y a-t-il des travailleuses et travailleurs formés pour effectuer le travail?
- Les tâches relèvent-elles de votre unité de négociation?
- L'employeur a-t-il déjà l'équipement, les outils et les locaux nécessaires pour effectuer le travail à l'interne? Combien coûterait l'achat ou la location de l'équipement, des outils et des locaux nécessaires?

Soutien de nos membres et des autres travailleuses et travailleurs :

- Quelle est l'importance de cette question pour les membres de votre section locale?
- Qu'est-ce que les membres sont prêt(e)s à faire pour monter une campagne?
- Les personnes employées par le sous-traitant sont-elles membres de votre unité de négociation? D'une autre section locale du SCFP? D'un autre syndicat? Ont-elles déjà été membres de votre section locale? S'agit-il de personnes non syndiquées qui n'ont jamais fait partie de votre section locale?
- Quel soutien pouvez-vous attendre des employé(e)s du sous-traitant? Si ces personnes ne sont pas syndiquées, souhaiteraient-elles adhérer à votre section locale? Compréhendent-elles les avantages de la syndicalisation?
- Votre campagne serait-elle appuyée par d'autres syndicats (si d'autres syndicats sont présents à votre lieu de travail)?

Soutien de nos allié(e)s :

- Que pensent les personnes qui utilisent le service actuellement?
- S'inquiètent-elles de l'évolution de l'accès aux services pour certains groupes?
- Avons-nous déjà des relations avec des groupes communautaires et d'autres partenaires?

Soutien des personnes détenant le pouvoir décisionnel :

- Est-ce que les gestionnaires ou les responsables élu(e)s soutiendraient votre proposition? Ces personnes varient selon le lieu de travail, la région et le secteur (conseils d'administration d'hôpitaux, de collèges ou d'universités, conseils municipaux, conseils scolaires, etc.).
- La direction s'opposera-t-elle fermement à votre campagne?

Où trouver des informations

Exigences de divulgation des conventions collectives

Certaines conventions collectives obligent l'employeur à divulguer les détails des contrats liés aux tâches qui pourraient être exécutées par l'unité de négociation. Il peut s'agir de renseignements sur le sous-traitant, la durée et le coût du contrat, les frais de négociation, d'administration et de supervision du contrat, etc.

Le document [*Protéger nos emplois contre la privatisation : Comment lutter contre la sous-traitance à la table de négociations*](#) donne des exemples de clauses de conventions collectives du SCFP qui obligent l'employeur à divulguer au syndicat des informations sur le sous-traitant.

Le site web de l'employeur

Le site web de l'employeur pourrait contenir des renseignements sur le sous-traitant. Ces renseignements peuvent aider à convaincre les membres et le public des mauvaises pratiques du sous-traitant et des coûts de gestion du contrat.

Cherchez des renseignements dans les sections suivantes :

- Les pages d'actualité ou les annonces (récentes ou archivées)
- Les appels d'offres et les demandes de propositions
- Les rapports, les plans et les études (p. ex., rapports annuels, plans stratégiques, etc.)
- Les documents budgétaires
- Les états financiers
- Les ententes de service
- Les ordres du jour et procès-verbaux des réunions

Les travailleuses et travailleurs, les cadres et les dirigeant(e)s élu(e)s

Les travailleuses et travailleurs représentent une importante source d'information.

Discutez avec des membres de tous les services et de toutes les classes d'emploi, ainsi qu'avec les employé(e)s du sous-traitant, afin d'obtenir les informations les plus précises possible. Plusieurs employé(e)s ont une expérience directe des problèmes liés au sous-traitant et peuvent vous aider à les documenter.

Vous pouvez organiser une réunion pour discuter des relations de votre employeur avec un sous-traitant ou des pratiques du sous-traitant, ou recueillir ces renseignements lors de conversations individuelles avec les employé(e)s.

Vous pouvez aussi vous adresser aux gestionnaires de votre lieu de travail et aux gestionnaires du sous-traitant. Selon votre lieu de travail et les relations que votre section locale entretient avec les élu(e)s, vous pourriez obtenir des renseignements clés auprès des membres des conseils d'administration ou des conseils municipaux.

