

The background of the entire page is a blue-tinted photograph showing a person's arm being treated with a white medical bandage. Another person's hands are visible, one holding the bandage and the other resting on the patient's arm. The image is semi-transparent, allowing the text to be overlaid.

SCFP

CPAS
Conseil provincial
des affaires sociales



SCFP

Première édition
2018

Guide de lutte à la sous-traitance

Comité d'organisation pour l'opposition aux
partenariats public-privé (COOPPP) du Conseil
provincial des affaires sociales (CPAS) et Service de
la recherche du SCFP-Québec



Tables des matières

04 INTRODUCTION

04 Qu'est-ce que la sous-traitance?

04 Pourquoi lutter contre la sous-traitance?

06 COMMENT LUTTER CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

06 Mettre en oeuvre les dispositions de l'article 29

10 Demande d'accès à l'information

10 Former l'exécutif

11 Mener une campagne

11 Requête en vertu de l'article 39 du Code du travail

12 PAR OÙ COMMENCER?

14 CONCLUSION

16 ANNEXE 1 — *Article 29*

18 ANNEXE 2 — *Exemple de demande d'accès à l'information*

19 ANNEXE 3 — *Demande de révision : accès à l'information*

20 ANNEXE 4 — *Démarche et suivis*

23 ANNEXE 5 — *Modèle de grief*

24 ANNEXE 6 — *Extrait du site Web SEAO.ca*

26 ANNEXE 7 — *Exemple d'assises économiques*

Document préparé conjointement par le Comité d'organisation pour l'opposition aux partenariats public-privé (COOPPP) du Conseil provincial des affaires sociales (CPAS) et le Service de la recherche du SCFP-Québec.

Introduction

Ce guide a pour objectif d'outiller les sections locales des affaires sociales du SCFP-Québec afin qu'elles puissent lutter contre la sous-traitance. La procédure à suivre proposée se base en partie sur les articles de la convention collective du CPAS (SCFP-FTQ) 2015-2020, notamment l'article 29.

Qu'est-ce que la sous-traitance?

La sous-traitance décrit la situation où l'employeur confie à l'externe un travail qui serait normalement effectué par un membre du syndicat ou, plus spécifiquement, un travail couvert par le certificat d'accréditation.

En fait, dans certains cas, la sous-traitance remonte à si longtemps que l'on oublie que ce travail était autrefois effectué par les membres. Il est donc très important de consulter le certificat d'accréditation⁴. La sous-traitance peut aussi être désignée par d'autres termes quasi équivalents, comme le travail à forfait, le travail à contrat, etc.

Pourquoi lutter contre la sous-traitance?

Les quatre raisons principales de lutter contre la sous-traitance sont :

- 1 > La sous-traitance affaiblit le syndicat
- 2 > La sous-traitance exerce une pression vers le bas sur les conditions de travail
- 3 > La lutte contre la sous-traitance rend la vie difficile à l'employeur
- 4 > La sous-traitance réduit la qualité du service

1 > LA SOUS-TRAITANCE AFFAIBLIT LE SYNDICAT

La sous-traitance réduit directement le nombre de membres du syndicat local, puisque les tâches qui sont sous-traitées devraient normalement être réalisées par une personne membre du syndicat. Cela diminue notre pouvoir à la table de négociation, les cotisations syndicales dont nous disposons pour défendre nos conditions de travail ainsi que le nombre de personnes qui participent au régime de retraite, ce qui affecte la santé du régime.

2 > LA SOUS-TRAITANCE EXERCE UNE PRESSION VERS LE BAS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Puisque l'employeur opte souvent pour la sous-traitance parce que les salaires et avantages sociaux sont inférieurs aux conditions de travail des membres, cela exerce une pression vers le bas sur nos conditions de travail. Par ailleurs, chaque fois que le syndicat permet à l'employeur de faire des « économies » en augmentant la sous-traitance dans les milieux de travail, ceci envoie le signal au gouvernement qu'il y a de la place pour couper davantage dans les budgets des établissements de santé et, bien souvent, dans les services de soutien. C'est une boucle sans fin qui fait en sorte que les conditions de travail sont toujours menacées, malgré le fait que l'économie québécoise croît d'année en année.

