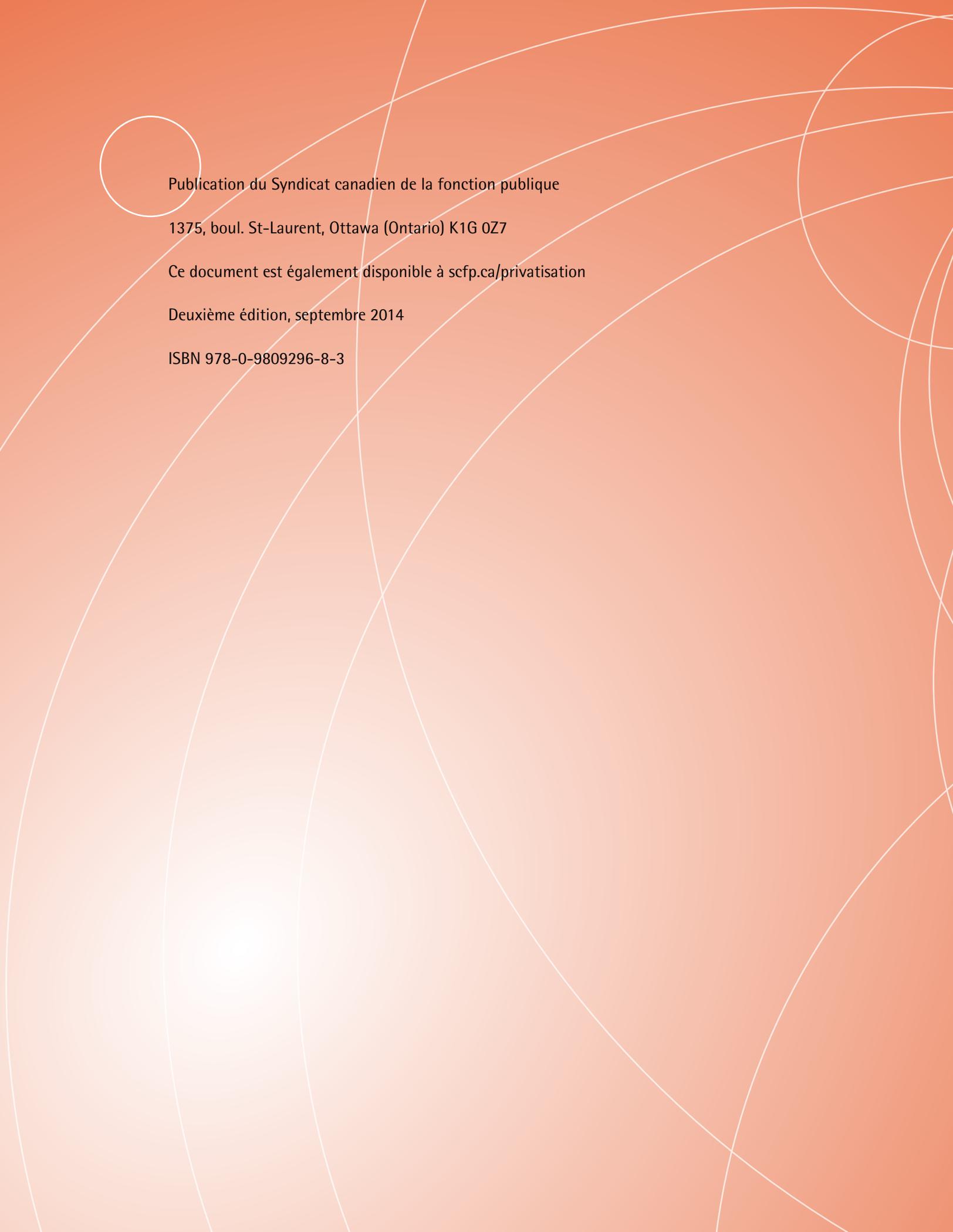


NOTRE MEILLEUR MOYEN DE DÉFENSE

**S'OPPOSER À LA PRIVATISATION
À LA TABLE DE NÉGOCIATIONS**

2^e édition



Publication du Syndicat canadien de la fonction publique

1375, boul. St-Laurent, Ottawa (Ontario) K1G 0Z7

Ce document est également disponible à scfp.ca/privatisation

Deuxième édition, septembre 2014

ISBN 978-0-9809296-8-3



NOTRE MEILLEUR MOYEN DE DÉFENSE S'OPPOSER À LA PRIVATISATION À LA TABLE DE NÉGOCIATIONS

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Prendre le pas sur la privatisation : préavis, communication des renseignements et consultation	3
Empêcher la privatisation : libellé concernant la sous-traitance.....	7
Renverser la privatisation : libellé concernant le rapatriement des services à l'interne.....	20
Protéger les avantages sociaux en cas de privatisation ou de réduction de la couverture.....	27
Conclusion	30



INTRODUCTION

Pendant des décennies, des entreprises et certains gouvernements ont exercé des pressions sur les employeurs du secteur public pour privatiser des services. Les moyens utilisés pour y parvenir sont nombreux : sous-traitance, partenariat public-privé, appel d'offres et vente.

La privatisation des emplois et des services a des conséquences négatives sur les membres du syndicat et leur communauté. En effet, le niveau de vie des travailleurs diminue et de bons emplois disparaissent. Notre meilleur moyen de défense contre la privatisation est la convention collective que nous négocions. Les négociations visant à arrêter la privatisation comportent généralement des discussions autour de libellés concernant la sous-traitance et le rapatriement à des services à l'interne. Ces clauses sont des éléments-clés de la convention collective en ce qui a trait à la protection syndicale et à la sécurité d'emploi.

Dans leur recherche de fausses économies, les employeurs ciblent souvent les clauses de la convention qui fait obstacle à la privatisation. À chaque ronde de négociations, les sections locales doivent être prêtes à se mobiliser pour défendre et améliorer ces clauses. Il est aussi important de négocier des libellés proactifs qui tiennent compte de nouvelles formes de privatisation comme les partenariats public-privé ou les modes alternatifs de prestation des services. Il faut aussi soumettre à la discussion des dispositions sur le rapatriement des services à l'interne.