Demandes d'accès à l'information

Votre employeur est possiblement tenu de partager les informations publiques sur ses sous-traitants lorsqu'elles sont demandées en vertu des lois encadrant l'accès à l'information.

La *Loi sur l'accès à l'information* nous confère le droit de demander l'accès aux informations contenues dans les dossiers du gouvernement fédéral. Le public a aussi le droit de faire des demandes d'accès à l'information (avec certaines restrictions) auprès d'administrations municipales et provinciales, de collèges, d'universités, d'agences publiques, de conseils d'administration, de commissions et de conseils consultatifs en vertu des lois provinciales sur l'accès à l'information.

Les demandes d'accès à l'information permettent d'obtenir des preuves concernant un sous-traitant ou la qualité d'un service, qui seront utiles dans des communications publiques ou lors de réunions avec des personnes détenant le pouvoir décisionnel. Souvent, ces informations ne seront pas révélées d'une autre manière, à moins que l'employeur ne soit obligé de les divulguer.

Présenter une demande d'accès à l'information est un processus utile, mais souvent lent, puisqu'il faut parfois des mois, voire des années, pour obtenir les renseignements demandés. Les lois sur l'accès à l'information permettent de ne pas divulguer certaines informations, ce qui peut parfois faire l'objet d'un appel, rallongeant ainsi le processus.

Votre personne conseillère du SCFP peut vous aider à remplir une demande d'accès à l'information.

Conseils pour soumettre une demande d'accès à l'information :

Assurez-vous de demander les informations à la bonne organisation ou au bon organisme : tapez le nom de l'organisme public en question, avec la mention « accès à l'information ».

- Faites une demande aussi précise que possible. Indiquez des dates précises et les documents demandés (p. ex., copies de contrat, courriels ou notes de réunion). Voici un exemple : « Une copie de tous les contrats conclus entre le gouvernement de l'Ontario et Medavie Health Services pour les cliniques mobiles de vaccination en Ontario entre le 1^{er} mars 2021 et le 28 mai 2021 ».
- Suivez l'état de votre demande et assurez un suivi régulier pour veiller au respect des échéanciers.

Renforcer l'engagement des membres

Vous devez impliquer et informer les membres à chaque étape de votre plan afin d'en favoriser le succès. Comme employé(e)s de première ligne, les membres du SCFP sont des sources d'information fiables. Nos membres connaissent parfaitement le terrain et leur soutien est crucial pour nouer des liens avec d'autres membres, nos allié(e)s et les usagères et usagers, raconter notre histoire dans les médias et faire pression sur les employeurs et les dirigeant(e)s élu(e)s pour qu'ils ramènent les services à l'interne.

Voici des conseils pour impliquer les membres dans votre campagne :

1. Contactez les membres pour obtenir leurs coordonnées les plus récentes et avoir des conversations individuelles sur les raisons de ramener des emplois à l'interne. C'est une belle occasion d'avoir une vue d'ensemble des postes et lieux de travail des membres et de les inviter à s'impliquer dans votre section locale.

Si votre lieu de travail compte un grand nombre d'employé(e)s, divisez les discussions individuelles entre les membres organisateurs par services ou par secteurs. Dressez une liste des personnes qui ont été contactées et notez dans quelle mesure elles souhaitent s'impliquer au sein de votre section locale. Cette liste vous sera très utile pour votre campagne.

2. Lors d'une réunion générale des membres, entamez une discussion sur le rapatriement des services à l'interne. Faites une présentation sur les raisons pour lesquelles votre section locale devrait lancer une campagne. Expliquez l'impact de la sous-traitance sur votre unité de négociation, les salaires, les conditions de travail, le pouvoir de négociation et les capacités de votre section locale. Montrez pourquoi le rapatriement des services à l'interne ferait une différence pour les membres et le public. Demandez aux membres de faire part de leurs expériences et de leurs idées. Votre personne conseillère peut vous aider à préparer cette présentation.
3. Adoptez une résolution indiquant que votre section locale s'engage à mener une campagne pour ramener des emplois à l'interne.
4. Demandez aux membres de signaler à leurs délégué(e)s syndicaux les problèmes liés aux sous-traitants, afin de pouvoir documenter les désavantages de la sous-traitance. Recueillez des statistiques, comme le nombre de personnes provenant de groupes d'équité employées par le sous-traitant. Invitez ces personnes à se joindre à votre campagne.