3 > LA LUTTE CONTRE LA SOUS-TRAITANCE REND LA VIE DIFFICILE À L'EMPLOYEUR

Chaque fois qu'une section locale met tout en œuvre pour protéger ou créer un poste à l'interne, c'est un avertissement ferme à l'employeur qu'elle ne se laissera pas faire et que l'employeur devra travailler très fort pour sous-traiter les emplois. S'il s'attend à une chaude lutte chaque fois qu'il tente de faire réaliser des travaux à l'externe, c'est possible qu'il y réfléchisse à deux fois avant de procéder. Ces luttes envoient aussi un signal clair aux membres à savoir que l'exécutif local se bat pour eux.

4 > LA SOUS-TRAITANCE RÉDUIT LA QUALITÉ DU SERVICE

Il est clair que la sous-traitance mène souvent à une diminution de la qualité du travail. Lorsqu'on sous-traite un service public à une entreprise privée, cette dernière peut fortement être tentée de tout faire pour maximiser ses profits, ce qui a forcément un impact sur la qualité du travail en général.

Lorsqu'on a recours aux agences de placement ou aux entreprises d'économie sociale en soins à domicile (EÉSAD), la qualité des services est aussi affectée. Souvent, la main-d'œuvre des EÉSAD est moins formée, moins expérimentée et s'intègre moins bien avec les autres services et professionnels du réseau de la santé.

¹ Le certificat d'accréditation identifie tous les salariés et salariées représentés par le syndicat.

Comment lutter contre la sous-traitance

Voici cinq façons de lutter contre la sous-traitance dans le réseau de la santé :

- 1 > Mettre en œuvre les dispositions de l'article 29
 - 2 > Faire des demandes d'accès à l'information
 - 3 > Former l'exécutif pour lutter contre la sous-traitance
 - 4 > Mener une campagne
 - 5 > Requête en vertu de l'article 39 du Code du travail
-

1 > METTRE EN OEUVRE LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 29

L'outil principal mis à la disposition des sections locales pour lutter contre la sous-traitance est l'article 29 de la convention collective (voir ANNEXE 1).

Le CPAS s'est longtemps battu pour renforcer cet article qui nous permet de rester aux aguets des possibles cas de sous-traitance et de monter un dossier dans le but de maintenir ou de rapatrier un poste à l'interne. C'est pourquoi il est important pour toutes les sections locales de mettre en œuvre les dispositions qui y sont prévues.

Alors, quelles sont les grandes lignes de l'article 29?

L'article 29.01 stipule que :

- 1 — l'employeur s'engage à étudier les alternatives au travail à forfait.
- 2 — l'employeur s'engage à fournir toutes les informations pertinentes au syndicat au moins 60 jours avant la signature du contrat.
- 3 — l'employeur ne procédera à aucune mise à pied découlant directement ou indirectement du contrat.
- 4 — l'employeur s'engage à transmettre une copie du contrat au syndicat au plus tard 30 jours après sa signature.

L'article 29.02 stipule que :

- 1 — l'employeur doit s'assurer que l'exercice d'un droit prévu au Code du travail, comme la syndicalisation, ne peut être utilisé comme motif principal pour la résiliation d'un contrat.

L'article 29.03 stipule que :

- 1 — l'employeur doit s'assurer que les salaires des employé(e)s d'un sous-traitant soient comparables aux « taux du marché² ».

L'article 29.04 stipule que :

- 1 — Dans le cas d'une résiliation de contrat, l'employeur s'engage à donner la priorité aux employé(e)s qui travaillaient pour le sous-traitant avant d'ouvrir les affichages à l'externe.

L'article 29.05 stipule que :

- 1 — l'employeur s'engage à informer le syndicat au minimum 30 jours avant tout appel d'offres qui pourrait avoir un impact sur des personnes salariées couvertes par l'accréditation.

