

Lettre du CPNSSS du 30 octobre 2012 et document *Cadre de références spécifiques pour le comité paritaire national intersyndical concernant la MOI et le temps supplémentaire*





Montréal, le 30 octobre 2012

Madame Édith Lapointe
Sous-ministre adjointe
Ministère de la Santé et des Services sociaux
1005, boulevard Ste-Foy, 4^e étage
Québec (Québec) G1S 4N4

Objet : Recommandation conjointe du Cadre de référence spécifique pour le comité paritaire national intersyndical (CSN-FSSS, CSN-FP, FTQ-SCFP, FTQ-SQEEES, FTQ-SEPB, CSQ-FSQ, APTS) concernant la MOI et le temps supplémentaire

Madame la sous-ministre adjointe,

Vous trouverez en annexe la recommandation conjointe des représentants du comité concernant le Cadre de référence spécifique applicable pour les projets d'organisation du travail du comité MOI-TS Intersyndical sur la MOI et le temps supplémentaire.

Veuillez agréer, Madame la sous-ministre adjointe, l'expression de nos sentiments distingués.

François Perron
Porte-parole patronal

Richard Dufort, CSN-FSSS

Luc Desjardins, CSN-FP

Alain Tessier, FTQ-SQEEES, FTQ-SCFP,
FTQ-SEPB

Daniel Notardonato, CSQ-FSQ

Noëline Allard, APTS

CADRE DE RÉFÉRENCE SPÉCIFIQUE

**Projets d'organisation du travail
liés à la réduction de la main-
d'œuvre indépendante (MOI) et
du temps supplémentaire (TS)**

Comité MOI-TS Intersyndical

Ministère de la Santé et des Services sociaux

Direction générale du personnel réseau et ministériel

Octobre 2012

Contexte

Dans le cadre de la dernière ronde de négociations, les parties ont formé un comité paritaire national intersyndical (CSN-FSSS, CSN-FP, FTQ-SCFP, FTQ-SQEES, FTQ-SEPB, CSQ-FSQ, APTS) pour l'ensemble des catégories de personnel de la santé et des services sociaux qui a pour mandat de faire des recommandations au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pour la mise en place de projets d'organisation du travail visant notamment des mesures pour la réduction de la main-d'œuvre indépendante (MOI) et du temps supplémentaire (TS).

Le *Plan stratégique 2010-2015* du MSSS préconise des mesures afin d'attirer et de retenir la main-d'œuvre par la mise en place de projets d'amélioration de l'organisation du travail et du climat organisationnel visant à augmenter la disponibilité de la main-d'œuvre. Ce plan stratégique met également l'accent sur le décloisonnement professionnel nécessaire pour optimiser le partage des compétences. C'est pourquoi on y recommande de faire évoluer l'organisation du travail de manière à utiliser, de façon optimale, les compétences du personnel et à encourager l'apprentissage continu dans la poursuite de réduction de l'utilisation de la MOI et du TS.

Outre les orientations ministérielles précédemment citées, ce cadre de référence tient également compte du lien étroit à considérer avec l'organisation du travail en soutien à l'organisation des services en santé et services sociaux. C'est dans cette perspective que ce présent cadre de référence spécifique vise à répondre aux défis de main-d'œuvre et à assurer l'offre de services dans les services de santé et services sociaux.

La rareté des ressources humaines dans certains titres d'emploi dans le réseau de la santé et des services sociaux depuis les dernières années ont amené certains établissements à avoir recours à la MOI et au TS afin d'assurer l'offre de services à la population. Cette situation est amplifiée par d'autres facteurs tels que l'augmentation des exigences académiques pour avoir accès à certaines professions, les modifications législatives concernant les activités réservées à certaines catégories de personnel, la tendance à la professionnalisation et à la spécialisation des services, ainsi que l'alourdissement et la comorbidité des problématiques dans le réseau de la santé et des services sociaux. Ces éléments contextuels s'ajoutent aux nombreux enjeux auxquels les établissements du réseau de la santé et des services sociaux doivent faire face. De manière plus spécifique, le vieillissement de la population ainsi que l'optimisation des ressources sont des défis importants pour tout le réseau.