5. Offrez aux membres qui souhaitent s'impliquer dans la campagne des occasions d'assumer plus de responsabilités, par exemple en créant un comité ou un poste de gestionnaire de campagne. Ces membres peuvent être responsables d'assister aux réunions avec l'employeur ou les autorités locales, et d'en faire rapport à votre section locale.

Afin de refléter la diversité de votre section locale, votre plan doit inclure les apports d'un large éventail de membres, notamment de membres de groupes d'équité.

6. Informez régulièrement les membres des progrès de votre campagne lors des réunions générales et via d'autres moyens (p. ex. infolettres, médias sociaux, courriels, textos, conversations individuelles). Évaluez combien de membres ont participé aux actions de votre campagne, leur niveau d'implication et les points à améliorer (p. ex., rejoindre de nouveaux membres ou des membres qui n'ont pas encore participé). Faites régulièrement le point sur votre campagne.

Élaborer un plan

L'objectif de votre campagne est de ramener des emplois à l'interne, afin que le travail soit effectué par des membres du SCFP. Après avoir choisi votre cible, vous devez choisir les stratégies qui vous aideront à atteindre votre objectif.

Voici des questions qui vous aideront à établir votre stratégie :

- Les tâches que vous visez sont-elles déjà incluses dans la portée de la convention collective du syndicat? Les tâches ont-elles déjà été effectuées par des membres du SCFP? S'agit-il de nouvelles tâches?
- Qui prendra ultimement la décision qui vous permettra d'atteindre votre objectif?
- Quels facteurs influenceront ces décideuses et décideurs?
- Qui faut-il impliquer dans la campagne de votre section locale?
- Qui faut-il convaincre de l'importance de ramener les emplois à l'interne?

Vous devez pouvoir expliquer votre stratégie en quelques phrases en décrivant ce que vous ferez et qui vous cibleront. Vous pouvez vous appuyer sur plusieurs stratégies.

Voici quelques exemples :

- Lancer une campagne pour syndiquer les employé(e)s du sous-traitant. Hausser les salaires et les conditions de travail de ces employé(e)s pour contrer la sous-traitance.
- Mobiliser le public pour faire pression sur l'employeur afin qu'il annule le contrat, ramène les emplois à l'interne et reconnaisse le SCFP comme agent négociateur.
- Inciter les instances décisionnaires à lancer un projet pilote visant à ramener le travail à l'interne avec les membres du SCFP.

Vos actions doivent faire progresser votre stratégie et renforcer la capacité de votre section locale à ramener des emplois à l'interne.

Par exemple, si l'une de vos stratégies consiste à mobiliser le public, vous pourriez :

- Sonder la population et les personnes qui utilisent les services, spécialement celles provenant de groupes d'équité.
- Faire une présentation publique aux instances politiques locales.
- Organiser une assemblée publique au sein de la communauté.
- Publier un texte d'opinion dans votre journal local.
- Suggérer des idées d'articles aux journalistes de la région.

Choisissez des actions qui ouvrent la voie à des négociations avec les instances décisionnaires. Il se peut que vous deviez utiliser plusieurs tactiques.

Plaider votre cause : élaborer et diffuser un message efficace

Que votre campagne visant à ramener des emplois à l'interne se déroule en coulisses ou qu'elle soit publique, vous devrez définir clairement qui vous voulez rejoindre (votre public) et ce qui le convaincra de soutenir votre campagne (votre message).

Parler des services publics d'une manière qui touche les gens les incitera à soutenir nos campagnes pour protéger et améliorer ces services.

Le Service des communications du SCFP peut vous aider à créer votre message et à le transmettre à votre public cible. Contactez votre personne conseillère pour commencer à élaborer votre message.

