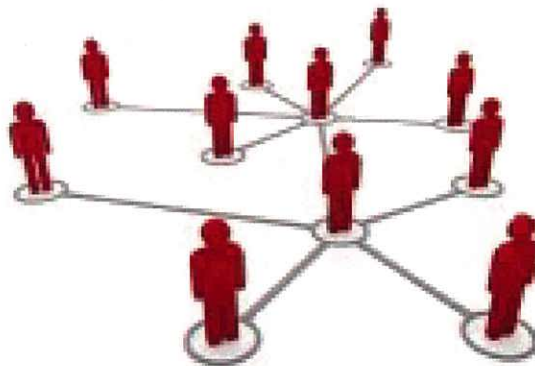


Démarche syndicale et boîte à outils



Rapport du comité *ad hoc* *Proaction*
et l'organisation du travail

Mai 2013



Table des matières

Introduction	Page 5
Objectif de la démarche syndicale	Page 6
Annexe 1. Lettre à l'employeur en vertu de la lettre d'entente 31 et Bilan des travaux et recommandations CPNSSS.....	Page 11
Annexe 2. Lettre type pour une demande d'accès à l'information	Page 33
Annexe 3 a) Cadre de références spécifiques pour le comité paritaire national intersyndical concernant la MOI et le temps supplémentaire	Page 35
Annexe 3 b) Information lettre d'entente 27	Page 43
Annexe 4 a) Cadre de références spécifiques pour le comité paritaire national intersyndical pour le personnel de la catégorie 4	Page 47
Annexe 4 b) Information lettre d'entente 28	Page 55
Annexe 5 a) Cadre de références spécifiques pour le comité paritaire national intersyndical pour le personnel en CHSLD.....	Page 61
Annexe 5 b) Document du comité paritaire pour le personnel en CHSLD.....	Page 69
Annexe 5 c) Information lettre d'entente 40.....	Page 81
Annexe 6. Cadre de référence pour les mesures financées par le MSSS.....	Page 87
Annexe 7. Réclamer la participation du syndicat dès le début du processus.....	Page 93
Annexe 8. Déterminer les modalités du fonctionnement paritaire ainsi que les indicateurs de réussite d'un bon projet en organisation du travail	Page 95
Annexe 9. Projet d'entente à intervenir – dispositions types	Page 97
Annexe 10. Lettre à la direction générale ou à la présidence du CA de l'établissement.....	Page 103
Annexe 11. Livre noir/livre blanc	Page 105
Annexe 12. Guide de discussion/questionnaire (ébauche) pour les syndicats locaux	Page 115
Annexe 13. Exemple de résolutions pour l'assemblée générale syndicale	Page 117
Annexe 14. Plan de communication	Page 119
Annexe 15. Organigramme	Page 123



Introduction

Chers Camarades,

Depuis quelques mois, plusieurs membres de différents syndicats ont été confrontés à diverses pratiques et méthodes d'organisation du travail (ou optimisation) proposées ou imposées par leur employeur ou par de coûteuses firmes privées externes. La Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS) a pris l'engagement de mettre sur pied un comité *ad hoc* afin de contrer ces méthodes douteuses, de promouvoir ses positions en la matière et de soutenir les syndicats dans leurs démarches.

Le comité s'est rencontré à treize reprises et est composé de trois militantes provenant de milieux différents soit : Christine Marcotte du STT du CSSS de Portneuf (CSN), France Dupré du SEE du CSSS de la Montagne-CSN et d'Alexandra Boisrond du STT CROM-CSN (Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal), de Philippe Crevier, conseiller syndical au dossier de la VPP (valorisation, promotion, préservation) du secteur public et de Nadine Lambert, vice-présidente de la catégorie des soins infirmiers et cardiorespiratoires et responsable politique du dossier de l'organisation du travail.

Cette démarche repose sur un objectif de soutien et d'accompagnement des syndicats à différents stades de mise en œuvre de projets d'organisation du travail (ou optimisation) dans leur établissement. Vous trouverez, ci-joint, la démarche comportant des objectifs locaux, régionaux et nationaux qui pourra être adaptée pour faire face aux différents problèmes auxquels les syndicats pourraient être confrontés.

Salutations syndicales,

LES MEMBRES DU COMITÉ

Objectifs de la démarche syndicale

Chaque syndicat prend les moyens qui répondent le mieux à sa situation spécifique et à la culture de l'établissement pour opérationnaliser la démarche. Il ne s'agit pas d'une démarche « mur à mur ». En fonction des situations spécifiques et des échéanciers, il conviendra d'interchanger les étapes de réalisation ou de les mener en simultanée. Il conviendra aussi, dès le début du processus, d'impliquer la conseillère ou le conseiller syndical de la FSSS et le conseiller du service d'appui à la mobilisation et d'appui à la vie syndicale (SAMVR) tout en informant régulièrement la vice-présidence régionale.

Objectif principal

Soutenir les syndicats de la FSSS lors des différents stades de mise en œuvre de projets en organisation du travail de façon à favoriser des projets syndicaux respectant nos positions en organisation du travail et de dénoncer des projets syndicalement inacceptables de type *Proaction*.

Objectifs secondaires

Localement et régionalement

1. Faire connaître la « méthode » *Proaction* ou autres méthodes similaires auprès des membres;
2. Faire connaître les incontournables syndicaux en organisation du travail chez nos membres;
3. Faire obstacle à la mise en place des outils et méthodes proposées par des firmes privées du type *Proaction* ou autres méthodes similaires;
4. Favoriser l'adhésion des membres à une démarche syndicale en organisation du travail ou à une démarche de mobilisation pour contrer une démarche syndicalement non acceptable soutenue par un employeur;
5. Développer une proximité avec les membres;
6. Documenter les impacts sur les travailleurs, les services et les usagers;
7. Intervenir syndicalement, qu'il y ait processus paritaire ou non;
8. Mettre en commun les expériences positives et négatives.