² La notion de « taux du marché » n'a pas été définie par une sentence arbitrale, bien que dans le deuxième paragraphe de cet article on parle de « salaires et bénéfices marginaux » établis par une convention collective. Pour des métiers comme le gardiennage et l'entretien ménager, dont les conditions de travail minimales dans les édifices publics sont établies par des décrets, certains employeurs sont portés à interpréter ce seuil minimal comme « taux du marché ».

Ci-dessous, des situations courantes où le syndicat peut déposer un grief relié à l'article 29 :



L'employeur accorde un contrat à forfait qui couvre des tâches accréditées³ sans aviser le syndicat.



L'employeur accorde un contrat à forfait moins de 60 jours après qu'il ait avisé le syndicat de son intention d'accorder un contrat et fourni toute l'information pertinente.

Il faut déposer un grief chaque fois que l'employeur ne respecte pas ses engagements, car chacun des griefs donne un avantage de plus à la table de négociation.

D'ailleurs, il est primordial aussi pour les salarié(e)s couverts par cette convention collective de faire avancer le droit sur cette clause. Il y a très peu de décisions arbitrales, ou de jurisprudence, qui portent sur l'article 29. Il en résulte que les termes « assises économiques et autres », « informations pertinentes » ou même « qui soustrait directement ou indirectement partie ou totalité des tâches des membres » ne sont pas bien définis. Si l'on veut tenter de les définir, et ce, dans le but qu'ils donnent un avantage au syndicat, il faut s'assurer de bien mener les dossiers de grief jusqu'à l'arbitrage. C'est une des raisons pour lesquelles il faut s'assurer de déposer un grief chaque fois que l'on juge que l'article 29 n'est pas respecté. Bien sûr, il est toujours possible de retirer les griefs à une date ultérieure si c'est préférable stratégiquement.



L'employeur ne fournit pas une copie du contrat au plus tard 30 jours après sa signature.



L'employeur accorde un contrat sans étudier d'autres alternatives à l'interne.

Parmi les quelques décisions arbitrales portant sur le sujet, il y a une décision qui ordonne au CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal de fournir au syndicat une copie du contrat ainsi qu'un dédommagement monétaire pour ne pas avoir respecté la clause 29.05⁴. Il y a aussi une décision où l'employeur a été forcé de mettre fin à un appel d'offres déjà en cours afin de permettre au syndicat d'examiner les assises économiques et de proposer une alternative à la prestation de services à l'externe⁵.

³ Une «tâche accréditée» désigne simplement une tâche qui est couverte par le certificat d'accréditation. C'est donc un travail qui serait normalement accompli par des membres du syndicat.

⁴ Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 881, et le Centre intégré universitaire et des services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, Mario Létourneau, arbitre, 2016.

⁵ Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides et le Syndicat des travailleuses et travailleurs en santé et services sociaux des Laurentides – CSN, François Hamelin, arbitre, 2017.

2 > FAIRE DES DEMANDES D'ACCÈS À L'INFORMATION

L'article 29 de la convention collective permet d'obtenir l'information nécessaire pour que le syndicat puisse monter un dossier qui lui donne la possibilité de présenter des alternatives à l'interne. De plus, cet article confère l'avantage de pouvoir déposer un grief si l'employeur ne respecte pas les dispositions de l'article, contrairement à une demande d'accès à l'information.

Par contre, il existe des situations où l'on voudra faire une demande d'accès à l'information afin d'obtenir des informations complémentaires ou tout simplement pour mettre de la pression sur l'employeur à la table de négociation.

Soumettre une demande d'accès à l'information est assez simple. Il suffit d'envoyer une lettre à la personne responsable de l'accès à l'information au sein de votre CIUSSS ou CISSS. Un exemple de lettre se trouve à l'ANNEXE 2. Si les documents demandés n'ont pas été obtenus dans les 20 jours ouvrables suivant la réception de la demande par l'employeur ou si un ou des documents demandés n'ont pas été fournis, il faut remplir une demande de révision (voir ANNEXE 3) et l'envoyer à la Commission d'accès à l'information avec une copie de la demande initiale.