Pour que votre campagne soit réussie, votre message devra être :

- transmis au bon public;
- diffusé par la bonne personne;
- diffusé au bon moment;
- répété plusieurs fois.

Un bon message doit être :

- clair;
- concis;
- uniforme.

Un message court et précis sera plus facile à comprendre, à mémoriser et à répéter. Utilisez des formulations claires et directes. Limitez-vous à une affirmation ou une idée par phrase.

Élaborer votre message

Un bon message s'appuie sur des faits et des recherches (voir *Plaider votre cause : vous informer sur votre cible*) et fait appel aux valeurs et aux émotions des gens. Il doit se limiter à quelques phrases et pouvoir être communiqué facilement à votre public cible.

Votre public cible variera selon le cas : membres, instances décisionnaires, allié(e)s, membres de la communauté, médias, employeur, etc.

Définissez bien qui vous voulez rejoindre. Vous aurez probablement plus d'un public cible. Dressez la liste de vos publics cibles et adaptez votre message à chaque groupe, au besoin.

Il est important que votre message soit convaincant, crédible et qu'il amène les gens à agir.

Votre message doit répondre aux trois questions suivantes :

1. Qu'est-ce qui est en jeu?
2. Pourquoi cet enjeu est-il important (pour votre public)?
3. Que comptons-nous faire?

Un bon message explique la position de votre section locale et ce qu'elle tente d'accomplir. Voici des éléments qui trouvent un écho auprès du public : les services publics sont fiables et accessibles lorsqu'on en a besoin, ils ne sont pas fournis à des fins lucratives, ils offrent un accès égal à tout le monde, ils sont économiques et constituent une bonne utilisation des fonds publics. Utilisez ces idées pour créer un message personnalisé, adapté à votre situation.

Avec la privatisation des services, on paie plus cher pour recevoir moins. Un élément central des messages antiprivatisation est de souligner que les services privatisés sont fournis à des fins lucratives. Voici des thèmes contre la sous-traitance qui résonnent : la sous-traitance est risquée et motivée par le profit, elle limite l'accès du public aux services et elle affaiblit la reddition de comptes envers le public.

Le contenu de vos messages dépendra de votre situation précise et des informations dont vous disposez. Vous devrez travailler avec votre représentant(e) en communication pour adapter et affiner les messages qui fonctionnent le mieux en fonction de votre communauté, de votre public, de la situation locale et du service que vous protégez. Contactez votre personne conseillère du SCFP pour aller de l'avant !

Vous devrez probablement adapter vos messages clés, surtout si vous avez plus d'un public cible. Choisissez les formules et le ton qui favoriseront l'établissement d'un lien avec les destinataires. Selon qu'il s'adresse aux membres ou à des décideuses et décideurs, votre message aura la même essence, mais sera livré différemment.

Diffuser votre message

Lorsque votre message sera prêt à être diffusé, commencez par les membres, puis élargissez la diffusion. Avant de passer aux étapes suivantes, les membres doivent comprendre votre message et être prêt(e)s à le partager.

La façon de transmettre votre message dépendra de votre public cible, du moment où vous essayez de le rejoindre et de l'endroit où il se trouve. Voici quelques moyens de communiquer votre message aux membres, aux personnes qui utilisent le service, au public, aux instances décisionnaires et aux médias. Travaillez avec votre représentant(e) en communication pour définir ce qui convient le mieux à votre situation :

- Conversations individuelles au travail
- Appels téléphoniques aux membres
- Infolettres envoyées par courriel et affichées sur le babillard syndical
- Publications sur votre site Web et les médias sociaux
- Mises à jour par courriel
- Réunions de votre section locale
- Atelier sur les avantages de ramener les emplois à l'interne
- Envois postaux à la communauté ou promotion à l'aide de prospectus
- Rencontres avec des décideuses et décideurs
- Présentations aux organes décisionnels
- Forums publics
- Kiosques d'information lors d'activités publiques
- Textes d'opinion dans les journaux
- Éditoriaux
- Communiqués de presse
- Articles publiés dans les médias imprimés ou numériques
- Entrevue à la télé ou la radio
- Publicité payée

Le messenger est aussi important que le message. Nous savons que les employé(e)s de première ligne qui fournissent les services publics sont nos messagères et messagers les plus efficaces. Le public a une grande confiance dans les membres du SCFP. Nous savons aussi que les usagers et usagères d'un service menacé de sous-traitance sont des porte-parole crédibles. Assurez-vous d'associer les bons visages à votre message.

