

Projet d'aide-mémoire sur l'externalisation

- **Services exclus** – un accord sur l'externalisation pourrait préciser les services que l'employeur serait tenu de ne pas externaliser quelles que soient les circonstances.
- **Réintégration des services** – tout accord sur l'externalisation devrait aussi comporter un engagement de l'employeur à revoir la situation et à envisager de réintégrer des services dans son entreprise.
- **Formation et qualifications** – l'employeur et les syndicats devraient régulièrement négocier d'autres niveaux de formation et de qualification pour faire en sorte que les salariés reçoivent la meilleure formation qui soit, ce qui réduirait la possibilité qu'un service puisse être mieux assuré en recourant à l'externalisation tout en obligeant le sous-traitant à faire assurer le service par des salariés ayant reçu le même niveau de formation et de qualification.
- **Améliorer la productivité** – l'employeur et les syndicats devraient discuter régulièrement des améliorations de productivité et de la meilleure façon d'y arriver en conservant un personnel bien payé et bien formé de façon à ce que le personnel statutaire soit à égalité ou ait un avantage par rapport à toute menace potentielle d'externalisation.
- **Préavis** – l'employeur doit signaler suffisamment à l'avance aux syndicats tout projet d'externalisation d'une activité.
- **Décision stratégique** – l'employeur (qu'il s'agisse d'un pouvoir public, d'une entreprise de service public ou d'une firme privée) doit justifier l'externalisation dans le cadre de sa stratégie générale et pas comme une simple mesure de réduction des coûts à court terme.
- **Pas de licenciements** – l'employeur doit donner la garantie qu'il n'y aura pas de licenciements, et accepter une réelle consultation quant aux possibilités de redéploiement des travailleurs qui ne sont pas transférés du fait de l'externalisation.
- **Solutions de rechange** – si les syndicats reconnaissent que l'externalisation se justifie sur le plan stratégique, l'employeur doit alors accepter un calendrier adéquat de consultation et de négociation sur le processus d'externalisation.
- **Information** – l'employeur doit fournir aux syndicats les informations sur les sous-traitants nécessaires à leur évaluation.
- **Droits en cas de transfert** – s'il est un fait que la Directive sur les droits acquis comporte un ensemble de protections pour les droits syndicaux et les droits des salariés, celles-ci sont limitées et tout accord en matière d'externalisation devrait viser à pallier les failles qui pourraient subsister.
- **Droits syndicaux** – la position des sous-traitants potentiels s'agissant de la reconnaissance des droits syndicaux et des conventions collectives doit être précisée dès le départ et les syndicats doivent pouvoir les rejeter si les réponses fournies ne donnent pas satisfaction.

- **Salaires et conditions** – il faudra ensuite des négociations détaillées sur l'impact de l'externalisation sur les salaires et les conditions, les pensions, la formation et l'évolution de carrière.
- **Santé et sécurité** – il y a lieu de mettre en place des procédures de santé et de sécurité qui définissent clairement les responsabilités du sous-traitant et lui imposent de faire rapport au commettant, lequel devrait aussi avoir ses propres procédures internes de contrôle du sous-traitant.
- **Droit de maintien en poste et de réintégration** – les salariés doivent avoir le droit de conserver leur poste chez l'employeur de départ ou, s'ils sont transférés chez le sous-traitant, d'être réintégrés chez l'employeur de départ dans un délai donné.
- **Contrôle continu** – l'employeur de départ doit accepter de contrôler de manière continue les relations d'emploi en vigueur chez les sous-traitants et d'en informer les organisations syndicales; il doit aussi faire usage de la position que lui confère le contrat pour s'assurer que le sous-traitant respecte ses obligations envers les salariés transférés.