Nationalement

9. Remettre en question les compétences « scientifiques / cliniques » de firmes telles que *Proaction* ou autres lorsque les méthodes, indicateurs et processus utilisés en organisation du travail produisent des effets néfastes, et ce, dans le but de les discréditer aux yeux des décideurs;
10. Dénoncer publiquement les impacts des mauvais modes de gestion en organisation du travail sur les usagers, les services et les travailleurs;
11. Mettre de l'avant nos positions en matière d'organisation du travail et contribuer au développement de nouvelles revendications.

Étapes de la démarche syndicale

A. Obtenir les informations

1. Interpeller directement l'employeur (via le comité des relations de travail ou autre) pour obtenir périodiquement (au moins deux fois par année) toutes les informations relatives aux projets en organisation du travail en cours ou prévus (aussi appelés projets d'optimisation, de régionalisation, de valorisation, *Lean*, *Kaizen*, etc.),
2. Dans le cas où l'employeur refuse, faire parvenir une demande écrite à la direction générale de l'établissement en vertu de la lettre d'entente 31 (annexe 1).

Cette lettre vise à indiquer aux employeurs quelles sont ses obligations en matière de transparence lorsqu'il s'agit de sous-traitance. Elle vise également à rappeler à ces derniers la volonté exprimée, tant par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) que par l'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS), à l'effet qu'une culture de transparence et d'échanges se développe tant au niveau local, régional que national.

Il est important, lorsque vous utiliserez cette lettre, de faire parvenir systématiquement une copie à la FSSS (à l'attention de la conseillère ou du conseiller syndical pivot VPP de votre région), car cela permettra à la Fédération de faire les suivis nécessaires auprès du CPNSSS en cas de non-collaboration de votre établissement, ainsi que de faire le bilan de la lettre d'entente 31.

Si, au terme du délai indiqué dans la lettre acheminée à l'employeur, ce dernier ne vous a pas transmis les informations demandées, veuillez en informer votre conseiller syndical qui pourra évaluer avec vous s'il y a lieu de déposer un grief. Dans le cas où l'employeur signifie son refus par écrit, il importe de faire parvenir systématiquement une copie de cet écrit à la FSSS (à l'attention du conseiller syndical pivot VPP de votre région) pour les mêmes raisons que présentées préalablement.

3. Veuillez noter qu'au terme de la procédure, en cas de refus de l'employeur, il demeure pertinent de faire parvenir les demandes en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (annexe 2) pour obtenir toutes les informations recherchées. Vous trouverez les coordonnées de la personne responsable de l'accès aux documents de votre établissement en utilisant ce lien :
http://www.cai.gouv.qc.ca/documents/CAI_liste_resp_acces.pdf

Pour chaque projet, il est important de recueillir les informations suivantes :

- La nature du projet;
- La description du mandat;
- Le nom de la ou des responsables pour l'établissement (chargé de projet);
- La confirmation de l'utilisation d'une firme privée dans le cadre du projet (le cas échéant);
- Le ou les services impliqués;
- L'échéancier;
- Le budget;
- Les objectifs.

Si l'établissement fait appel au service d'une firme externe :

- Le nom de la firme retenue;
- Le contrat et les informations précisant le mode d'attribution du contrat (processus d'appel d'offre ou autre) ;
- Copie du document d'appel d'offres;
- Copie de la correspondance échangée avec l'établissement;
- Le mandat;
- Le budget.

B. Vérifier si le ou les projets sont assujettis aux ententes intervenues en vertu des lettres d'entente prévues à la convention collective

1. Vérifier, pour chaque projet, s'il est assujéti à un cadre de référence issu des lettres d'ententes (annexes 3 (a, b), 4 (a, b), 5 (a, b, c) et 6).
2. Faire appliquer le cadre de référence, le cas échéant.
3. Si le projet n'est pas assujéti, poursuivre avec la démarche actuelle.

C. Réclamer auprès de l'employeur la participation du syndicat, définir les modalités du paritarisme et convenir des indicateurs de réussite à utiliser

1. Réclamer la participation du syndicat dès le début du processus (avant la nomination d'une firme externe (le cas échéant) ou du choix du mode de gestion) et pour toutes les phases d'un projet. Indiquer que le syndicat doit être partenaire tant dans la planification, la prise de décision, l'implantation et le suivi des projets en organisation du travail. Pour ce faire, exploiter les arguments syndicaux (annexe 7).

Comment cette participation peut-elle se faire?

- Par la mise en place d'un comité **paritaire** en organisation du travail (comité directeur ou comité de pilotage);
 - Par le comité de relation de travail;
 - Par la mise en place de sous-comités en lien avec le CRT ou un comité en organisation du travail.
2. Déterminer les modalités de fonctionnement en paritarisme ainsi que les éléments qui devront faire l'objet d'indicateurs de réussite (quantitatifs et qualitatifs) permettant de faire le suivi des projets et de prendre en compte les impacts sur les services ainsi que sur les conditions de travail (annexe 8). Un ensemble de dispositions types (annexe 9) peuvent vous être utiles pour baliser le fonctionnement paritaire. L'utilisation de chaque disposition doit faire l'objet d'une évaluation en collaboration avec votre conseillère ou conseiller syndical. Elles vous sont donc soumises à titre indicatif et elles ne constituent pas automatiquement un projet d'entente qu'il faut impérativement signer avec l'employeur. Chaque cas étant un cas d'espèce, l'évaluation de chaque situation est essentielle.
 3. En cas de refus, envoi d'une lettre à la direction générale de l'établissement puis à la présidence du conseil d'administration (annexe 10). Il importe de faire parvenir une copie de la lettre au conseiller syndical pivot VPP de la région.
 4. En cas de refus, il faut mettre en place un plan d'action et de mobilisation visant à obtenir un processus paritaire et à convenir des modalités et des indicateurs à utiliser. Il conviendra alors, en collaboration avec la vice-présidence régionale, votre conseiller syndical, le conseiller syndical du SAMVR et la déléguée à la VPP choisie par le syndicat (qui en informera le conseiller syndical VPP pivot de la région), d'interpeller :
 - Les travailleurs dans les services concernés;
 - Le comité santé-sécurité;
 - L'exécutif syndical;
 - L'assemblée générale.