Contactez votre personne conseillère pour travailler sur le plan de diffusion de votre message. Elle vous mettra en contact avec votre représentant(e) en communication, qui vous aidera à rejoindre les membres, le public et les médias. Consultez les cours du SCFP sur la communication avec les membres, la collaboration avec les médias et plus encore.

Plaider votre cause : vous informer sur votre cible

Après avoir recueilli des informations préliminaires sur le sous-traitant (voir *Choisir une cible*), il est temps de monter votre dossier de recherche.

Vous devrez mener des recherches approfondies et fiables pour monter un dossier solide et avoir une campagne efficace. Cela ajoutera de la crédibilité à vos arguments et vous aidera à centrer le débat sur les faits. Vous pouvez utiliser les informations sur le contrat et le sous-traitant dans vos messages de campagne, vos interactions avec les médias et vos présentations aux décideuses et décideurs.

Rassemblez autant d'informations que possible sur le contrat et le sous-traitant. Vous pourrez ainsi démontrer que la prestation des services à l'interne est mieux pour la communauté, les employé(e)s et les finances publiques.

Commencez par recueillir des renseignements en discutant avec les membres de la base, qui sont toujours une précieuse source d'informations. Vous pourriez aussi obtenir des informations utiles directement auprès de la direction, dans les documents budgétaires de votre employeur ou via une demande d'accès à l'information, ainsi qu'auprès des élu(e)s favorables aux syndicats.

Il existe d'autres sources d'information gratuites :

Pour les sociétés canadiennes cotées en bourse :

- Système électronique de données, d'analyse et de recherche ([SEDAR](#))

Pour les sociétés américaines cotées en bourse :

- [EDGAR](#)

Pour les organismes caritatifs canadiens :

- [Registre des organismes caritatifs canadiens](#)

Pour toutes les organisations :

- CanLII : une base de données de décisions judiciaires et de documents législatifs
- Recherches sur Google Actualités
- LinkedIn
- Registres des lobbyistes
- Archives Internet de la Way Back Machine
- Procès-verbaux des réunions publiques

Le site web Strategic Corporate Research fournit des informations détaillées sur l'analyse de l'entreprise du sous-traitant et d'autres techniques de recherche.

La liste ci-dessous peut vous aider à organiser et à présenter vos recherches. Ne vous découragez pas s'il vous est impossible de trouver tous les documents énumérés ou de répondre à toutes les questions. Souvent, vous n'aurez pas accès à des informations complètes. Efforcez-vous de trouver assez de faits et de preuves pour avoir un argumentaire convaincant.

Informations et questions clés concernant le sous-traitant

Contexte

- Travail ou service sous-traité
- Date d'expiration du contrat
- Entreprise qui fournit le service
- Noms des entreprises ayant répondu à l'appel d'offres (le cas échéant)
- Comment et pourquoi l'entreprise a été choisie

Documents clés à examiner

- Contrats passés et actuels entre le sous-traitant et l'employeur
- Appels d'offres de l'employeur
- Réponses aux appels d'offres, y compris les montants de toutes les offres
- Documents budgétaires
- Preuves des montants réels versés aux sous-traitants (p. ex., chèques, factures, états financiers)
- Coûts pour l'employeur liés à la gestion et à la surveillance des contrats
- Études et rapports pertinents (p. ex., rapports de consultants)
- Échéanciers des projets et échéanciers révisés

Les dossiers de l'employeur contiennent souvent des informations sur les antécédents du sous-traitant en matière de santé, de sécurité, de relations de travail et d'environnement, et sur d'autres questions comme la qualité du service. Les médias pourraient avoir publié des articles à ce sujet. Voici divers types de documents à examiner, par thème.