Le présent guide donne un aperçu des questions liées à la privatisation, à la sous-traitance et au rapatriement des services à l'interne auxquelles les membres du SCFP sont confrontés. Il contient aussi des exemples de libellé provenant de diverses conventions collectives qui seront utiles pour les comités de négociation, les conseils de négociation et les conseillers syndicaux. Si vous êtes intéressé à suivre un cours sur la négociation ou si vous souhaitez obtenir plus de ressources pour lutter contre la privatisation, communiquez avec le représentant du SCFP responsable de la formation dans votre région ou consultez les outils pour les membres disponibles en ligne à scfp.ca.

Il y a quatre principaux éléments à considérer lorsque vient le temps d'élaborer ou de revoir les libellés de la convention collective :

1. Prendre le pas sur la privatisation : préavis, communication des renseignements et consultation
2. Empêcher la privatisation : libellé concernant la sous-traitance

3. Renverser la privatisation : libellé concernant le rapatriement des services à l'interne
4. Protéger les avantages sociaux en cas de privatisation ou de réduction de la couverture

Chaque section de ce guide contient une brève mise en contexte, des questions utiles pour la négociation, ainsi que des exemples de libellé de conventions collectives du SCFP de différents secteurs et régions.

Les libellés concernant la sous-traitance ont plus de force lorsqu'ils constituent des clauses de la convention collective. Ainsi, ils seront intégrés aux prochaines conventions collectives, sauf s'ils sont modifiés pendant les négociations.

Les lettres d'entente peuvent être utiles pour une situation particulière ou un événement qui ne se reproduira pas : le rapatriement à l'interne d'un service, d'un quart de travail ou d'une classification précise, par exemple. Les lettres d'entente portant sur une nouvelle pratique ou procédure, comme la communication de renseignements 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 lorsqu'elles s'avèrent efficaces. Elles peuvent aussi être bonifiées ou intégrées à 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 anglaises et le document français contient des articles tirés de conventions collectives françaises, à l'exception de la section sur la protection des avantages sociaux en cas de privatisation où les libellés ont été traduits de l'anglais.