D. Rencontre des membres

Important : Cette étape doit être menée en parallèle à toutes les étapes de la présente démarche

1. Dès le début de la démarche ainsi qu'en cours de projet, le ou les services concernés par un projet en organisation du travail (optimisation) devra être rencontré par l'exécutif syndical afin d'expliquer la démarche syndicale, de donner de l'information sur le projet ainsi que sur les enjeux et les impacts potentiels d'une méthode de type *Proaction* ou autres méthodes similaires.

Dans ce cas, il peut être utile de faire valoir la présente démarche avec les documents en annexe ainsi que le livre noir portant sur les méthodes de type *Proaction* (annexe 11) dans le but de faire connaître ce type de méthode dès la phase préliminaire du projet. Un questionnaire pourra aussi être utilisé afin de faire connaître les méthodes de type *Proaction* et afin de savoir si une démarche a été amorcée (annexe 12).

2. Dès le début de la démarche ainsi qu'en cours de projet, il y aura aussi lieu de tenir des assemblées générales ou des assemblées de secteur pour transmettre l'information aux membres, les alerter et les mobiliser autour des enjeux et des revendications. Il pourrait être pertinent d'adopter une résolution en assemblée générale pour supporter la démarche syndicale (annexe 13).

E. Effectuer le suivi à toutes les étapes de la présente démarche

Dès le début de la démarche, il importe de former un comité de suivi syndical chargé d'informer les membres et d'assurer un suivi de la démarche. Ce comité est principalement chargé de faire le suivi des projets en organisation du travail, qu'ils soient paritaires ou non.

Ce comité sera notamment chargé de documenter les impacts sur les travailleurs, les services et les usagers (tant quantitativement que qualitativement) et de faire les suivis requis avec l'exécutif syndical.

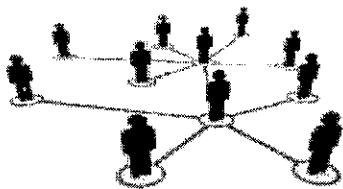
F. Élaborer un plan de communication local et/ou régional pour supporter nos revendications

Au besoin, il sera de mise d'élaborer un plan de communication local et régional afin d'assurer la cohésion de nos messages tant au niveau local, régional que national. Le plan de communication national (annexe 14) pourra être décliné au niveau régional et local.

Il y aura aussi lieu de mettre en place les mécanismes permettant d'assurer une fluidité dans la circulation de l'information entre les différents acteurs, soit l'exécutif syndical, les membres du et des comités, la personne responsable VPP du syndicat, la conseillère ou conseiller syndical, le conseiller syndical du SAMVR, la vice-présidence régionale et les responsables techniques et politiques nationaux et régionaux de la FSSS.

Conclusion

Pour le respect des travailleuses et travailleurs, pour le respect des services publics de santé et services sociaux, pour l'implication syndicale et afin de garder ou reprendre le contrôle sur notre travail, continuons à s'investir et à démontrer que les personnes qui sont les plus compétentes en amélioration, en organisation et en optimisation du travail sont ceux et celles qui sont proches et qui effectuent le travail.



Lettre à l'employeur en vertu de la lettre d'entente 31

et

Bilan des travaux et recommandations du comité de la lettre d'entente 31 de la convention collective FSSS-CSN relatif à la sous-traitance et la privatisation, CPNSSS, octobre 2012.



ENTÊTE DU SYNDICAT

Le (date)

Direction générale de l'établissement
Coordonnées de l'établissement

OBJET : Projets en organisation du travail - Privatisation

Monsieur, Madame,

La présente demande vous est transmise en vertu du *Bilan des travaux et recommandations du comité de la lettre d'entente 31 de la convention collective FSSS-CSN 2011-2015 relatif à la sous-traitance et à la privatisation*, intervenu en octobre 2012 ainsi qu'en vertu des articles 14 et 29 de la convention collective FSSS-CSN 2011-2015.

Dans le *Bilan des travaux et recommandations du comité de la lettre d'entente 31 de la convention collective FSSS-CSN 2011-2015 relatif à la sous-traitance et à la privatisation*, les parties ont exprimé conjointement des préoccupations en lien avec les problématiques identifiées à la lettre d'entente 31 (réduction des effectifs du personnel administratif, sous-traitance, partenariats public-privé, développement de nouveaux services découlant de la mission des établissements de santé et de services sociaux et les transferts de services ou de parties de services).

Nous avons demandé récemment, via le comité des relations de travail, des informations sur le(s) projet(s) en organisation du travail, en cours ou prévu. Aucune suite n'a été donnée à notre demande. Pourtant, il arrive souvent dans le cadre d'un projet en organisation du travail que l'établissement fasse appel à une firme privée, ce qui constitue une forme de privatisation et de sous-traitance. De plus, il arrive dans le cadre d'un projet en organisation du travail que des tâches accomplies par des salarié-es couverts par l'accréditation soient transférées au secteur privé ou communautaire.

Dans le *Bilan des travaux et recommandations du comité de la lettre d'entente 31 de la convention collective FSSS-CSN 2011-2015 relative à la sous-traitance et à la privatisation*, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a appelé les établissements à assurer une plus grande culture d'échange et de transparence ainsi qu'une plus grande fluidité au niveau de la transmission d'informations entre les différents partenaires dans les dossiers touchant les problématiques identifiées à la lettre d'entente 31.

Le MSSS a aussi envoyé une lettre à toutes les directions générales des établissements rappelant les règles à suivre lors de l'octroi d'un contrat d'entreprise (article 29) ou lors de projets de transformation ou de réorganisation (paragraphe 14.08, 14.09 et lettre d'entente 14). Nous vous rappelons que dans l'éventualité où un projet en organisation du travail fait en sorte qu'un contrat d'entreprise entre l'employeur et un tiers ait pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par des salarié-es couverts par l'accréditation, un tel contrat ne pourra être conclu qu'au terme du respect de la procédure prévue à l'article 29 de la convention collective FSSS-CSN.