Problématiques visées

L'analyse de la situation au niveau national indique que le recours à la MOI et au TS est plus important pour certains titres d'emploi (infirmières, infirmières auxiliaires, PAB, auxiliaires aux services de santé et sociaux) et moindre pour d'autres (inhalothérapeutes, ergothérapeutes, physiothérapeutes, orthophonistes, audiologistes, travailleurs sociaux, psychologues, personnel de bureau). Cette situation se traduit différemment selon les établissements et les régions. Les causes sont multifactorielles et nécessitent une réponse adaptée à la réalité des organisations et des régions. C'est dans cette perspective que ce présent cadre de référence spécifique vise à soutenir les établissements dans la mise en place de projets d'organisation du travail relatifs en priorité aux titres d'emploi ci-haut énumérés dans une perspective d'améliorer l'accès à toute la population à des services de qualité tout en visant l'utilisation optimale de la main-d'œuvre. De plus, dans le cas où des situations particulières d'utilisation de la MOI et du TS sont relevées, des projets d'organisation du travail pourraient aussi viser d'autres titres d'emploi.

Projets d'organisation du travail

Le budget du comité est de 5,333 333 M\$ par année financière de 2011 au 30 mars 2015 pour la réalisation de projets d'organisation du travail (POT). Les POT visent notamment les titres d'emploi visés soit dans un établissement, un regroupement d'établissements ou pour l'ensemble des établissements d'une même région à l'intérieur desquels on retrouve les accréditations syndicales visées par ce présent cadre de référence spécifique.

Un premier appel de candidatures sera lancé le 31 octobre 2012. Dans une perspective évolutive, il y aura une deuxième série de projets incluant des mesures et des stratégies à privilégier dans le but de faire des gains substantiels de main-d'œuvre. Un second appel de candidatures serait donc lancé au plus tard le 30 septembre 2013.

Projets d'établissement, projets multiétablissement et projets régionaux

Certaines initiatives d'organisation du travail réfèrent à une stratégie locale de main-d'œuvre adaptée à la réalité de l'établissement. D'autres peuvent émerger du réseau pour répondre à des problématiques ou des besoins de main-d'œuvre partagés soit par une région tout entière ou par des établissements d'une ou plusieurs régions ou qui interpellent plus d'une

mission d'établissement. Lorsque plus d'un établissement est visé par un POT, ce sont les unités de négociation des syndicats visés par le présent cadre spécifique et identifiées dans le projet qui sont ciblées.

Les projets doivent s'appuyer sur les pratiques prometteuses permettant de réduire l'utilisation de la MOI et du TS, avoir recours aux bonnes pratiques de gestion organisationnelle, clinique et de gestion des ressources humaines, et assurer la pérennité des changements ainsi que la réplication et le transfert des connaissances. De plus, la nature du projet doit présenter un potentiel d'enrichissement à l'identification et à l'implantation de pistes d'amélioration à d'autres établissements et région.

Objectifs attendus des projets d'organisation du travail

Les projets d'organisation du travail devront répondre aux objectifs de réduire la main-d'œuvre indépendante et les heures supplémentaires. Ils pourront également contribuer à combler les postes vacants ou stabiliser les équipes de travail, et ce, dans les cas où ces problématiques sont présentes.

Indicateurs

Les projets financés devront préciser et documenter quelques indicateurs ciblés en lien avec l'acquisition, le déploiement et le maintien des ressources humaines incluant les indicateurs des taux d'utilisation de la MOI et du TS.

Cependant, comme les gains de main-d'œuvre doivent contribuer à maintenir ou augmenter l'accessibilité aux services, d'autres indicateurs pourraient être identifiés en lien avec :

- L'optimisation des processus de soins, services et de travail.
- L'optimisation de l'accessibilité aux services et la qualité des soins, services et des résultats pour les usagers.

Les projets devront aussi être en mesure de fournir des données quantitatives et qualitatives permettant de suivre leur évolution vers l'atteinte des objectifs spécifiques identifiés précédemment.

Financement des projets

Les projets retenus impliquant un seul établissement pourront bénéficier d'un financement à la hauteur maximale de 150 000 \$. Ces projets, d'une durée maximale de douze (12) mois, devront se dérouler de manière à atteindre des résultats concrets et mesurables à court terme. De plus, ces projets devront comporter une phase d'implantation en établissement à laquelle un minimum de 50 % du budget octroyé devra être consacré.

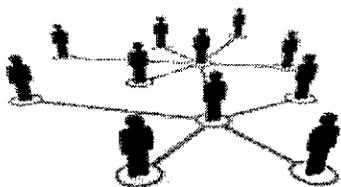
Les projets retenus impliquant plusieurs établissements pourront bénéficier d'un financement en fonction de l'envergure du projet allant jusqu'à un maximum de 400 000 \$. Ces projets, d'une durée maximale de douze (12) mois, devront se dérouler de manière à atteindre des résultats concrets et mesurables. De plus, ces projets devront comporter une phase d'implantation en établissement à laquelle un minimum de 70 % du budget octroyé devra être consacré.