Types de documents que l'on peut obtenir par les demandes d'accès à l'information :

- > salaires des cadres
- > documents d'appel d'offres (cahiers des charges, devis, bordereaux de soumission)
- > contrats en cours ou antérieurs

3 > FORMER L'EXÉCUTIF POUR LUTTER CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

Si la section locale dispose de suffisamment de fonds, il est souhaitable qu'elle envoie la ou les personnes responsables de la sous-traitance de l'exécutif suivre la formation du SCFP-Québec liée à la lutte à la sous-traitance et la privatisation. S'il y a plusieurs demandes de la part des autres sections locales environnantes, il est même possible d'organiser une formation dans le secteur où elles se situent.

Il est suggéré de créer un comité de vigilance dans votre CIUSSS ou CISSS afin de faire une veille, de dresser un portrait complet de la sous-traitance et de faire des analyses. Le comité COOPPP du CPAS peut vous donner un coup de main pour mettre sur pied un tel comité. Le Système électronique d'appel d'offres du gouvernement du Québec (SEAO.ca) est une ressource de base qui permet de rester à l'affût des contrats octroyés dans votre CIUSSS ou CISSS. Vous pouvez vous inscrire gratuitement à ce site afin de consulter les documents d'appel d'offres préparés par l'employeur. L'ANNEXE 4 vous montre un exemple du type d'information que vous pouvez obtenir à partir de cette ressource.

4 > MENER UNE CAMPAGNE

Lorsque l'employeur est de mauvaise foi ou si l'on veut passer à la prochaine étape afin de protéger ou créer un poste à l'interne, les syndicats peuvent organiser une campagne externe. Cela peut inclure, par exemple, entreprendre des démarches auprès des comités des usagers ou du conseil d'administration, distribuer des tracts ou des dépliants auprès des résidents locaux, placer des publicités ciblées dans les journaux locaux, etc. Pour vous aider dans vos démarches, il ne faut surtout pas hésiter à communiquer avec le COOPPP, le CPAS ou le Service de la recherche du SFCP-Québec pour obtenir de l'aide.

5 > REQUÊTE EN VERTU DE L'ARTICLE 39 DU CODE DU TRAVAIL

L'article 39 du Code du travail a pour but d'interpréter l'étendue de l'unité d'accréditation et de déterminer le statut de personnes salariées. Ainsi, il peut nous permettre de faire reconnaître qu'un(e) employé(e) d'un sous-traitant faisant le même travail que des personnes membres du syndicat devrait aussi faire partie du syndicat. Cela dit, il y a tout de même plusieurs critères rattachés au lien de subordination, à la discipline, à la formation et à l'embauche qui permettent au Tribunal administratif du travail de faire cette détermination. Une telle tactique devrait toujours être discutée avec la personne conseillère responsable de la section locale.

Cette tactique est particulièrement pertinente pour tenter de combattre le fléau des agences de placement, surtout dans le cas des préposé(e)s aux bénéficiaires⁶. Par contre, dans leur cas, le cadre législatif qui régit le réseau de la santé et des services sociaux nous donne des critères additionnels pour établir le lien d'emploi entre les personnes salariées des agences et nos employeurs.

⁶ Dans le CIUSSS de l'Estrie, le dépôt d'une requête en 39 de la part du syndicat a été suffisant pour que l'employeur tempère sa pratique de recourir systématiquement aux agences pour combler ses besoins en termes de préposé(e)s aux bénéficiaires. La requête ne s'est même pas rendue à l'arbitrage.



On veut lutter contre la sous-traitance, mais par où commencer?



Dans la santé, on retrouve de la sous-traitance dans plusieurs secteurs d'activité incluant, entre autres, l'entretien ménager, le soutien administratif, les métiers spécialisés, les buanderies et les cafétérias. Tel qu'il a déjà été mentionné, on constate également le fléau de la sous-traitance dans les soins à domicile, via les ÉÉSAD, sans compter les agences de placement qui remplacent nos préposé(e)s aux bénéficiaires.