Qualité des services

- Rapports municipaux détaillant les problèmes de qualité
- Évaluations officielles du rendement du sous-traitant
- Plaintes du public
- Analyse de la formation et de l'expérience exigées des employé(e)s du sous-traitant par rapport aux employé(e)s internes
- Analyse du nombre d'employé(e)s du sous-traitant par rapport au nombre antérieur d'employé(e)s internes
- Preuve d'une mauvaise reddition de comptes au public
- Couverture médiatique détaillant les problèmes de service

Relations de travail, santé et sécurité, et bilan environnemental

- Des plaintes liées au travail ou à l'emploi ont-elles été déposées contre le sous-traitant?
- Le sous-traitant a-t-il enfreint des lois ou des réglementations liées à la santé, à la sécurité ou à l'environnement?

Renseignements sur l'entreprise

- Quelle est la structure de l'entreprise?
- Qui possède et contrôle l'entreprise?
- L'entreprise est-elle cotée en bourse? Si oui, qui sont ses principaux actionnaires?
- Quelle est la position de l'entreprise sur les enjeux liés à votre secteur?
- Quel est l'historique de l'entreprise en matière de lobbying? Quelles relations l'entreprise entretient-elle avec les élu(e)s?
- Certains des services fournis par le sous-traitant sont-ils aussi fournis à l'interne?
- L'entreprise possède-t-elle ou loue-t-elle l'équipement utilisé pour fournir le service?

Comparaisons régionales

- L'entreprise a-t-elle d'autres contrats? Si oui, où?
- D'autres employeurs du secteur public ont-ils déjà annulé des contrats? Pourquoi?
- Existe-t-il des plaintes contre l'entreprise concernant ses autres contrats?
 - Violations des droits de la personne
 - Inquiétudes liées aux normes de travail ou d'emploi
 - Problèmes de santé et de sécurité
 - Problèmes environnementaux
 - Violations de contrat
 - Mauvaise gestion financière
 - Problèmes de qualité

Plaider votre cause : chiffrer vos propositions

Pour convaincre de la nécessité de ramener des emplois et des services à l'interne, il faut détailler la façon de procéder, notamment en expliquant le coût de l'opération. Pour comprendre les implications financières du rapatriement des emplois, vous devez savoir combien l'employeur paie le sous-traitant pour effectuer le travail, en incluant tous les coûts cachés, et définir le coût du travail s'il était effectué à l'interne.

Heureusement, votre personne conseillère est là pour guider votre section locale au fil de ce processus !

Il est important de rappeler qu'un employeur ne recoure pas toujours à la sous-traitance pour réduire ses dépenses. La décision de sous-traiter peut aussi avoir pour but de déléguer des responsabilités. Si c'est le cas, votre section locale peut souligner dans quelle mesure cette décision a rendu le service moins réactif et moins souple, tout en minant la reddition de comptes.

Lorsque vous présentez les chiffres, l'idée n'est pas de démontrer que le travail des membres du SCFP est moins cher, mais que la prestation de service à l'interne est efficace et qu'elle représente une bonne utilisation des fonds publics. Si la sous-traitance semble coûter moins cher, dans quelle mesure ces économies sont-elles réelles et justifient-elles les tracas liés à la supervision et à l'administration du contrat? On peut présenter des arguments solides pour le rapatriement des services en insistant sur la meilleure qualité des services et le contrôle direct des effectifs et de la prestation des services.

Qualité des services

- Le sous-traitant a-t-il pris des raccourcis? Comment cela a-t-il affecté le service?
- Détaillez les plaintes ou les reportages qui soulignent les problèmes de service.
- Comment le rapatriement des emplois améliorerait-il la prestation des services?

Contrôle local

- La prestation des services à l'interne permet aux instances décisionnaires locales, notamment aux gestionnaires, d'améliorer les services et de s'adapter à l'évolution des circonstances plutôt que d'être menotté(e)s par un contrat à long terme.
- Les problèmes urgents peuvent être traités sans passer par un tiers.
- L'expertise et les connaissances sont conservées à l'interne, ce qui améliore la coordination et l'innovation.
- Le public a davantage confiance lorsqu'il peut accéder à des informations sur le service.