Une bonne pratique serait de prévoir, dans la demande de financement, les coûts associés à un chargé de projet pour la durée du projet ainsi que les coûts de remplacement aux fins de libération du personnel impliqué à différentes étapes du projet.

Les projets visés peuvent avoir une interrelation ou être en complémentarité avec des projets visés par d'autres cadres de référence spécifiques en lien avec les différents comités inter ronde découlant des conventions collectives nationales 2010-2015. Cependant, une seule source de financement sera possible pour le même projet.

Conclusion

Les éléments du présent cadre de référence spécifique s'ajoutent aux critères d'admissibilité d'un projet énoncés dans le « Cadre de référence pour les mesures financées par le MSSS ».



Document d'information pour les syndicats sollicités par leur employeur pour des projets en organisation du travail financés par le ministère de la Santé et des Services sociaux (lettre d'entente 27)



Aux syndicats sollicités par leur employeur pour des projets en organisation du travail financés par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

Le leadership syndical, la clé de la réussite pour les projets en organisation du travail issus de la lettre d'entente 27 de la convention collective.

Lettre d'entente 27

Projets en organisation du travail visant notamment des mesures pour réduire le recours à la main-d'œuvre indépendante et au temps supplémentaire pour les titres d'emplois suivants et autres : infirmières, infirmières auxiliaires, préposé-es aux bénéficiaires, auxiliaires aux services de la santé et sociaux, inhalothérapeutes, ergothérapeutes, physiothérapeutes, orthophonistes, travailleurs sociaux, psychologues, audiologistes et le personnel de bureau.

Prendre connaissance des documents suivants

1. *Cadre de références spécifiques liées à la réduction de la main-d'œuvre indépendante et du temps supplémentaire ;*
2. *Cadre de références pour les mesures financées par le ministère de la Santé et des Services sociaux ;*
3. *Orientations du MSSS suivant le Forum d'échange sur l'organisation du travail.*

Les objectifs visant à réduire la main-d'œuvre indépendante et le temps supplémentaire

paritarisme

1. Mettre en place des pratiques prometteuses de gestion organisationnelle,
2. Assurer la pérennité du changement,
3. Assurer le transfert des connaissances,
4. Comblent les postes vacants,
5. Stabiliser les équipes de travail,
6. Optimiser les processus de soins,
7. Optimiser l'accessibilité aux services,
8. Optimiser la qualité des soins et services,
9. Identifier les indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs,
10. Valider les résultats auprès des usagers,
11. Valider les résultats auprès des travailleuses et des travailleurs.

Les incontournables

- 1- Participation des syndicats à chacune des phases :
 - a) Lancement du projet,
 - b) définition du ou des projets,
 - c) réalisation du ou des projets,
 - d) suivi du ou des projets,
 - e) évaluation finale et partage des expériences.

Les indicateurs de réussites

1. La participation des syndicats,
2. La participation des travailleuses et des travailleurs concernés,
3. Placer l'usager au centre des objectifs à atteindre soit : l'amélioration de l'accessibilité à des soins et des services de qualité et sécuritaires,
4. L'élimination de la surcharge de travail,
5. L'amélioration du climat de travail et des conditions de vie au travail,
6. L'optimisation des compétences des travailleuses et des travailleurs et le transfert des connaissances,
7. Les projets ne doivent pas avoir comme première prérogative des impératifs financiers,
8. La réinjection des économies.

L'organisation des comités, de la représentativité et du mode décisionnel

Au niveau local établissement, syndicat et agence

Mise en place d'un comité de pilotage ou directeur paritaire qui déterminera sous un mode consensuel

1. La participation paritaire à un ou des projets en organisation du travail visant la main-d'œuvre indépendante et/ou le temps supplémentaire,
2. Le ou les services et le ou les titres d'emplois visés,
3. Son mode de fonctionnement,
4. Les objectifs communs,
5. Le partage des données sociales et économiques,
6. Le plan de communication entre les membres du comité, les gestionnaires et les travailleuses et les travailleurs,
7. La mise en place des sous-comités, le choix des participants, de la représentativité syndicale et patronale,
8. Le mode de libération,
9. Le choix du chargé de projet,
10. La mise en place d'un mécanisme de suivi des sous-comités,
11. La mise en place d'un mode de choix des solutions, de leur implantation et de leur suivi,
12. La mise en place d'un calendrier de travail et d'un échéancier,
13. Le déploiement du budget alloué par l'agence.