Lutter contre cette tendance peut sembler une tâche intimidante. Pour vous aider, nous avons préparé à l'ANNEXE 4 une marche à suivre qui peut vous guider étape par étape.

N'oubliez pas que vous pouvez toujours communiquer avec le COOPPP, le CPAS ou bien le Service de la recherche du SCFP pour vous mettre sur le bon chemin⁷.

⁷ Pour nos coordonnées, visitez le : cpas.scfp.qc.ca/nous-joindre/

Conclusion

La lutte à la sous-traitance est un travail de longue haleine qui peut parfois sembler onéreux par rapport aux résultats obtenus. Mais au cours des dernières années, plusieurs nouveaux postes à l'interne ont été créés dans nos sections locales et des contrats à l'externe ont été résiliés. N'oublions pas que chaque nouveau poste est un(e) membre de plus permettant au syndicat d'augmenter son pouvoir.

Par ailleurs, en tant que syndicalistes et membres actifs de nos syndicats, il est important de se battre contre la privatisation et la sous-traitance afin que toutes les travailleuses et tous les travailleurs puissent bénéficier de conditions de travail décentes. Si les syndicats ne se battent pas contre les causes de l'augmentation des inégalités de revenus, il n'y aura personne d'autre pour le faire.



**Les
annexes**

ANNEXE 1 – Article 29

CONTRAT D'ENTREPRISE

(contrat à forfait)

29.01

Tout contrat entre l'employeur et une tierce-partie, ainsi que tout contrat en partenariat public-privé, 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, l'employeur rencontre le syndicat afin de lui permettre de proposer une alternative, suggestion ou modification 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 (RLRQ, c. C-27).

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 adjudgés 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'embauche sur les personnes venant de l'extérieur pour les postes non pourvus dans le service où elles travaillaient.

29.05

L'employeur informe le syndicat de tout appel d'offres entrepris par l'établissement ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, et ce, au moins trente (30) jours avant la publication de l'avis d'appel d'offres.

ANNEXE 2 — Exemple de demande d'accès à l'information

DATE

Madame, Monsieur _____ (NOM DE FAMILLE)

Responsable de l'accès à l'information

Nom de l'établissement de santé _____ (CIUSSS OU CISSS)

_____ (ADRESSE COMPLÈTE)

Objet : Demande de documents en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

_____ (MADAME OU MONSIEUR,)

En vertu de l'article 9 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, nous désirons obtenir copie des documents suivants :

- > Toute information publique (contrats, documents d'appel d'offres, bordereaux de paiement, etc) sur les ententes signées entre la compagnie XYZ et le CIUSSS fictif aux cours des années _____ (INDIQUEZ LES ANNÉES RECHERCHÉES — EXEMPLE DE 2014 à 2018) .

Veuillez agréer, _____ (MADAME OU MONSIEUR) , l'expression de nos sentiments distingués.

_____ (VOTRE NOM ET TITRE)

_____ (NUMÉRO DE SECTION LOCALE)

ANNEXE 3 — Demande de révision : accès à l'information

VILLE ET DATE

Secrétariat général
Commission d'accès à l'information
Bureau 2.36
525, boulevard René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9
Télécopieur : 418 529-3102

Objet : Demande de révision

(MADAME OU MONSIEUR,)

En vertu de l'article 135 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, je sou mets à la Commission d'accès à l'information une demande de révision puisque :

ma demande a été refusée totalement ou partiellement.

OU

je n'ai pas reçu de réponse dans le délai prévu par la loi.

Il est obligatoire de fournir :

copie de ma demande et copie de la réponse du responsable de l'accès de l'organisme.

OU

copie de ma demande adressée au responsable de l'accès de l'organisme qui est demeurée sans réponse.

Veillez agréer, (MADAME OU MONSIEUR) , mes salutations distinguées.