De plus, dans un bulletin « Info-comité », publié à l'automne 2012 par le CPNSSS suite aux recommandations conjointes de ce comité, il est indiqué que le MSSS invite les établissements à utiliser les forums déjà en place dans les organisations, afin d'optimiser les échanges avec la partie syndicale lors de l'octroi de contrat d'entreprise ou lors de projets de transformation ou de réorganisation. Ces forums favorisent le développement d'une culture d'échanges et de transparence entre l'employeur et le syndicat, le tout au bénéfice du réseau de la santé et des services sociaux.

Par conséquent, nous vous demandons de nous transmettre, dans un délai de dix (10) jours, les informations suivantes, pour tous les projets en organisation du travail actuellement en cours ou prévus :

- La nature du projet;
- La description du mandat;
- La ou les responsables pour l'établissement;
- La confirmation de l'utilisation de services privés dans le cadre du projet (le cas échéant);
- Le ou les services impliqués;
- L'échéancier;
- Le budget;
- Les objectifs.

Si, pour tout projet en organisation du travail actuellement en cours ou prévu, l'établissement fait appel à une firme privée, nous vous demandons de nous transmettre, pour chaque projet, dans un délai de dix (10) jours, les informations supplémentaires suivantes :

- Le nom de la firme retenue;
- Le contrat et les informations précisant le mode d'attribution du contrat (processus d'appel d'offre ou autre) ;
- Copie du document d'appel d'offres;
- Copie de la correspondance échangée avec l'établissement;
- Le mandat;
- Le budget.

Si des versions électroniques de ces documents existent, nous préférons les recevoir dans ce format à défaut de quoi, ils doivent nous être envoyés en version papier. Nous vous remercions pour votre collaboration,

Signature

Adresse du syndicat

p. j. *Bilan des travaux et recommandations du comité de la lettre d'entente 31 de la convention collective FSSS-CSN 2011-2015 relative à la sous-traitance et à la privatisation*

c. c. FSSS-CSN



COMITÉ DE LA LE 31
DE LA CONVENTION COLLECTIVE FSSS-CSN 2011-2015
RELATIF À LA SOUS-TRAITANCE ET LA PRIVATISATION

BILAN DES TRAVAUX ET RECOMMANDATIONS

Le 10 octobre 2012

Table des matières

1 Description du comité	3
1.1 INFORMATIONS GÉNÉRALES	3
1.2 MANDAT DU COMITÉ.....	3
2 Documents déposés par les parties	5
2.1 PARTIE PATRONALE.....	5
2.2 PARTIE SYNDICALE	5
3 Élément de contexte	7
4 Recommandations conjointes	8
4.1 L'ÉLABORATION D'UN PLAN DE COMMUNICATION FAISANT LA PROMOTION, AU NIVEAU LOCAL ET RÉGIONAL, DE CERTAINES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR EN LIEN AVEC LES PARAGRAPHES 14.08, 14.09, L'ARTICLE 29 ET LA LE 14 DE LA C. C. FSSS-CSN	8
4.2 L'IDENTIFICATION D'UN FORUM LOCAL POUR TRAITER DE CERTAINS SUJETS DÉCOULANT DE LA LE NO 31 DE LA C.C. FSSS-CSN.....	9
4.3 FAVORISER LA MISE EN PLACE DES MEILLEURES PRATIQUES AU NIVEAU RÉGIONAL.....	10
4.4 Échange entre les parties nationales quant à certains dossiers de sous-traitance et de privatisation.....	11
ANNEXE 1 LETTRE DU MSSS	13
ANNEXE 2 BULLETIN D'INFORMATION	15
ANNEXE 3 LETTRE DU CPNSSS	18

1 DESCRIPTION DU COMITÉ

1.1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

Les travaux du présent comité sont issus de la lettre d'entente 31 relative à la création d'un comité sur la sous-traitance et la privatisation.

Le comité est composé, d'une part, de trois (3) représentants de la partie patronale et, d'autre part, de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Les représentants de la partie patronale au comité sont :

- Marie-Ève Nadeau (CPNSSS, substitut de Karine Mailloux);
- Denis Perras (AQESSS, substitut de Michel Beaudry);
- Romy St-Pierre (CPNSSS).

Les représentants de la FSSS-CSN au comité sont :

- Philippe Crevier;
- Guy Laurion;
- Nancy Poirier.

Le comité s'est rencontré à 13 reprises entre le 10 juin 2011 et le 10 octobre 2012.

1.2 MANDAT DU COMITÉ

Considérant les préoccupations suivantes énoncées à la LE 31 de la c. c. FSSS-CSN:

- maintenir des services publics de qualité et de déterminer des sources d'économie;
- travailler au maintien et au développement de l'expertise des personnes salariées du réseau public de la santé et des services sociaux;
- préserver des emplois dans le réseau public de la santé et des services sociaux et de privilégier le travail à l'interne;
- discuter des propositions concrètes d'amélioration des façons de faire en dehors du contexte formel de la négociation des conventions collectives.

Les parties ont formé un comité paritaire national relatif à la sous-traitance et la privatisation qui avait pour mandat de :

- analyser les problématiques soulevées par les parties dont, notamment, les sujets suivants :
 - la réduction des effectifs du personnel administratif;
 - la sous-traitance;
 - les partenariats public-privé;
 - le développement de nouveaux services découlant de la mission des établissements de santé et de services sociaux et les transferts de services ou de parties de services.

COMITÉ RELATIF À LA SOUS-TRAITANCE ET LA PRIVATISATION

- produire, au terme de douze (12) mois, un bilan des travaux réalisés et faire ses recommandations, conjointes ou non, aux parties. Ces recommandations peuvent inclure une mention à l'effet de poursuivre les travaux pour une période de douze (12) mois additionnels. Le cas échéant, le comité doit convenir des sujets qu'il souhaite aborder. Malgré ce qui précède, les travaux pourront être prolongés de nouveau si le comité le juge nécessaire.

2 DOCUMENTS DÉPOSÉS PAR LES PARTIES

2.1 PARTIE PATRONALE

En date du 14 septembre 2011, la partie patronale a déposé et présenté le document suivant :

- Comité inter ronde découlant des conventions collectives 2010-2015 : Cadre de référence pour les comités sans budget.