Au niveau régional

établissements d'une région, syndicat (s) visé (s) au niveau régional et agence

Phase de présentation du projet visant son acceptation par l'agence

1. La participation du syndicat local aux ateliers de définitions de projet ; un représentant syndical ou lorsqu'un projet touche plus d'un syndicat, un représentant syndical par syndicat concerné sont invités aux ateliers.

Au niveau national

association des établissements, syndicat (s) national (aux) et agence

1. Les comités paritaires qui au début du processus achemineront les commentaires syndicaux aux agences régionales,
2. Les comités paritaires qui au cours des projets en organisation du travail pourront s'informer, échanger, faire des représentations concernant le choix des projets, les sommes alloués aux projets et des problèmes particuliers liés aux projets en organisation du travail.

Les budgets

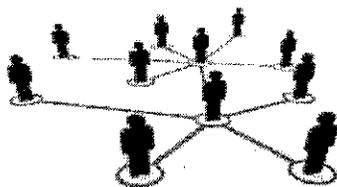
1. Dans le cas des projets d'établissement, 50 % du budget doit être octroyé à la phase de l'implantation.
2. Dans le cas des projets multiétablissements et régionaux, 70 % du budget doit être octroyé à la phase de l'implantation.

Nous vous invitons à impliquer votre conseillère ou conseiller syndical dans la démarche que vous entreprenez, et ce, dès l'appel de candidature. Il sera en mesure de vous soutenir et de vous aider à chacune des étapes. Aviser aussi votre vice-présidence régionale afin de nous permettre de vous assurer un suivi et un accompagnement adéquat.

Les responsables au niveau national des projets en organisation du travail

Richard Dufort
Conseiller à la négociation

Nadine Lambert
Vice-présidente de la catégorie 1



Lettre du CPNSSS du 29 octobre 2012 et document *Cadre de références spécifiques pour le comité paritaire national intersyndical pour le personnel de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux concernant les projets en organisation du travail*



FÉDÉRATION
DES PROFESSIONNELLES



Montréal, le 29 octobre 2012

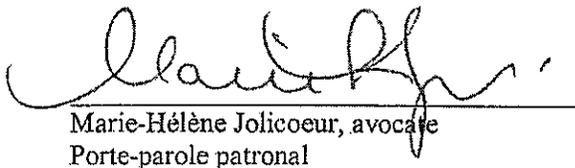
Madame Édith Lapointe
Sous-ministre adjointe
Ministère de la Santé et des Services sociaux
1005, boulevard Ste-Foy, 4^e étage
Québec (Québec) G1S 4N4

Objet : Recommandation conjointe d'un cadre de référence spécifique pour le comité paritaire national intersyndical (CSN-FSSS, CSN-FP, FTQ, CSQ, APTS) pour le personnel de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux concernant les projets d'organisation du travail

Madame la sous-ministre adjointe,

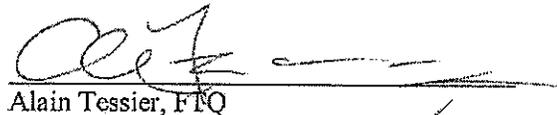
Vous trouverez en annexe le cadre de référence spécifique applicable pour les projets d'organisation du travail concernant le personnel de la catégorie IV recommandé conjointement par les représentants du comité.

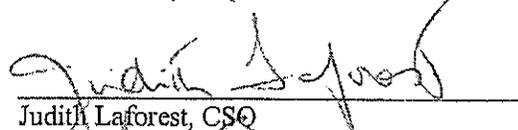
Veuillez agréer, Madame la sous-ministre adjointe, l'expression de nos sentiments distingués.


Marie-Hélène Jolicoeur, avocate
Porte-parole patronal


Richard Dufort, CSN-FSSS


Ginette Langlois, CSN-FP


Alain Tessier, FTQ


Judith Laforest, CSQ


Noëlainé Allard, APTS

CADRE DE RÉFÉRENCE SPÉCIFIQUE

Projets d'organisation du travail

**pour le personnel de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux
dans les domaines des services sociaux et de la santé mentale ainsi qu'en réadaptation**

Ministère de la Santé et des Services sociaux

Direction générale du personnel réseau et ministériel

Octobre 2012

Contexte

Dans le cadre de la dernière ronde de négociations, les parties ont formé un comité paritaire national intersyndical pour la catégorie du personnel des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux qui a pour mandat de faire des recommandations au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pour la mise en place de projets d'organisation du travail visant notamment des mesures pour l'amélioration de la prestation de travail et des services.