PRENDRE LE PAS SUR LA PRIVATISATION : PRÉAVIS, COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS ET CONSULTATION

Les membres sont mieux outillés pour défendre les services publics lorsqu'ils négocient et font respecter un libellé de leur convention collective prévoyant que l'employeur doit aviser le syndicat de tout plan de privatisation. Lorsque les membres reçoivent un tel préavis dans un délai raisonnable, ils peuvent préparer un dossier pour expliquer à l'employeur pourquoi les services ne devraient pas être privatisés. Une longue période de préavis donne également au syndicat et à la communauté le temps de s'organiser pour empêcher la privatisation. Plus le délai de préavis est long, plus cela permet aux membres de mener des recherches, de former des coalitions, d'exercer des pressions et de faire des représentations. Toutes ces mesures permettent d'organiser une campagne gagnante pour maintenir les services publics.

Les dispositions concernant les préavis et la communication des renseignements 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 préavis et la communication des renseignements sur les projets de privatisation 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 nouvel établissement qui devrait normalement faire partie de la gamme de services fournis par l'organisme (par exemple, une municipalité, une commission scolaire ou un hôpital) et par les membres du SFCP.
- 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 des modes alternatifs 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 les frais liés à la négociation, l'application et la surveillance du contrat.

EXEMPLES DE LIBELLÉ – PRÉAVIS ET COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT

SECTEUR MUNICIPAL

Section locale 1965, Ville de Varennes (groupe bureau) – QC
2013-2018

ANNEXE H

Comité paritaire de lutte à la sous-traitance

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 quatre (4) 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 règle apparaît à la fin de la présente annexe.
5. Après analyse et comparaison, le comité recommande à la Ville que les activités étudiées soient confiées à l'interne dans la mesure où, à 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 comité. Cependant, si la ville a l'intention d'attribuer en sous-traitance du travail qui peut être fait par les employés, elle doit convoquer le comité au moins soixante (60) jours à l'avance en indiquant les motifs au soutien de son orientation ainsi que la date prévue de la prise de décision.
7. De plus, les activités déjà confiées à l'externe peuvent faire l'objet d'une étude.

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 30,14 %
 - salariés occasionnels : 23,56 %
- 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 reparté 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 10 % du point 2
- 3.9 service de la comptabilité

Grille des coûts externes

- 1. Coûts directs
 - 1.1 procédure d'appel d'offres
 - 1.2 coût d'exécution
 - 1.3 coût net des taxes (9,975 %)
 - 1.4 travaux supplémentaires
- 2. Coûts indirects (gestion de contrats) (10 % du point 1)
 - 2.1 préparation des plans et devis
 - 2.2 émission des commandes
 - 2.3 analyse des soumissions
 - 2.4 octroi du contrat
 - 2.5 supervision et surveillance
 - 2.6 procédures de paiement
 - 2.7 gestion des réclamations et des litiges

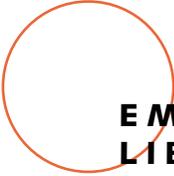
Section locale 3950, Municipalité de Morin-Heights - QC 2010-2014

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 invité à faire une proposition visant à faire les travaux en régie à un coût compétitif.



EMPÊCHER LA PRIVATISATION : LIBELLÉ CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE

Le libellé concernant la sous-traitance peut créer des obstacles à la privatisation ou encore prévoir 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 renforcer 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, la taille de l'unité de négociation peut être réduite par attrition si le nombre de postes et le travail effectué par l'unité de négociation ne sont pas protégés. Le libellé de la convention collective devrait énoncer que les employeurs sont tenus d'embaucher de nouveaux employés au lieu de recourir à la sous-traitance lorsque des membres quittent leur emploi ou prennent leur retraite. Lorsqu'un employeur donne des services en sous-traitance, le sous-traitant devrait être tenu de respecter les conditions de travail prévues par la convention collective prévalant avant la privatisation.