Le 6 décembre 2011, dans le cadre d'un échange avec la partie syndicale sur les différents acteurs du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), la partie patronale a présenté et déposé le document suivant :

- Approche populationnelle, les acteurs dans le réseau local de services, MSSS.

En date du 3 février 2012, la partie patronale a invité monsieur Thomas Bégin, de la Direction de l'analyse et du soutien informationnel au MSSS. Monsieur Bégin a fait une présentation des statistiques en lien avec l'évolution des effectifs du RSSS de 2005 à 2011. La présentation a été acheminée à la partie syndicale après la rencontre. Il s'agit du document suivant :

- Sous-traitance et privatisation - Évolution des effectifs du RSSS de 2005-2006 à 2010-2011.

Le 30 mars 2012, dans le cadre du retour patronal sur le modèle syndical de mécanisme permanent pour la valorisation, la préservation et la promotion des services publics, la partie patronale a présenté quelques enjeux contenus au document suivant :

- Plan stratégique MSSS 2010-2015.

En date du 5 septembre 2012, la partie patronale a déposé et présenté le document suivant :

- Projet de recommandations conjointes dans le cadre du comité de la LE 31.

2.2 PARTIE SYNDICALE

En date du 14 septembre 2011, la partie syndicale a déposé et présenté le document suivant :

- La mise en place du projet de la buanderie CSSS Pierre-De Saurel (LE 31 (S-1)).

En date du 21 octobre 2011, la partie syndicale a présenté les grands principes soutenant la création d'un mécanisme permanent national des services publics. Au soutien de cette présentation, le document suivant a été déposé :

- Proposition de principes généraux pour la mise en place d'un mécanisme relatif à la privatisation et la sous-traitance (LE 31 (S-2)).

En date du 16 novembre 2011, la partie syndicale a déposé et présenté le schéma illustrant le mécanisme permanent suggéré :

- Modèle de mécanisme permanent pour la valorisation, la préservation et la promotion des services publics (LE 31 (S-3)).

En date du 27 septembre 2012, la partie syndicale a déposé et présenté le document suivant :

- Projet de recommandations conjointes annotées par la partie syndicale dans le cadre du comité de la LE 31.

3 ÉLÉMENT DE CONTEXTE

Dans le cadre de la LE 31 relative à la création d'un comité sur la sous-traitance et la privatisation, les parties ont échangé sur les préoccupations qui y sont mentionnées. Ces préoccupations sont reproduites à la section 1.2 du présent bilan.

À cet effet, dans le cadre de son mandat d'analyser certaines problématiques dont la réduction du personnel administratif, la sous-traitance, les partenariats public-privé ainsi que le développement de nouveaux services ou le transfert de certains services, les parties se sont penchées plus particulièrement sur les enjeux syndicaux suivants :

- la difficulté, pour les syndicats locaux, d'obtenir les informations pertinentes relativement à un projet de contrat d'entreprise ou à un projet de transformation ou de réorganisation des services afin de procéder à une analyse complète dudit projet;
- la difficulté, pour les syndicats locaux, d'être entendus par l'employeur pour soumettre une alternative publique à un projet de contrat d'entreprise ou de transformation ou de réorganisation des services, ou pour soumettre des alternatives susceptibles d'atténuer les impacts pour les personnes salariées visées lors d'abolition de poste;
- la difficulté de respecter le délai de 60 jours pour soumettre une alternative à un projet de contrat d'entreprise ou à un projet de transformation ou de réorganisation des services;
- la difficulté, pour la partie syndicale, d'être entendue au niveau régional lors de l'étude de projets d'optimisation des ressources.

Une fois l'analyse des problématiques complétée, les parties ont convenu de soumettre des recommandations conjointes aux parties négociantes. Ces recommandations visent à assurer une meilleure culture de transparence et une plus grande fluidité au niveau de la transmission d'information entre les différents partenaires, et ce, dans les dossiers touchant les problématiques identifiées à la LE 31. De plus, les parties ont prévu la possibilité, pour les parties nationales, d'échanger sur certaines problématiques d'incidence nationale soulevées dans le cadre de cette dernière lettre d'entente et ce, par biais du comité permanent de négociation de l'article 33 de la c.c. FSSS-CSN.

4 RECOMMANDATIONS CONJOINTES

4.1 L'ÉLABORATION D'UN PLAN DE COMMUNICATION FAISANT LA PROMOTION, AU NIVEAU LOCAL ET RÉGIONAL, DE CERTAINES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR EN LIEN AVEC LES PARAGRAPHEs 14.08, 14.09, L'ARTICLE 29 ET LA LE 14 DE LA C. C. FSSS-CSN

CONSIDÉRANT l'importance que toutes les directions des établissements du RSSS connaissent les tenants et aboutissants des paragraphes 14.08, 14.09, de l'article 29 et de la LE 14 de la c. c. FSSS-CSN;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'éviter certains irritants en lien avec l'application de ces dispositions;

CONSIDÉRANT le droit des syndicats locaux d'être informés de tout contrat d'entreprise ou de tout projet de transformation ou de réorganisation visé par les dispositions en cause, et ce, au moment prévu dans lesdites dispositions;

CONSIDÉRANT que les syndicats locaux disent éprouver de la difficulté à être entendus par les établissements lorsqu'ils souhaitent présenter des alternatives publiques à un projet de contrat d'entreprise ou de transformation ou de réorganisation des services, ou pour soumettre des alternatives susceptibles d'atténuer les impacts pour les personnes salariées visées lors d'abolition de poste.

LE COMITÉ PARITAIRE FORMULE AUX PARTIES NÉGOCIANTES LES RECOMMANDATIONS CONJOINTES SUIVANTES :

1.1 Que le MSSS adresse une lettre aux directions générales des établissements et aux directions générales des agences pour rappeler les règles à suivre lors de l'octroi d'un contrat d'entreprise (article 29) ou lors de projets de transformation ou de réorganisation (paragraphes 14.08, 14.09 et LE 14). Cette lettre mentionnerait aussi la nécessité de transmettre l'information aux directions concernées.