Votre analyse des coûts doit chiffrer et mettre en évidence les coûts cachés de la sous-traitance, qui ne sont pas pris en compte dans le prix de la privatisation.

Coût de l'appel d'offres

La rédaction d'un appel d'offres, sa publication, l'analyse des offres et la rédaction du contrat entraînent des coûts administratifs et juridiques considérables.

Subventions publiques au sous-traitant

Si votre employeur fournit déjà au sous-traitant des fournitures, de l'équipement, des locaux, des services publics, une aide à la gestion ou à l'administration, il ne faut pas ajouter ces éléments au coût du rapatriement des services.

Travaux de réparation ou de nettoyage

Examinez si le personnel du secteur public répare ou corrige les problèmes négligés par le sous-traitant.

Supervision des contrats

La sous-traitance entraîne des coûts liés à la surveillance et à l'application des contrats, à la gestion des paiements contractuels, à la renégociation des contrats (en cas de modification), à la vérification et à la résolution des problèmes. La supervision et le contrôle du travail du sous-traitant représentent d'autres coûts supplémentaires.

Taxes

Comme pour tout autre achat, un employeur public doit payer les taxes de vente sur le coût d'un service sous-traité. L'employeur n'a pas à payer les taxes de vente sur les salaires des employé(e)s du secteur public.

Vue d'ensemble

La sous-traitance a souvent des coûts économiques et sociaux cachés que le public finit par payer, comme l'impact sur l'économie locale et les recettes fiscales. L'économie locale souffrira si un service est sous-traité à un fournisseur qui est situé en dehors de la région ou qui ne se procure pas son matériel et ses équipements localement. L'impact sur les entreprises de la région peut entraîner une baisse des recettes fiscales à tous les ordres gouvernementaux. Si les entreprises locales font faillite ou licencient du personnel, cela peut entraîner une hausse des coûts de l'aide sociale.

Pour comparer les coûts des services internes et des services sous-traités, il faut comparer des pommes avec des pommes. Pour avoir une comparaison juste et exacte, il faut que l'ampleur des activités, les échéanciers et la qualité du service soient comparables. Si le sous-traitant ne respecte pas les clauses du contrat, le coût du contrat ne reflète pas le coût véritable. Il faut calculer les coûts des services effectués à l'interne en fonction des critères énoncés dans les documents d'appel d'offres.

Le Service de la recherche du SCFP peut vous aider à chiffrer une proposition pour ramener à l'interne des services sous-traités. Pour commencer, utilisez l'outil suivant pour recueillir des informations et contactez votre personne conseillère pour obtenir de l'aide.

L'ampleur des services sous-traités

- Combien d'heures sont nécessaires pour effectuer le travail?

La réponse pourrait se trouver dans l'appel d'offres auquel le sous-traitant a répondu ou dans le contrat entre le sous-traitant et l'employeur. Vous pouvez aussi vous baser sur le nombre d'employé(e)s qui travaillent pour le sous-traitant et leurs heures de travail. Si le travail était auparavant effectué à l'interne, vous pouvez trouver le nombre d'employé(e)s et leurs heures de travail.

Le travail pourrait être accompli par :	Nombre de membres actuels de l'unité de négociation
	Nombre actuel d'employé(e)s du sous-traitant
	Nombre de nouvelles embauches

- Combien de personnes devront être formées?
- Quelles sont les exigences de formation?
- L'employeur a-t-il déjà les locaux nécessaires pour effectuer le travail à l'interne?
- Quel équipement est nécessaire?
- L'employeur a-t-il déjà l'équipement nécessaire?
- Quelles sont les fournitures nécessaires?

Conditions de travail du SCFP

Salaires

Recueillez des informations sur les salaires selon les classes d'emploi des personnes susceptibles d'effectuer le travail ou estimez les salaires selon des classes d'emploi semblables.