Le libellé concernant la sous-traitance peut comporter :

- l'interdiction totale de donner en sous-traitance des services dans toutes circonstances.
- des restrictions ou des conditions pour un employeur qui donnent en sous-traitance des tâches qui étaient normalement effectuées par les membres du SCFP. La liste suivante énonce les différentes restrictions à la sous-traitance en partant de la plus efficace à la moins efficace :
 - 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 le nombre heures de travail associé à un poste de l'unité de négociation;
 - c) aucun service ne peut être donné en sous-traitance si cela réduit le nombre de postes de l'unité de négociation;
 - d) aucun service ne peut être donné en sous-traitance si cela provoque le licenciement d'un membre;

- e) aucun service ne peut être donné en sous-traitance si cela provoque le licenciement de membres qui travaillaient à une date donnée ou qui ont une certaine ancienneté. Par exemple, un service ne peut être donné en sous-traitance si cela entraîne le 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 sur la liste de rappel qui peuvent effectuer 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 – LA SOUS-TRAITANCE

SECTEUR DE LA SANTÉ

Section locale 4848, Services ambulanciers du Nouveau-Brunswick 2007-2011

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.

ARTICLE 29

Contrat d'entreprise (contrat à forfait)

29.01 Tout contrat entre l'employeur et une tierce-partie ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées, comme suit :

1. Au préalable, l'occasion doit être fournie au syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer une alternative pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

Pour permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat.

2. Aviser la tierce-partie de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu.
3. Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.
4. Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied.

5. Transmettre au syndicat une (1) copie du contrat dans les trente (30) jours de sa signature.
- 29.02 L'employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail.
- 29.03 Dans le cas de travaux accomplis par les personnes salariées dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers, les contrats d'entreprise à être adjudés par l'employeur ou renouvelés par lui, devront prévoir que le taux de salaire et les bénéfices marginaux à être octroyés aux personnes salariées d'un sous-traitant travaillant chez l'employeur devront être comparables globalement aux taux du marché dans le secteur hospitalier pour les mêmes titres d'emploi.

Sont présumés comparables globalement, les taux de salaires et les bénéfices marginaux pour les personnes salariées d'un sous-traitant dont les taux de salaires et les bénéfices marginaux sont déterminés par convention collective.

Au surplus, l'employeur n'accordera, ne renouvellera, ni ne résiliera aucun contrat d'entreprise (contrat à forfait) dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers sans avoir avisé le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

- 29.04 Lorsque l'employeur affiche un poste à la suite de la résiliation d'un contrat d'entreprise dans les services de l'alimentation, de l'entretien ménager et des soins infirmiers, les personnes employées par le sous-traitant ont priorité d'embauchage sur les personnes venant de l'extérieur pour les postes non comblés dans le service où elles travaillaient.

SECTEUR MUNICIPAL

Section locale 3666, Municipalité d'East Broughton – QC 2009-2012

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.

Section locale 308, Ville de Saint-Jérôme – QC 2008-2013

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 assure 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 Comité sous-traitance

- A) 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 doivent 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.

22.06 « Transport de la pierre abrasive et du sable à compaction »

Il est convenu entre les parties que les employés cols bleus peuvent participer au transport de la pierre abrasive et du sable à compaction.

La Ville de Saint-Jérôme conservant le choix de retourner totalement à contrat pour ces Travaux.

**Section locale 2589, Ville de Sept-Îles - QC
2008-2013**

Article 15 – Travaux sous-contrat

- 15.01 Aucun salarié régulier couvert par la présente convention ne peut être congédié, mis à pied ou subir de baisse de salaire par suite de l'attribution de contrat pour travail habituellement exécuté par des salariés réguliers de l'Employeur. Ces salariés pourront être transférés ou affectés à d'autres fonctions équivalentes.
- 15.02 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 ait l'équipement nécessaire.
- 15.03 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.
- 15.04 L'Employeur transmettra simultanément au Syndicat copie des appels d'offres de contrat qu'il publie dans les journaux.
- 15.05 L'Employeur utilisera de la machinerie louée seulement lorsque la machinerie du même type de la Ville, ne sera pas disponible.
- 15.06 Les parties conviennent de discuter au moins une fois par année des prévisions annuelles des travaux à être accordés en sous-traitance.