Signature : _____

Nom, prénom : _____

Adresse : _____

Tél. jour : () _____

N.B. : Les délais légaux doivent être respectés. Une personne morale (notamment une compagnie, une association, un syndicat) doit faire préparer et déposer sa demande par un avocat.

ANNEXE 4 – Démarche et suivis

ÉTAPE 1 – APPELS D’OFFRES (29.01 et 29.05)

Transmission de tous les appels d’offres lancés par l’employeur ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement une partie ou la totalité des tâches des membres au moins trente (30) jours avant sa publication (art.29.05).

À cette étape, il est possible que l’employeur tentera d’écarter son obligation en soutenant que l’appel d’offres ne soustrait pas directement ou indirectement une partie ou la totalité des tâches des membres (art. 29.01 par. 1).

Malgré le fait qu’en vertu de l’article 29.05 le syndicat n’a pas à faire de demande à l’employeur pour recevoir les appels d’offres, nous recommandons d’en faire la demande afin de vous assurer d’un suivi auprès de l’employeur.

Date de publication de l'appel d'offres : _____

Date de réception du contrat : _____

Non-respect de la clause - dépôt du grief : _____

(voir modèle de grief à l'ANNEXE 5)

ÉTAPE 2 – ASSISES ÉCONOMIQUES (29.01)

Avant de signer tout nouveau contrat qui touche des tâches protégées par le certificat d’accréditation, l’employeur doit fournir au syndicat les assises économiques du projet.

Normalement, cela inclut une comparaison des coûts et bénéfices de la prestation à l’interne et des coûts estimés à l’externe.

Malgré le fait qu’en vertu de l’article 29.01 le syndicat n’a pas à faire de demande à l’employeur pour recevoir les assises économiques et les autres informations pertinentes, nous recommandons d’en faire la demande afin de vous assurer d’un suivi auprès de l’employeur.

Date de la demande : _____

Date de réception des documents : _____

Non-respect de la clause - dépôt du grief : _____

(voir modèle de grief à l'ANNEXE 5)

ÉTAPE 3 — INFOS PERTINENTES POUR PROCÉDER À L'ANALYSE (29.01)

L'employeur doit fournir les informations pertinentes pour que le syndicat puisse procéder à sa propre analyse complète du projet.

Le syndicat peut demander d'obtenir les documents qu'il juge pertinents pour procéder à son analyse (contrats en cours et antérieurs, devis, bordereaux de paiement, etc).

Date de publication de l'appel d'offres : _____

Date de réception du contrat : _____

Non-respect de la clause - dépôt du grief : _____

(voir modèle de grief à l'ANNEXE 5)

ÉTAPE 4 — RENCONTRE AVEC LE SYNDICAT (29.01)

L'employeur rencontre le syndicat dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours pour lui permettre de proposer des alternatives ou des modifications au projet.

Le délai est de rigueur.

Malgré le fait qu'en vertu de l'article 29.01 le syndicat n'a pas à faire de demande à l'employeur pour le rencontrer, nous recommandons d'en faire la demande afin de vous assurer d'un suivi auprès de l'employeur.

Dates et contenu des discussions :

Non-respect de la clause - dépôt du grief : _____

(voir modèle de grief à l'ANNEXE 5)

ÉTAPE 5 – MISE À PIED, CONGÉDIEMENT OU LICENCIEMENT (29.01)

L'employeur ne doit procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement découlant directement ou indirectement du contrat. Le lien entre la mesure prise par l'employeur et le contrat peut être direct ou indirect.

Date de la mesure : _____

Lien avec le contrat : _____

Non-respect de la clause - dépôt du grief : _____

(voir modèle de grief à l'ANNEXE 5)

ÉTAPE 6 – CHANGEMENT AUX CONDITIONS DE TRAVAIL (29.01)

S'il y a changement aux conditions de travail d'un membre à la suite du contrat, ce changement doit respecter la convention collective.

Date du changement : _____

Article de la convention collective non respecté eu égard au changement : _____

Non-respect de la clause - dépôt du grief : _____

(voir modèle de grief à l'ANNEXE 5)

ÉTAPE 7 – COPIE DU CONTRAT (29.01)

Transmission de la copie du contrat au syndicat dans les trente (30) jours de la signature. Le délai est de rigueur.