Le *Plan stratégique 2010-2015* du MSSS préconise des mesures afin d'attirer et de retenir la main-d'œuvre par la mise en place de projets d'amélioration de l'organisation du travail et du climat organisationnel. Il met également l'accent sur le décloisonnement professionnel nécessaire pour optimiser le partage des compétences. C'est pourquoi on y recommande de faire évoluer l'organisation du travail de manière à utiliser, de façon optimale, les compétences du personnel et à encourager l'apprentissage continu.

Outre les orientations ministérielles précédemment citées, ce cadre de référence spécifique tient également compte des différentes orientations dans le domaine des services sociaux et des modifications législatives touchant les activités réservées à certaines catégories de personnel qui viennent poser des défis majeurs aux établissements du réseau en termes d'organisation du travail.

C'est dans cette perspective que ce présent cadre de référence spécifique vise à répondre aux défis de main-d'œuvre et à assurer l'offre de services dans les services sociaux et la santé mentale ainsi qu'en réadaptation.

Ce cadre de référence spécifique vient préciser le «Cadre de référence pour les mesures financées par le ministère de la Santé et des services sociaux (MSSS)» de juillet 2011.

Volet 1- L'offre de services dans les domaines des services sociaux et de la santé mentale

Les services sociaux sont notamment touchés par l'augmentation des exigences académiques pour avoir accès à certaines professions, la tendance à la professionnalisation et à la spécialisation des services, ainsi que l'alourdissement et la comorbidité des problématiques. Ces éléments contextuels s'ajoutent aux nombreux enjeux auxquels les établissements du réseau de la Santé et des Services sociaux doivent faire face. De manière plus spécifique, le vieillissement de la population ainsi que l'optimisation des services dans un contexte de rareté des ressources humaines et financières sont des défis importants pour tout le réseau. Ces

modifications dans l'environnement professionnel et la complexité des problématiques de certaines clientèles touchent particulièrement certains titres d'emplois dont notamment, les psychologues, les travailleurs sociaux, les psychoéducateurs, les agents de relations humaines, les techniciens en travail social et les techniciens en éducation spécialisée. Ce volet du cadre de référence vise à soutenir les établissements dans la mise en place de projets d'organisation du travail relatifs à ces titres d'emploi dans une perspective d'améliorer l'accès à toute la population à des services de qualité tout en visant l'utilisation optimale de la main-d'œuvre.

Volet 2- L'offre de services en réadaptation

S'appuyant sur l'analyse des défis auxquels fait face la gouvernance du réseau, le MSSS par son *Plan stratégique 2010-2015* et, entre autres, par le *Plan d'action aux personnes âgées en perte d'autonomie* ainsi que le *Plan d'accès aux services pour les personnes ayant une déficience (2008)*, demande d'accroître l'accès aux services de première ligne, de deuxième ligne, et d'améliorer leur continuité. De plus, compte tenu des défis auxquels fait face le réseau notamment au niveau des services en soutien à domicile pour les personnes âgées en perte d'autonomie, en déficience physique, en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (DP-DI-TED) le tout devra se traduire particulièrement par une clarification des rôles et responsabilités, une révision des processus, des outils et des pratiques cliniques en réadaptation à domicile.

Dans les programmes-services de première ligne en CSSS et de deuxième ligne en CRDP et en CRDI-TED, l'intervention concertée et intégrée des professionnels et techniciens de la réadaptation doit permettre d'améliorer l'accès, la continuité et l'intensité des services. Elle doit aussi se traduire par une complémentarité des pratiques professionnelles principalement entre : **les physiothérapeutes et les techniciens en réadaptation physique; les orthophonistes et les éducateurs spécialisés; les ergothérapeutes et les éducateurs spécialisés; les audiologistes et les éducateurs spécialisés**, tout en assurant la disponibilité et la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée.

Volet 3- Projets d'innovation et de continuum des services

3.1. Projets d'innovation

Certaines initiatives d'organisation du travail et des services peuvent émerger du réseau pour répondre à des problématiques ou des besoins partagés par plusieurs établissements ou qui interpellent plus d'une mission d'établissement. Ces projets d'innovation devront être en mesure de 1) s'appuyer sur des bonnes pratiques professionnelles et de gestion, 2) d'utiliser de manière optimale la main-d'œuvre dans les domaines des services sociaux et de santé mentale ainsi qu'en réadaptation 3) d'améliorer l'accessibilité et l'intensité des services à la population.

3.2. Projets de continuum de services entre la première et la deuxième ligne

L'utilisation optimale des ressources humaines en lien avec l'organisation des services suppose une première ligne forte appuyée par une deuxième ligne efficace en mettant de l'avant des pratiques collaboratives. En ce qui concerne l'accessibilité, la continuité et la qualité des services, les efforts devront être consentis pour diminuer les listes d'attente et favoriser l'accès aux services par des interventions concertées entre les intervenants provenant d'établissements de même mission ou de missions différentes. Ainsi, ce volet 3.2 vise à assurer une meilleure complémentarité des ressources humaines et la continuité des services entre la première ligne et la deuxième ligne.