**Section locale 3709, Municipalité de Saint-Joseph-du-Lac - QC
2008-2013**

Article 21 – Sécurité d'emploi et sous-traitance

- 21.01 À la date de signature de la convention, aucun employé régulier ne peut être congédié mis 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 l'Employeur, ainsi que dans les procédés de travail ou l'attribution d'ouvrages à 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 bénéfiques (assurances et fonds de pension) accumulés 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 à 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 – OC 2009-2013

Article 21 – Sécurité d'emploi et sous-traitance

- 21.01 Aucune personne salariée régulière à l'emploi de la Municipalité de Saint-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 Sous-traitance

La Municipalité convient qu'à la signature de la présente convention collective, tout travail ou service accompli par les personnes salariées ne pourront être accordé 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 soit accomplie 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 2010-2014

Article 10 – Sécurité d'emploi

10.01 Aucun employé régulier et employé régulier à temps partiel ne sera congédié ou mis à pied, ni ne subira de baisse de salaire ou d'heures de travail par suite ou à 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.

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 collective 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 assujéti 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 DE L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE

Section locale 1604, Université de Montréal, École Polytechnique – QC 2007-2012

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 effectué par les personnes salariées de l'unité de négociation.

Section locale 1244, Université de Montréal (personnel de soutien) – QC 2011-2014

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;
- d'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 DE L'ÉDUCATION

Section locale 4155, Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien – ON 2008-2012

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'employés 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

- 28.03 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 créé au plus tard le 1^{er} 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 2008-2012

Article 38 – Sous-traitance

38.01 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 2008-2012

Article 4 – Sécurité d'emploi

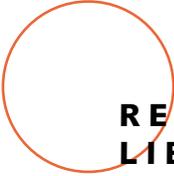
Il est convenu que pour la durée de la présente convention, aucune restriction n'est apportée à la sous-traitance dans les divers travaux et services maintenant fournis par les membres du personnel représentés par cette Unité de négociation, pourvu, toutefois, qu'aucun membre de l'unité de négociation 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.

Aucun travail de l'unité de négociation ne doit être effectué sous l'égide d'un programme « L'Ontario travaille » (travail obligatoire) ou d'un programme semblable.

Section locale 7777, Conseil scolaire catholique de district des Grandes-Rivières – ON 2008-2012

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 DES SERVICES À L'INTERNE

Rapatrifier les services à l'interne 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, possiblement, à rapatrier les services à l'interne. Ce libellé peut être négocié comme suit :

- un paragraphe élargissant la portée de la clause définissant l'unité de négociation de manière à inclure les services ou les établissements créés ou élargis;
- une clause sur la sécurité d'emploi ou la sous-traitance;
- une lettre ou protocole d'entente prévoyant la possibilité de rapatrier les services à l'interne;
- la création d'un nouveau quart de travail, d'une nouvelle classification ou l'ajout de membres supplémentaire pour effectuer le travail à l'interne.

EXEMPLE DE LIBELLÉ – RAPATRIEMENT DES SERVICES À L'INTERNE

SECTEUR MUNICIPAL

**Section locale 2927, Ville de Lévis – QC
2008-2011**

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 maintiendront 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 possible et puissent être rendus au moindre coût.

- 28.06 Sur demande, la Direction des ressources humaines 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 l'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 ressources humaines, les ressources financières, les ressources 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 ressources humaines, les ressources financières, les ressources 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 LA SANTÉ

Section locale 4721, l'Hôpital Montfort – ON 2009-2013

8.03 Sous-traitance

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 EN CAS DE PRIVATISATION OU DE RÉDUCTION DE LA COUVERTURE

Les sections locales qui se préparent pour une négociation collective devraient réexaminer la couverture pour les avantages sociaux qui était offerte 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 (vue, test de dépistage du cancer de la prostate, soins de physiothérapies ou de chiropratique, par exemple).

Puisque les prestations publiques s'érodent, la couverture pour les avantages sociaux redevient une question de négociation collective dans le cas des régimes d'assurances financés par l'employeur ou cofinancés. Il s'agit d'un enjeu qui peut s'avérer coûteux pour les employeurs et les membres. Ainsi, en 2007, les employeurs américains consacraient 18,7 pour cent de leur masse salariale aux régimes de soins de santé, de soins dentaires et à l'assurance d'invalidité à court terme et à long terme. En comparaison, les employeurs canadiens payaient 11 pour cent pour le même niveau de couverture.

