

**PROJETS D'ORGANISATION DU TRAVAIL
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 2010-2015**

Présenté au
congrès FSSS
25 - 28 octobre 2016

5 LETTRES D'ENTENTE AVEC LE BUDGET

- Lettre d'entente n° 27 - (main-d'œuvre indépendante)
- Lettre d'entente n° 28 - (projets d'organisation du travail)
- Lettre d'entente n° 33 - (TGC)
- Lettre d'entente n° 37 - (attraction-rétention Grand-Nord)
- Lettre d'entente n° 40 - (CHSLD)

STRUCTURE DES RECOMMANDATIONS CONJOINTES

- Projets d'organisation du travail
(27, 28, 33, 37,40)
- Montant forfaitaire
(33, 37, 40)
- Formation
(33, 37, 40)

BUDGET TOTAL POUR LES PROJETS D'ORGANISATION DU TRAVAIL : 49 968 117 \$

- Lettre d'entente n° 27 - (main-d'œuvre indépendante)
26 666 665 \$
- Lettre d'entente n° 28 - (projets d'organisation du travail)
9 166 665 \$
- Lettre d'entente n° 33 - (TGC)
9 150 000 \$
- Lettre d'entente n° 37 - (attraction-rétention Grand-Nord)
700 000 \$
- Lettre d'entente n° 40 - (CHSLD)
4 284 787 \$

STRUCTURE DU PROCESSUS DES PROJETS D'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Fiche d'admissibilité et de qualification des établissements
- Ateliers
- Qualifié - Retenu
- Financement

LES ÉLÉMENTS QUE LA FSSS RECHERCHAIT DANS LES PROJETS D'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Paritarisme
- Lien entre l'objectif de la lettre d'entente et le projet d'organisation du travail proposé

LE NOMBRE DE PROJETS D'ORGANISATION DU TRAVAIL RETENUS

- Lettre d'entente n° 27 : 80 projets
- Lettre d'entente n° 28 : 25 projets
- Lettre d'entente n° 33 : 38 projets
- Lettre d'entente n° 37 : 3 projets
- Lettre d'entente n° 40 : 45 projets

SONDAGE

- **Moyen :** *Survey Monkey*
- **Objectifs :**
 - Dégager les éléments positifs et négatifs de l'expérience vécue par les syndicats qui ont participé aux projets d'organisation du travail visé par les lettres d'entente
 - Leçons pour les futurs projets d'organisation du travail

OBSERVATIONS GÉNÉRALES (TOUTES LES LETTRES D'ENTENTE CONFONDUES)

- Taux de participation des syndicats qui ont été visés par un projet d'organisation du travail : entre 5 % et 10 %
- Paritarisme :
 - La forte majorité des projets d'organisation du travail a fait l'objet d'un paritarisme dans la conception et la définition du projet
 - Cette tendance n'est pas maintenue dans la gestion et gouvernance du projet d'organisation du travail (p. ex. : choix du chargé du projet, participation sur le comité directeur)
 - L'absence de consensus dans le processus allant jusqu'aux ateliers mettait automatiquement une fin au projet

ATELIERS

- Excellente participation et l'animation—le contenu était accessible
- Grande majorité des officiers syndicaux est intervenu lors des ateliers
- Majorité des projets ont été modifiés à la suite de l'atelier
- Minorité de projets a été rejetée à la suite de l'atelier

INDICATEURS

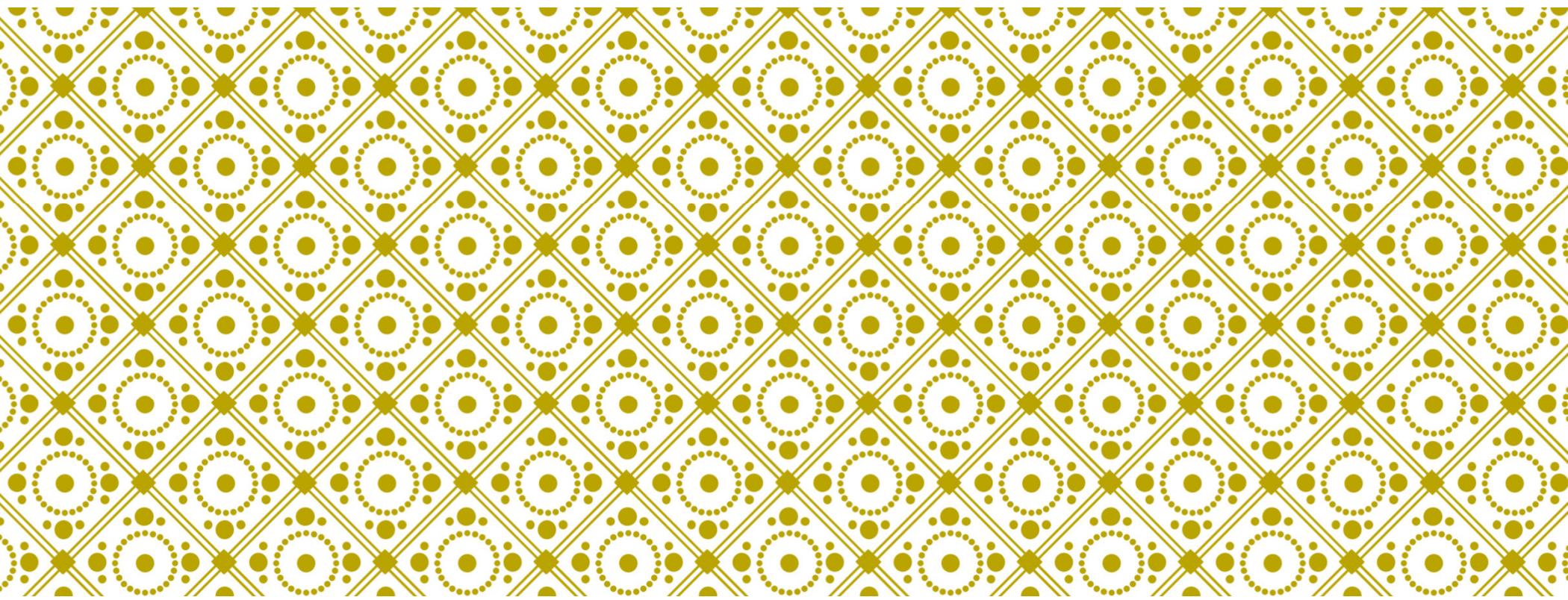
- Cohérent et visait l'atteinte des objectifs
- Mesure quantitative et qualitative
- Impact largement positif

GLOBALEMENT

- Impact positif sur les membres
- Impact neutre sur les syndicats
- Impact positif sur les usagers (28, 40)
- Accroissement de la tâche des représentants syndicaux
- La pérennité des changements apportés par le projet d'organisation du travail n'est pas nécessairement assurée
- Les syndicats participeraient à des projets d'organisation du travail paritaires et conventionnés

CONVENTION COLLECTIVE 2016-2020

- Nous avons réussi à négocier l'introduction d'un nouveau comité paritaire local intersyndical en organisation du travail (article 37) :
 - Prendre connaissance des projets d'organisation du travail en ayant accès à toute l'information pertinente
 - Partager nos préoccupations concernant les projets
 - Étudier les moyens de diminuer les difficultés
 - Convient des projets qui seront abordés et les rôle et fonctionnement du comité sont déterminés par arrangement local



MERCI POUR VOTRE ÉCOUTE!