Objectifs attendus des projets d'organisation du travail

Tous les projets d'organisation du travail devront répondre aux trois (3) objectifs suivants :

1. Optimiser la contribution des ressources humaines (ex. clarté et complémentarité des rôles et responsabilités entre professionnels et techniciens, mode de distribution des soins et services, développement de nouvelles compétences, rehaussement et harmonisation des pratiques professionnelles);

2. Optimiser les processus de travail (ex. revue des processus et des outils de travail, irritants, environnement physique, performance, encadrement clinique) ;
3. Optimiser l'environnement psychosocial du travail (ex. rapport à la clientèle, sens du travail, autonomie professionnelle, bien-être au travail, charge de travail).

Financement des projets

Pour l'ensemble des Volets 1 et 2, minimalement un (1) projet par région serait retenu. Les projets retenus pourront bénéficier d'un financement à la hauteur maximale de 125 000 \$. Ces projets, d'une durée maximale de quinze (15) mois, devront se dérouler de manière à atteindre des résultats concrets et mesurables à court terme.

Dans le cadre du Volet 3, un maximum de trois (3) projets seront retenus. Les projets retenus pourront bénéficier d'un financement à la hauteur maximale de 300 000 \$. Ces projets, d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois, devront se dérouler de manière à atteindre des résultats concrets et mesurables. De plus, ces projets devront comporter une phase d'implantation en établissement à laquelle un minimum de 50% du budget octroyé devra être consacré. Si les sommes disponibles pour des projets d'organisation du travail s'inscrivant dans le cadre du Volet 3 sont inutilisées en tout ou en partie, elles pourront permettre le financement d'autres projets d'organisation du travail s'inscrivant dans le cadre des Volets 1 et 2.

Une bonne pratique serait de prévoir, dans la demande de financement, les coûts associés à un chargé de projet pour la durée du projet ainsi que les coûts de remplacement aux fins de libération du personnel impliqué à différentes étapes du projet. Chaque projet étant unique en soi, les établissements pourront se faire assister selon leurs besoins par des ressources externes de leur choix. Toutefois, les sommes pouvant être consacrées à un appui externe au réseau sont limitées à 20% du budget alloué.

Indicateurs

Les projets financés devront préciser et documenter quelques indicateurs ciblés dans chacune des dimensions suivantes :

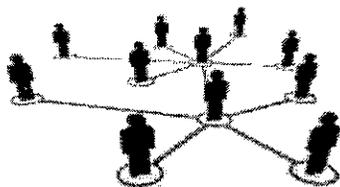
1. Acquisition, déploiement et maintien des ressources humaines ;
2. Optimisation des processus de soins, services et de travail ;
3. Optimisation de la qualité des soins, services et des résultats pour les usagers ;
4. Optimisation de l'environnement psychosocial du travail.

Les projets devront aussi être en mesure de fournir des données quantitatives et qualitatives permettant de suivre leur évolution vers l'atteinte des objectifs spécifiques identifiés précédemment.