Malgré le fait qu'en vertu de l'article 29.01 le syndicat n'a pas à faire de demande à l'employeur pour recevoir la copie, nous recommandons d'en faire la demande afin de vous assurer d'un suivi auprès de l'employeur.

Date de signature du contrat : _____

Date réception : _____

Non-respect de la clause - dépôt du grief : _____

(voir modèle de grief à l'ANNEXE 5)

ANNEXE 5 – Modèle de grief

Grief N° : _____ SCFP, section locale : _____
Nom de la personne salariée : _____ Tél. : _____
Adresse : _____
Supérieur(e) immédiat(e) : _____
Département : _____ Titre d'emploi : _____

DESCRIPTION DU GRIEF :

(Ceci n'est qu'un exemple)

Contrairement à la convention collective, nos dispositions locales et les lois en vigueur, l'employeur n'a pas respecté l'article 29 concernant :

- > le contrat xyz
- > l'appel d'offres N°123
- > changement aux conditions de travail à la suite du contrat xyz

Nous réclamons que l'employeur respecte la convention collective en nous :

- > fournissant (appels d'offres, assises économiques ou autres, informations pertinentes, copie du contrat)
- > rencontrant

De plus, nous réclamons que l'employeur cesse cette pratique.

Nous réclamons aussi le rétablissement de tous nos droits et privilèges prévus dans notre convention collective et dispositions locales.

Enfin, nous réclamons une compensation pour tout préjudice fiscal en découlant y compris les dommages matériels, moraux et punitifs, le tout avec intérêts et les indemnités prévus au Code du travail.

Date

Signature de la personne salariée ou
de l'agent(e) syndical(e)

ANNEXE 6 – Extrait du site Web SEAO.ca



LE SYSTÈME ÉLECTRONIQUE
D'APPEL D'OFFRES DU
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Exploité par CGI en partenariat avec Constructo pour le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Consulter un avis

Numéro : 17-087-AO-S

Numéro de référence : 1112269

Statut : Contrat conclu

Titre : Services de gestion d'hygiène et salubrité - Secteur Roussillon

Information

Date de publication :	2017-11-09
Titre de l'avis :	Services de gestion d'hygiène et salubrité - Secteur Roussillon
Type de l'avis :	Avis d'appel d'offres
Nature du contrat :	Services de nature technique
Date limite de réception des offres :	2017-12-07 Avant 10h30, Heure légale du Québec
Soumission transmise par voie électronique acceptée :	Non
Région(s) de livraison :	Montréal
Réserve :	L'organisme public ne s'engage à accepter aucune des soumissions reçues
Accord(s) applicable(s) :	Accord Québec-Ontario (ACCQO), Accord Québec-Nouveau-Brunswick (AQN), Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union Européenne (AECG), Accord de libre-échange canadien (ALEC)
Options reliées à cet avis :	Cet avis comporte des options de renouvellement
Durée prévue du contrat :	3 à 5 ans
Valeur estimée :	10 000 000 à 19 999 999 \$

Information sur l'organisme public

Organisme :	CISSS Montréal-Ouest
Adresse :	1255, rue Beauregard Suite 2201 Longueuil, QC J4K 2M3
Contact(s) :	Joey Lefebvre Téléphone: 450 679-6511 3403 Courriel : joey.lefebvre.cissmo16@ssss.gouv.qc.ca

Documents

La visualisation des documents d'appel d'offres est gratuite mais l'identification de l'utilisateur est nécessaire pour visualiser.

1. Cliquer sur l'icône du document à visualiser
2. S'identifier OU sélectionner « Inscription SEAO » et cliquer sur le bouton « Suivant »
3. Remplir le formulaire d'inscription
4. Visualiser le document

Le système permet gratuitement cinq opérations de visualisation de chaque document accompagnant un avis.