Cette lettre se retrouve à l'annexe 1 du présent document.

1.2 Que le CPNsss diffuse un « Info-comité » dans le RSSS. L'objectif est d'expliquer le contexte, les travaux, les préoccupations du syndicat et les responsabilités de l'employeur en lien avec les paragraphes 14.08, 14.09, l'article 29 et la LE 14.

L'Info-comité se retrouve à l'annexe 2 du présent document.

4.2 L'IDENTIFICATION D'UN FORUM LOCAL POUR TRAITER DE CERTAINS SUJETS DÉCOULANT DE LA LE NO 31 DE LA C.C. FSSS-CSN

CONSIDÉRANT les préoccupations des parties énoncées à la LE 31 de la c.c. FSSS-CSN;

CONSIDÉRANT l'importance de reconnaître l'autonomie des parties locales dans les discussions entourant la sous-traitance;

CONSIDÉRANT la préoccupation des parties d'utiliser les forums déjà existants dans la convention collective

LE COMITÉ PARITAIRE FORMULE AUX PARTIES NÉGOCIANTES LA RECOMMANDATION CONJOINTE SUIVANTE :

Que le CPNSSS diffuse une lettre à l'attention des directions des ressources humaines du réseau de la santé et des services sociaux dans laquelle il recommande aux parties locales d'ajouter le sujet de la sous-traitance dans le cadre des comités locaux de relations de travail tout en ayant comme toile de fond les préoccupations énoncées à la LE 31 de la c. c. FSSS-CSN.

La lettre se retrouve à l'annexe 3 du présent document.

4.3 FAVORISER LA MISE EN PLACE DES MEILLEURES PRATIQUES AU NIVEAU RÉGIONAL

CONSIDÉRANT les préoccupations des parties énoncées à la LE 31 de la c. c. FSSS-CSN;

CONSIDÉRANT les projets d'optimisation des ressources devant être mis sur pied dans les établissements de santé afin d'améliorer la performance du réseau de la santé et des services sociaux;

CONSIDÉRANT que certains de ces projets d'optimisation des ressources se réalisent au niveau régional;

CONSIDÉRANT l'émergence de pratiques prometteuses favorisant une implication et un engagement des différents partenaires dans les projets d'optimisation des ressources;

CONSIDÉRANT la volonté des parties nationales de favoriser la mise en place de meilleures pratiques dans le cadre des projets d'optimisation des ressources au niveau régional, tout en favorisant la collaboration et l'implication des différents partenaires;

CONSIDÉRANT l'autonomie régionale en lien avec les projets d'optimisation des ressources

LE COMITÉ PARITAIRE FORMULE AUX PARTIES NÉGOCIANTES LA RECOMMANDATION CONJOINTE SUIVANTE :

1.1. Que le MSSS documente les pratiques régionales quant à la mise en œuvre des projets d'optimisation des ressources, dont celles qui prévoient la mise en place d'un espace de discussion où siègent les syndicats régionaux;

1.2. Que le MSSS développe une stratégie de diffusion auprès des agences des meilleures pratiques, notamment celles qui favorisent la collaboration et l'implication des différents partenaires, dont les syndicats régionaux, dans la mise en œuvre des projets d'optimisation des ressources.

4.4 ÉCHANGE ENTRE LES PARTIES NATIONALES QUANT CERTAINES PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES DANS LE CADRE DE LA LE 31

CONSIDÉRANT les préoccupations des parties énoncées à la LE 31 de la c. c. FSSS-CSN;

CONSIDÉRANT la préoccupation syndicale de pouvoir soumettre aux parties nationales certaines problématiques soulevées dans le cadre de la LE 31 de la c. c. FSSS-CSN et ayant une incidence nationale;

CONSIDÉRANT la préoccupation des parties de ne pas s'ingérer dans les activités locales et régionales des établissements du RSSS;

CONSIDÉRANT la fin des travaux du comité paritaire et le dépôt aux parties négociantes des recommandations conjointes en date du 11 octobre 2012;

CONSIDÉRANT l'existence du comité permanent de négociation à l'article 33 de la c. c. FSSS-CSN.

LE COMITÉ PARITAIRE FORMULE AUX PARTIES NÉGOCIANTES LA RECOMMANDATION CONJOINTE SUIVANTE :

Que la FSSS-CSN puisse soumettre au comité permanent de négociation certaines problématiques soulevées dans le cadre de la LE 31 de la c. c. FSSS-CSN et ayant une incidence nationale. Il est entendu que ces échanges ont un objectif d'information et qu'ils n'engagent pas le comité permanent de négociation à entreprendre des travaux supplémentaires.

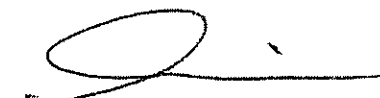
· Selon les besoins, les parties peuvent, lorsqu'elles le jugent approprié, convenir de s'adjoindre toute personne ressource.

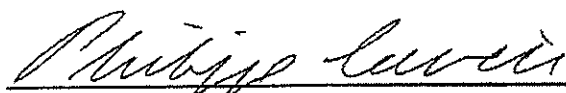
COMITÉ RELATIF À LA SOUS-TRAITANCE ET LA PRIVATISATION

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé le 10 octobre 2012.


REPRÉSENTANTS SYNDICAUX


Nancy Poirier

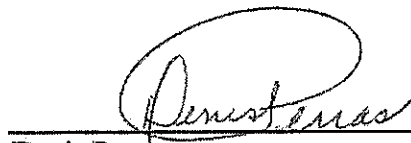

Guy Laurion


Philippe Creyler

REPRÉSENTANTS PATRONAUX


Romy St-Pierre


Marie-Eve Nadeau


Denis Perras

ANNEXE 1 LETTRE DU MSSS

OBJET : Responsabilités de l'employeur lors de l'octroi d'un contrat d'entreprise ou lors de projets de transformation ou de réorganisation

Madame la Directrice générale,
Monsieur le Directeur général,

En réponse aux recommandations conjointes du comité paritaire sur la sous-traitance et la privatisation (LE 31 FSSS-CSN), le ministère de la Santé et des Services sociaux souhaite rappeler les règles à suivre lors de l'octroi d'un contrat d'entreprise (contrat à forfait) ou lors de projets de transformation ou de réorganisation dans le RSSS.

