

PROJET D'ORGANISATION DU TRAVAIL



Le paritarisme

MISSION IMPOSSIBLE... ?



**Johanne Provencher
STT du CSSS des Aurores Boréales
Juin 2011**

Tout comme l'équipe de la série ou des films de « Mission impossible », il est difficile, dans un épisode, d'arriver au but. Voyons comment cela s'est concrétisé chez nous.

On ne vous dira quand même pas la fin de l'histoire tout de suite.



Posons-nous quelques questions pour débiter.

Le cadre de référence du MSSS de juillet 2008.

Critères majeurs pour présenter un projet :

- 1. Avoir complété les négociations locales.**
- 2. Avoir une bonne entente avec les syndicats.**

**Le paritarisme est un défi de taille impliquant :
L'employeur et d'autres parties syndicales.
Dans notre cas, ce fut la FIQ et l'APTS.**



Faisons un bref retour dans le passé.

Faisons un retour sur la loi 30, celle qui obligea la fusion des accréditations et la négociation des 26 matières au niveau local.

Les négociations locales vont commencer en 2006 pour se terminer avec une signature en septembre 2009.



2006



Le mois d'avril fut le début frileux la négociation locale.

L'employeur met fin dès le début des rencontres de négociation au comité de relations de travail **qui ne reprendra qu'en mars 2011**. Il met fin également au comité paritaire en santé-sécurité **qui ne recommencera qu'en novembre 2009**.

**LES GRINCEMENTS DE DENTS NE FONT
QUE COMMENCER!**



2007



Dates de rencontres difficiles à convenir avec l'employeur.

Difficultés importantes à la table de négociation.

2007 (suite)



Interventions syndicales en conférence de presse et au conseil d'administration.

L'employeur a démontré son total manque de communication.

2008

Rencontre de septembre :

Le directeur général propose deux projets en organisation du travail, soit l'hébergement et le SAD.

Les représentants CSN ont signifié clairement à l'employeur leur mécontentement.

2008 (suite)

Toujours en septembre :

- Rencontre avec l'agence
- Visioconférence avec le ministère de la Santé et des Services sociaux
- Le directeur général déclare: « si on ne s'entend pas, c'est moi qui tranche »

Ça va rester dans notre mémoire longtemps.

La rencontre avec l'agence et le ministère qui a suivi a remis les pendules à l'heure.

2008 (suite)



En décembre 2008, formation de l'AQESSS, l'employeur était tout juste sur la ligne de type de gestionnaire pour réussir à mener à bien un tel projet.

Nous sommes à même de qualifier l'année 2008 de « *année des grands mots* ».

D'une main nous tenions la convention et de l'autre le dictionnaire pour s'assurer de la compréhension de tous.

2009

Juillet : Le médiateur-arbitre retient le projet de convention locale présenté par le syndicat.

Septembre : Entrée en vigueur de la convention collective locale .

Presque 4 années pour conclure cette négociation.

« Fin d'une longue saga » pourrait facilement être donnée comme thème de l'année 2009!

Que signifie le mot paritarisme?

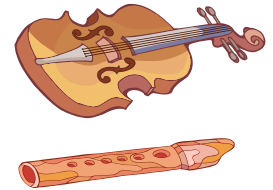
Et bien, selon le dictionnaire, voici la signification :



« Courant d'idées qui préconise le recours aux organismes paritaires pour traiter des accords entre patronat et salariat ».

Mais revenons au projet d'organisation du travail.

Les rencontres du comité directeur du projet d'organisation se sont poursuivies de façon assez harmonieuse.



Quand on parle de comité paritaire, il ne faut pas oublier non plus quel rôle ont les parties.

Le comité directeur du projet pilote avait un pouvoir décisionnel et d'exécution.

Les objectifs

- Reconfigurer et réorganiser le travail des intervenants
- Optimiser l'utilisation des compétences et de l'expertise du personnel
- Attirer-recruter-retenir toutes les ressources humaines nécessaires
- Accroître la satisfaction dans le milieu de travail

Le paritarisme a permis :

Implication active des intervenants terrains :

- Observation directe au travail : 50 salarié-es CHSLD et 14 salarié-es SAD
- Mise en place des comités *ad hoc*
- Sentiment de confiance et de transparence
- Comité directeur décisionnel et reconnu

Les bons coups

- Un taux de participation élevé des salarié-es à toutes les étapes du projet (de 82 à 86 %)
- Malgré le contexte de la loi 100, l'établissement a choisi d'offrir les formations prévues au PDRH nécessaires à la réussite du projet

Le défi : assurer la pérennité

Oui, le paritarisme peut, quant à nous, être bon mais nécessite une bonne dose de vigilance.

En conclusion, peut-on qualifier de paritaires les échanges faits lors du projet d'organisation du travail avec l'employeur?

Nous dirions que oui.

Le budget rattaché à ce paritarisme en fut-il le gardien?

L'avenir de la pérennité du projet nous le dira.

Rappelons-nous que même si on ne fait, ou que nous semblons n'avoir fait que de petits pas, il faut rester optimistes. Faire en sorte que les communications entre les parties demeurent afin d'améliorer les discussions.

Ainsi, dans un avenir que nous souhaitons rapproché, nous désirons en arriver à une table paritaire d'organisation du travail avec l'employeur qui touche chaque département et chaque titre d'emploi.

C'est peut-être un rêve...

Peut-être pas.



**Alors, comment qualifier le paritarisme
chez nous en regard du projet d'organisation
du travail?**

Mission impossible... accomplie!!!