Prendre note que les documents disponible pour visualisation ne sont pas les fichiers originaux reçus de l'organisme public. Ils peuvent contenir certaines différences et sont fournis à titre indicatif seulement.

Titre	Description	Langue	Dimension	Nombre	Visualiser
17-087-AO-S Annexe 2.00 Bordereau de prix	Bordereau numérique / Document de support	Français		3 pages	
17-087-AO-S Annexe 7.00 Questionnaire d'évaluation de la qualité	Bordereau numérique / Document de support	Français		5 pages	
17-087-AO-S Annexe 7.00 Questionnaire d'évaluation de la qualité	Devis / Document principal	Français	8 1/2 x 11 po.	5 pages	
17-087-AO-S Contrat	Devis / Document principal	Français	8 1/2 x 11 po.	38 pages	
17-087-AO-S Formulaire de soumission	Bordereau numérique / Document de support	Français		25 pages	
17-087-AO-S Formulaire de soumission	Devis / Document principal	Français	8 1/2 x 11 po.	25 pages	
17-087-AO-S Régie	Devis / Document principal	Français	8 1/2 x 11 po.	36 pages	
17-087-AO-S Annexe 0.01.08 Devis	Devis / Document principal	Français	8 1/2 x 11 po.	191 pages	

Addenda

Titre	Description	Langue	Dimension	Nombre	Publication	Visualiser
17-087-AO-S Addenda 1	Devis / Amendement	Français	8 1/2 x 11 po.	2 pages	2017-11-10 12:12:27	
17-087-AO-S Addenda 2	Devis / Amendement	Français	8 1/2 x 11 po.	4 pages	2017-11-17 11:54:41	
17-087-AO-S Addenda 3	Devis / Amendement	Français	8 1/2 x 11 po.	2 pages	2017-11-22 10:32:04	
Addenda 4 (devis)	Devis / Amendement	Français	8 1/2 x 11 po.	3 pages	2017-11-30 16:37:30	
Addenda 4 (bordereau)	Bordereau numérique / Amendement	Français		3 pages	2017-11-30 16:37:30	

ANNEXE 7 – Exemple d'assises économiques

DISTRIBUTION DES COÛTS À L'INTERNE

	Coûts à l'interne	Notes
Main d'oeuvre		
Taux horaire	18,83 \$	
Avantages sociaux	18 % + 13,2 %	
Taux avec avantages sociaux	25,15 \$	
Nombre d'heures	112 814	≈ 67 équivalents temps complet
Salaires de base	2 837 272,10 \$	
Postes d'encadrement + admin.	305 960,00 \$	1 chef de service, 2 chefs de secteurs et 1 technicien
Primes	121 320,18 \$	Estimation basée sur Suroît (1,07 \$ / heure travaillée)
Heures supplémentaires	85 118,16 \$	Estimation basée sur Suroît (3 %)
Soutien professionnel	28 372,72 \$	1 % formation et libération
Avantages sociaux particuliers	212 168,17 \$	Assurance salaire et autres Estimation basée sur Suroît (6,5 %)
Masse salariale	3 590 211,33 \$	
Autres dépenses		
Produits	140 000,00 \$	
Sacs, gants	98 200,00 \$	
Dépréciation du matériel		
Entretien de l'équipement		
Papier à main, toilettes et autres		
Buanderie		
Divers (TI, licences, exterminateur)	36 500,00 \$	
Uniformes		
Communications		
Lavages de vitres	35 000,00 \$	

TOTAL	3 899 911,33 \$
Coût par mètre carré	61,49 \$
Coût par heures travaillées	34,57 \$





**SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE**

565, boulevard Crémazie Est
Bureau 7100
Montréal, QC, H2M 2V9
Tél. : 514 384-9681
Télec. : 514 384-9680

scfp.qc.ca



**CONSEIL PROVINCIAL
DES AFFAIRES SOCIALES**

565, boulevard Crémazie Est
Bureau 7100
Montréal, QC, H2M 2V9
Tél. : 514 384-9681
Télec. : 514 384-9680

cpas.scfp.qc.ca