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT) – art. 29 c. c. FSSS-CSN

(Prenez note qu'il s'agit d'un résumé. Au besoin, consulter la c. c. FSSS-CSN)

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

1. L'employeur doit fournir au syndicat toutes les informations pertinentes afin de lui permettre d'analyser le projet;
2. L'employeur doit permettre au syndicat de soumettre une alternative publique, et ce, dans les délais prescrits;
3. L'employeur doit remettre au sous-traitant une copie de la convention collective et du certificat d'accréditation;
4. Aucune mise à pied, congédiement ou licenciement ne doit découler directement ou indirectement d'un tel contrat;
5. L'employeur doit transmettre au syndicat une copie du contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

LES PROJETS DE TRANSFORMATION OU DE RÉORGANISATION – LE 14 c. c. FSSS-CSN

Dans le cadre de l'élaboration de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de la procédure de mise à pied prévue à la convention collective (paragraphe 14.01 à 14.07 c. c. FSSS-CSN), l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre, dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de la date de transmission des informations identifiées à la convention collective, d'examiner les assises économiques incluant les études et de proposer toute alternative ou modification pouvant contribuer au projet de l'établissement.

ABOLITION DE POSTE – paragr. 14.08 c. c. FSSS-CSN

Dans l'éventualité où l'employeur procède à une abolition de poste, il doit en aviser le syndicat au moins quatre (4) semaines à l'avance. Si l'une ou l'autre des parties le requiert, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

RÉAMÉNAGEMENTS PRÉVUS AUX PARAGRAPHES 14.01 À 14.07 – paragr. 14.09 c. c. FSSS-CSN

Une fois l'an, à la date qu'il détermine, l'employeur doit aviser le syndicat des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07 qu'il entend faire. Il appartient à chaque établissement d'établir sa date pivot pour l'application du paragraphe 14.09. Toutefois, si les circonstances n'ont pu permettre de prévoir ces réaménagements et d'en aviser le syndicat à la date déterminée par l'employeur, un avis écrit d'au moins six (6) mois doit être donné au syndicat avant que l'employeur ne procède au réaménagement prévu.

En somme, tant dans le cadre d'un contrat d'entreprise que concernant un projet de transformation ou de réorganisation, il importe de permettre au syndicat de procéder à une analyse complète en lui fournissant les informations pertinentes, et ce, dans les délais prescrits afin qu'il puisse, le cas échéant, proposer une alternative. En effet, il est à noter qu'un contrat d'entreprise entre l'employeur et un tiers ne pourra être conclu qu'au terme du respect de la procédure prévue à l'article 29 c. c. FSSS-CSN.

Nous vous invitons à informer et faire circuler cette lettre auprès de vos collègues des directions concernées.

En vous remerciant à l'avance de votre collaboration habituelle, nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice générale, Monsieur le Directeur général, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le Directeur général adjoint,

Alexandre Hubert

ANNEXE 2 BULLETIN D'INFORMATION

INFO-COMITÉ / CPNSSS

LE CONTEXTE

Ce bulletin vise à vous informer des travaux du comité relatif à la sous-traitance et à la privatisation (LE 31 c. c. FSSS-CSN) créées dans la foulée des négociations pour le renouvellement des conventions collectives 2011-2015 dans le secteur de la santé et des services sociaux. Il vous présente les travaux exécutés, les préoccupations du syndicat FSSS-CSN et un rappel des responsabilités de l'employeur dans le cadre de l'octroi d'un contrat d'entreprise ou concernant un projet de transformation ou de réorganisation.

Ce bulletin reflète les préoccupations échangées lors des rencontres, lesquelles préoccupations sont :

- maintenir des services publics de qualité et de déterminer des sources d'économie;
- travailler au maintien et au développement de l'expertise des personnes salariées du réseau public de la santé et des services sociaux;
- préserver des emplois dans le réseau public de la santé et des services sociaux et de privilégier le travail à l'interne;
- discuter des propositions concrètes d'amélioration des façons de faire en dehors du contexte formel de la négociation des conventions collectives.

LES TRAVAUX DU COMITÉ

Le comité s'est rencontré à 14 reprises. Durant ces rencontres, ce comité a, notamment, analysé les problématiques suivantes :

- la réduction des effectifs du personnel administratif;
- la sous-traitance;
- les partenariats public-privé;
- le développement de nouveaux services découlant de la mission des établissements de santé et de services sociaux et les transferts de services ou de parties de services.

LES PRÉOCCUPATIONS DU SYNDICAT

La partie syndicale a exprimé de nombreuses préoccupations en lien avec les mandats de la LE 31, lesquels se résument comme suit :

- la difficulté, pour les syndicats locaux, d'obtenir les informations pertinentes relativement à un projet de contrat d'entreprise ou à un projet de transformation ou de réorganisation des services afin de procéder à une analyse complète dudit projet;
- la difficulté, pour les syndicats locaux, d'être entendus par l'employeur pour soumettre une alternative publique à un projet de contrat d'entreprise ou de transformation ou de réorganisation des services, ou pour soumettre des alternatives susceptibles d'atténuer les impacts pour les personnes salariées visées lors d'abolition de poste;
- la difficulté de respecter le délai de 60 jours pour soumettre une alternative à un projet de contrat d'entreprise ou à un projet de transformation ou de réorganisation des services;

- la difficulté, pour la partie syndicale, d'être entendue au niveau régional lors de l'étude de projets d'optimisation des ressources.

LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT) – art. 29 c. c. FSSS-CSN

(Prenez note qu'il s'agit d'un résumé. Au besoin, consulter la c. c. FSSS-CSN)

En l'espèce, tout contrat entre l'employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement une partie ou la totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées comme suit :

1. L'employeur doit fournir au syndicat toutes les informations pertinentes afin de lui permettre d'analyser le projet;
2. L'employeur doit permettre au syndicat de soumettre une alternative publique, et ce, dans les délais prescrits;
3. L'employeur doit remettre au sous-traitant une copie de la convention collective et du certificat d'accréditation;
4. Aucune mise à pied, congédiement ou licenciement ne doit découler directement ou indirectement d'un tel contrat;
5. L'employeur doit transmettre au syndicat une copie du contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

LES PROJETS DE TRANSFORMATION OU DE RÉORGANISATION – LE 14 c. c. FSSS-CSN

Dans le cadre de l'élaboration de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de la procédure de mise à pied prévue à la convention collective (paragraphe 14.01 à 14.07 c. c. FSSS-CSN), l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre, dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de la date de transmission des informations identifiées à la convention collective, d'examiner les assises économiques incluant les études, de proposer toute alternative ou modification pouvant contribuer au projet de l'établissement.

ABOLITION DE POSTE – paragr. 14.08 c. c. FSSS-CSN

Dans l'éventualité où l'employeur procède à une abolition de poste, il doit en aviser le syndicat au moins quatre (4) semaines à l'avance. Si l'une ou l'autre des parties le requiert, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

RÉAMÉNAGEMENTS PRÉVUS AUX PARAGRAPHES 14.01 À 14.07 – paragr. 14.09 c. c. FSSS-CSN

Une fois l'an, à la date qu'il détermine, l'employeur doit aviser le syndicat des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07 qu'il entend faire. Il appartient à chaque établissement d'établir sa date pivot pour l'application du paragraphe 14.09. Toutefois, si les circonstances n'ont pu prévoir ces réaménagements et d'en aviser le syndicat à la date déterminée par l'employeur, un avis écrit d'au moins six (6) mois doit être donné au syndicat avant que l'employeur ne procède au réaménagement prévu.

En somme, tant dans le cadre d'un contrat d'entreprise que concernant un projet de transformation ou de réorganisation, il importe de permettre au syndicat de procéder à une analyse complète en lui fournissant les

COMITÉ RELATIF À LA SOUS-TRAITANCE ET LA PRIVATISATION

informations pertinentes, et ce, dans les délais prescrits afin qu'il puisse, le cas échéant, proposer une alternative. En effet, il est à noter qu'un contrat d'entreprise entre l'employeur et un tiers ne pourra être conclu qu'au terme du respect de la procédure prévue à l'article 29 c. c. FSSS-CSN.

En terminant, le MSSS invite les établissements à utiliser les forums déjà en place dans les organisations afin d'optimiser les échanges avec la partie syndicale lors de l'octroi de contrat d'entreprise ou lors de projets de transformation ou de réorganisation. Ces forums favorisent le développement d'une culture d'échange et de transparence entre l'employeur et le syndicat, le tout au bénéfice du réseau de la santé et des services sociaux.

ANNEXE 3 LETTRE DU CPNSSS

Objet : Recommandation issue du comité sur la sous-traitance et la privatisation (LE 31 de la c. c. FSSS-CSN)

Mesdames,

Messieurs,

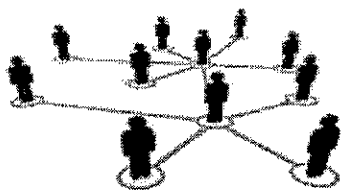
Dans le cadre du comité paritaire sur la sous-traitance et la privatisation, la FSSS-CSN a exprimé certains irritants en lien avec la procédure prévue à l'article 29 de sa convention collective, comme la difficulté à obtenir les documents pertinents afin de suggérer une alternative, le délai insuffisant alloué au syndicat pour lui permettre de proposer une alternative, ainsi que la difficulté d'être entendu par l'établissement pour la suggestion d'une alternative. Les recommandations formulées dans le cadre du comité visent donc à améliorer les pratiques des établissements en lien avec la sous-traitance et la privatisation.

Le Comité patronal de négociation de la santé et des services sociaux s'inscrit dans les recommandations formulées et recommande aux établissements du réseau d'ajouter le sujet de la sous-traitance dans le cadre des comités locaux de relations de travail. Selon nous, ce comité constitue un forum approprié pour discuter, notamment, des alternatives syndicales au contrat d'entreprise, lesquelles doivent contribuer aux objectifs poursuivis par l'établissement.

Nous vous remercions de votre collaboration habituelle et vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

La Présidente-directrice générale du CPNSSS

Édith Lapointe



Lettre type pour une demande d'accès à l'information

ENTÊTE DU SYNDICAT

Le (date)

Nom du responsable de l'accès à l'information de votre établissement

Objet : Demande d'informations dans le cadre d'un projet d'organisation du travail (optimisation)

Madame, Monsieur,

La présente constitue une demande d'accès à l'information en vertu des articles 9 et 10 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Par la présente, nous vous demandons de nous transmettre, pour chaque projet d'organisation du travail en cours ou prévu, les renseignements suivants :

- La nature du projet;
- La description du mandat;
- La ou les personnes responsables pour l'établissement (chargé de projet);
- La confirmation de l'utilisation de services privés dans le cadre du projet (le cas échéant);
- Le ou les services impliqués;
- L'échéancier;
- Le budget;
- Les objectifs.

Si, dans le cadre d'un projet en organisation du travail ou d'optimisation, vous faites appel à une firme privée, nous vous demandons de nous transmettre les informations suivantes :

- Le nom de la firme retenue;
- Le contrat et les informations précisant le mode d'attribution du contrat (processus d'appel d'offre ou autre) ;
- Copie du document d'appel d'offres;
- Copie de la correspondance échangée avec l'établissement;
- Le mandat;
- Le budget.

Les documents peuvent être transmis au soussigné par la poste ou, préférablement, en version électronique. Pour toute question relative à la présente demande, n'hésitez pas à communiquer avec le soussigné au (# de tél.), ou par courriel à (adresse courriel).

Je vous remercie de votre collaboration et vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Signature

Nom du conseiller syndical

Adresse personnelle