Les services tels que la physiothérapie ou l'ergothérapie qui étaient fournis dans les hôpitaux sont maintenant souvent offerts dans les cliniques privées. Pour y avoir accès, il faut bénéficier de la couverture complémentaire que procure habituellement une convention collective.

La couverture universelle est la façon la plus efficace et équitable de fournir des prestations de soins de santé.

En fonction du type de libellé utilisé pour les avantages sociaux dans la convention (un article ou une annexe), les sections locales devraient négocier des dispositions prévoyant que l'employeur doit offrir la couverture si les services fournis par le gouvernement sont supprimés. Si le gouvernement offre de nouveau les services supprimés, on peut renégocier le libellé pour éviter la duplication.

En plus de négocier une bonne couverture pour nos membres, nous devons aussi participer à la lutte pour l'expansion de notre système de soins de santé publique de façon à couvrir tous les médicaments prescrits. Un régime d'assurance-médicaments public et universel permettrait aux Canadiens d'économiser jusqu'à 10,7 milliards de dollars par an, soit 43 pour cent de notre facture des médicaments d'ordonnance.

EXEMPLE DE LIBELLÉ – PROTÉGER LES AVANTAGES SOCIAUX EN CAS DE PRIVATISATION OU DE RÉDUCTION DE LA COUVERTURE

SECTEUR MUNICIPAL ET DES SERVICES SOCIAUX

Section locale 3899, Société de l'aide à l'enfance – Hamilton Wentworth – ON
2012-2016

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 – Haldimand Norfolk – ON
2005-2008

Avantages (*remarque : le libellé ci-après prévoit que les services supprimés soient fournis de nouveau par le gouvernement*)

25.02 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, Ville de Markham – ON 2010-2013

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 DE L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE

Section locale 1004, *Faculty Association of the College of New Caledonia* – C.-B. 2009-2011

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 constitue le meilleur moyen de défense contre les différentes formes de privatisation auxquelles les membres du SCFP font face.

Défendre et faire appliquer la convention collective entre les rondes de négociations est aussi important qu'obtenir un libellé clair dans la convention collective. Les membres doivent être vigilants lorsqu'ils administrent la convention collective afin de s'assurer que ses dispositions soient respectées en milieu de travail. Ils doivent présenter un grief en cas de violation. Les délégués syndicaux jouent un rôle clé pour défendre les conventions collectives. Ils informent les leaders locaux des menaces qui pèsent sur leurs conventions et leur suggèrent des façons de les renforcer.

Coordonner et centraliser les structures de négociation est une stratégie puissante pour améliorer le pouvoir de négociation du SCFP et ainsi obtenir une meilleure protection contre la privatisation. En plus de pouvoir compter sur l'appui des gouvernements, les employeurs collaborent de plus en plus pour obtenir des concessions de leurs travailleurs. Ceci nécessite une réponse solide et stratégique.

Le nouveau Conseil national des secteurs du SCFP permettra aux membres de partager leur expertise et leur expérience en matière de négociation. Ce forum facilitera la discussion sur les stratégies de négociation et le partage d'informations entre les secteurs et à l'échelle nationale. De la formation sur les meilleures stratégies de négociation sera aussi offerte afin de faire de nos membres de meilleurs négociateurs. Le Conseil national des secteurs, les conférences sectorielles et les cours sur la négociation sont des activités importantes qui permettent aux membres de se rencontrer et de pour développer des plans communs, ce qui renforcera leur pouvoir de négociation.

En terminant, il ne faut pas oublier que la meilleure convention collective est celle qui est appuyée par la communauté. Le SCFP doit continuer à créer une culture favorisant l'engagement politique des membres, la participation aux côtés d'alliés communautaires à des campagnes pour défendre et promouvoir les services publics et la formation de coalitions. Cette approche favorise les liens de solidarité dont les membres du SCFP ont besoin lorsque, forts de leur convention collective, ils se mobilisent pour lutter contre la privatisation.