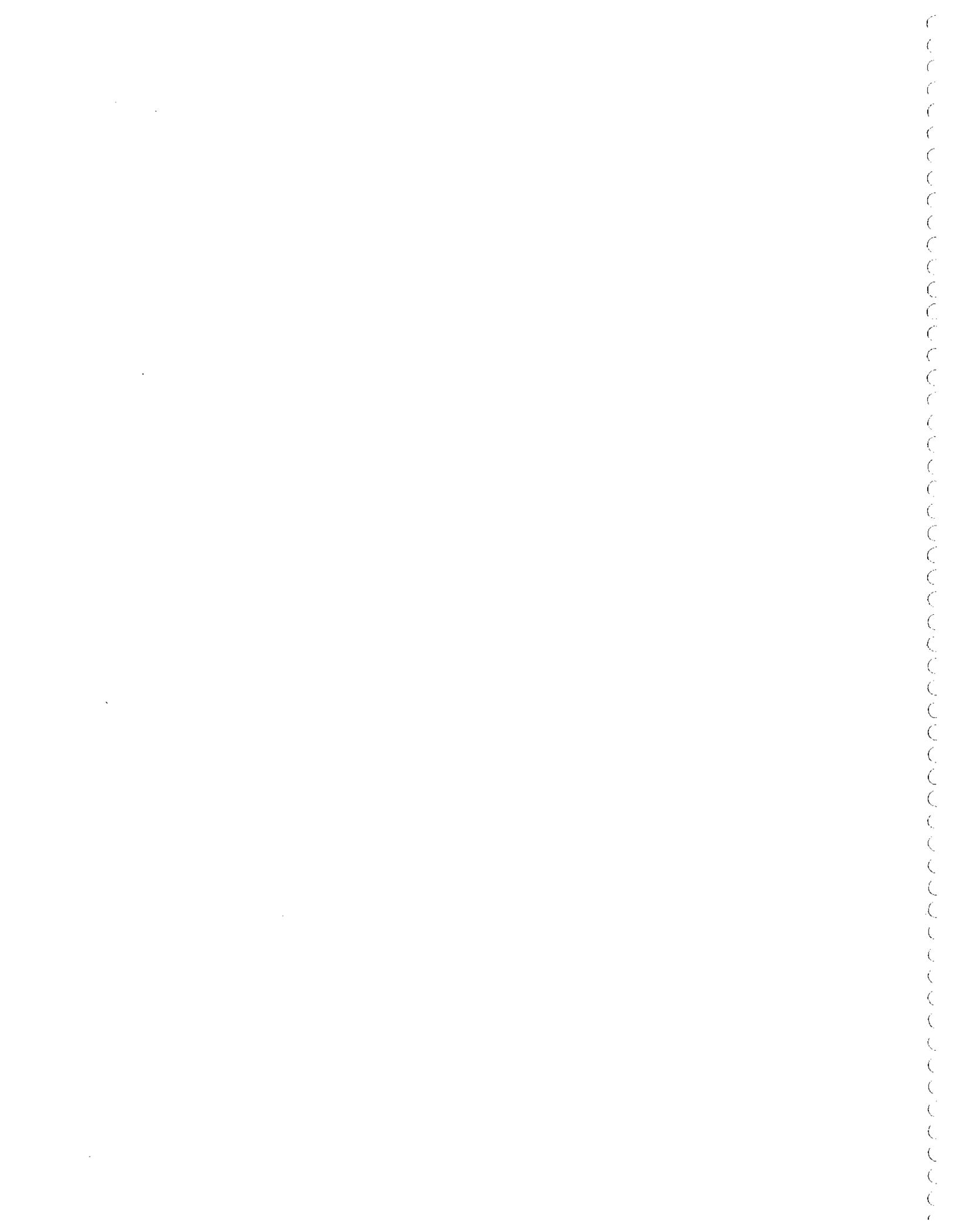
Conclusions

Les éléments du présent cadre de référence spécifique s'ajoutent aux critères d'admissibilité d'un projet énoncés dans le «Cadre de référence pour les mesures financées par le ministère de la Santé et des services sociaux (MSSS)» dont, entre autres, le critère suivant :

- *La problématique et la mesure proposée sont documentées. Dans le cas où il s'agit d'une mesure proposée dans le cadre d'un projet émanant du milieu, il doit y avoir consensus entre les partenaires impliqués :*
 - o *Niveau local : établissement, syndicat local et agence;*
 - o *Niveau régional : établissements d'une région, syndicat(s) visé(s) au niveau régional et agence;*
 - o *Niveau national : associations d'établissement, syndicat(s) national(aux) et agences.*



Document d'information pour les syndicats sollicités par leur employeur pour des projets en organisation du travail financés par le ministère de la Santé et des Services sociaux (lettre d'entente 28)





Aux syndicats sollicités par leur employeur pour des projets en organisation du travail financés par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

Le leadership syndical la clé de la réussite pour les projets en organisation du travail issue de la lettre d'entente 28 de la convention collective.

Lettre d'entente 28

Projet en organisation du travail visant des mesures pour amélioration de la prestation de travail et des services pour le personnel des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux.

Prendre connaissance des documents suivants

1. *Cadre de référence spécifique en organisation du travail pour le personnel de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux dans les domaines des services sociaux et de la santé mentale ainsi qu'en réadaptation.*
2. *Cadre de références pour les mesures financées par le ministère de la Santé et des Services sociaux.*
3. *Orientations du MSSS suivant le Forum d'échange sur l'organisation du travail.*

Pour répondre aux défis de la main-d'œuvre et offrir des services de qualité dans les services sociaux, en santé mentale et en réadaptation, les objectifs visés sont répertoriés en trois volets.