	Information	Article	Remarques
Salaires de base			
Grille salariale			
Classes d'emploi			

Heures de travail et primes

	Information	Article	Remarques
Heures à temps plein			
Heures à temps partiel			
Différentiel de quart (p. ex., quart de nuit)			
Autres primes			

Régime de retraite et avantages sociaux

Notez uniquement la part de l'employeur dans le coût du régime de retraite et des avantages sociaux. Pour les avantages assurés, il faut indiquer le montant de la prime payée par l'employeur (un pourcentage du salaire ou un taux forfaitaire pour une couverture individuelle ou familiale). Souvent, la convention collective ou le livret sur les avantages sociaux ne précise que la proportion de la prime payée par l'employeur, et non le montant comme tel. Vous pouvez obtenir ce renseignement auprès des ressources humaines ou du prestataire des avantages sociaux. Veuillez préciser les conditions d'admissibilité au régime de retraite et aux avantages sociaux (p. ex., s'ils ne sont accessibles qu'aux employé(e)s à temps plein après la période d'essai).

	Information	Article	Remarques
Cotisation au régime de retraite			
Assurance maladie complémentaire			
Soins dentaires			
Soins de la vue			
Assurance vie			
Invalidité de longue durée			
Couverture des médicaments sur ordonnance			
Programme d'assistance aux employé(e)s			
Vacances			
Congés de maladie			

Indemnités

	Information	Article	Remarques
Repas			
Uniforme			
Autres			

Tout autre élément de rémunération prévu par votre convention collective.

Les calculs doivent être effectués en tenant compte de ces informations et des coûts associés aux cotisations obligatoires, comme les cotisations à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, à l'impôt-santé des employeurs et aux primes d'indemnisation des accidents du travail.

Exemples d'articles pour les conventions collectives

Extrait de la publication du SCFP [*Protéger nos emplois contre la privatisation : Comment lutter contre la sous-traitance à la table de négociations.*](#)

Inverser la privatisation : clauses de rapatriement à l'interne

Le rapatriement de tâches à l'interne est une autre façon de lutter contre la sous-traitance et la privatisation.

Négocier un processus de rapatriement implique généralement :

- d'obtenir que l'employeur divulgue toutes les informations sur les services actuellement sous-traités.
- d'obtenir un engagement envers un examen conjoint des travaux sous-traités qui pourraient être exécutés par les membres de l'unité de négociation.
- d'obtenir un engagement à considérer les propositions du syndicat concernant le rapatriement à l'interne.

*SCFP 2334, Ville de Lévis (Cols bleus et brigadiers scolaires) – QC
9 juillet 2015–31 décembre 2019*

6-4.05 Le mandat du sous-comité est notamment :

- de procéder à l'analyse des coûts reliés aux travaux donnés à forfait et de les comparer avec les coûts à l'interne dans l'hypothèse où ces travaux seraient effectués par les salariés;
- d'étudier les motifs pour lesquels l'Employeur privilégie, le cas échéant, l'attribution de travail à forfait;
- d'étudier tout projet de travaux qui pourraient être faits en régie interne;
- de rechercher dans la révision des procédures de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément, des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par les salariés;
- de faire toute recommandation appropriée aux autorités compétentes de la Ville, relativement à l'octroi de travail à forfait ou de transfert à l'interne de travaux déjà attribués à forfait;
- de collaborer au suivi de tous travaux qui pourraient être ainsi transférés, le cas échéant, du secteur privé à l'interne, suivant les décisions du Conseil de la Ville.

- 8.03 Faisant suite à la disposition 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.

Pour rapatrier des tâches à l'interne, il est possible dans certaines juridictions de négocier la portée de la convention collective (ou la reconnaissance de l'unité de négociation). On peut par exemple inclure une installation ou un nouveau service, ou encore ajouter un nouveau quart de travail, une nouvelle classe d'emploi ou un nombre de membres supplémentaires qui effectueront les tâches rapatriées à l'interne. Ce type de mesure doit être compatible avec l'accréditation et notre marge de manœuvre à cet égard dépend de la législation applicable.

Les sections locales devraient consulter leur conseiller ou conseillère syndicale pour s'assurer que la portée de l'accréditation soit compatible avec les clauses négociées.

: ic/cope 491 – 2022.12.16
Ss/cope491 2023.09.11

SCFP