1^{er} volet : Viser des projets en organisations du travail dans les domaines des services sociaux et en santé mentale, en visant notamment les titres d'emploi de psychologues, de travailleurs sociaux, de psychoéducateurs, des agents de relation humaine et des techniciens en éducation spécialisée et qui tiendra compte en **paritarisme** :

1. De l'augmentation des exigences académiques,
2. De l'accessibilité à certaines professions,
3. De la spécialisation des services,
4. De l'alourdissement de la clientèle et de la comorbidité,
5. De la charge de travail,
6. De l'utilisation optimale des compétences des travailleuses et travailleurs.

paritarisme

Les objectifs visés en paritarisme

1. L'amélioration de l'accessibilité aux services de qualité,
2. L'amélioration de l'attraction et de la rétention,
3. La clarification des rôles et responsabilités entre les professionnels, technicien et personnel de soutien,
4. Revisiter le mode de distribution de soins et services,
5. L'optimisation et développement des compétences,
6. L'harmonisation des pratiques professionnelles,
7. L'amélioration des processus et des outils de travail,
8. L'élimination des irritants,
9. L'amélioration du climat de travail,
10. L'amélioration de l'environnement physique,
11. Revisiter l'encadrement clinique
12. L'amélioration des conditions de vie au travail.

2° volet : Viser des projets en organisation du travail dans le domaine de la réadaptation pour les personnes en pertes d'autonomie et/ou atteintes d'une déficience et/ou troubles envahissants du comportement (DP-DI-TED) en ciblant notamment les physiothérapeutes, les techniciens en réadaptation physique, les orthophonistes, éducateurs spécialisés, les ergothérapeutes, les audiologistes et qui tiendra compte en **paritarisme de :**

1. L'accroissement des demandes de services en première et deuxième ligne,
2. La continuité des soins et services,
3. L'intensité des services,
4. La concertation et intégration des professionnels, des techniciens en réadaptation,
5. Les pratiques professionnelles.

3° volet : Il se divise en deux parties

- A. En projet d'organisation du travail paritaire dans les domaines des services sociaux, de santé mentale et de réadaptation visant l'innovation, des initiatives qui peuvent se traduire par des besoins qui peuvent se partager par plusieurs établissements ou mission d'établissement en tenant compte en **paritarisme :**
 - Des bonnes pratiques professionnelles et des gestions,
 - de l'utilisation optimale des compétences des travailleuses et des travailleurs,
 - de l'amélioration de l'accessibilité et de l'intensité des soins et services.
- B. En projet d'organisation du travail paritaire qui vise à renforcer les services de premières lignes par des services optimaux de deuxièmes lignes et par la collaboration et concertation d'intervention entre des établissements de même mission ou de missions différentes en tenant compte en **paritarisme :**
 - Des bonnes pratiques professionnelles et des gestions,
 - de l'utilisation optimale des compétences des travailleuses et des travailleurs,
 - de l'amélioration de l'accessibilité et de l'intensité des soins et services.

Les objectifs visés en paritarisme pour les 3 volets

1. L'amélioration de l'accessibilité aux services de qualité,
2. L'amélioration de l'attraction et de la rétention,
3. La clarification des rôles et responsabilités entre les professionnels, technicien et personnel de soutien,

8. Le mode de libération
9. Le choix du chargé de projet
10. La mise en place d'un mécanisme de suivi des sous-comités
11. La mise en place d'un mode de choix des solutions, de leur implantation et de leur suivi
12. La mise en place d'un calendrier de travail et d'un échéancier
13. Le déploiement du budget alloué par l'agence

Au niveau régional

établissement d'une région, syndicat (s) visé (s) au niveau régional et agence

Phase de présentation du projet visant son acceptation par l'agence

1. Participation du syndicat local aux ateliers de définitions de projet, un représentant syndical ou lorsqu'un projet touche plus d'un syndicat, un représentant syndical par syndicats concernés sont invités aux ateliers

Au niveau national

association d'établissement, syndicat (s) national (aux) et agence

1. Comités paritaires qui au début du processus achemineront les commentaires syndicaux aux agences régionales
2. Comités paritaires qui au cours des projets en organisation du travail pourront s'informer, échanger, faire des représentations concernant le choix des projets, les sommes alloués aux projets et des problématiques particulières liées aux projets en organisation du travail.

Nous vous invitons à impliquer votre conseillère ou conseiller syndical dans la démarche que vous entreprenez, et ce, dès l'appel de candidature. Il sera en mesure de vous soutenir et de vous aider à chacune des étapes. Aviser aussi votre vice-présidence régionale afin de nous permettre de vous assurer un suivi et un accompagnement adéquat.

Les responsables au niveau national des projets en organisation du travail

Richard Dufort
Conseiller à la négociation

Nadine Lambert
Vice-présidente de la catégorie 1