

LES DÉTERMINANTS DE L'ACTION SYNDICALE EN ORGANISATION DU TRAVAIL

Les nouveaux modes de gestion publique, les projets d'organisation du travail et les divers travaux d'optimisation préconisés par le gouvernement sont loin de faire partie d'une mode passagère. En effet, les établissements revoient constamment leurs façons d'offrir les services. D'une part, ils sont motivés par l'accroissement des besoins de la population et par l'obligation d'améliorer l'accès aux services; d'autre part, ils sont restreints par les compressions budgétaires et soumis aux commandes ministérielles. Ils exigent des personnes professionnelles et techniciennes qu'elles fassent toujours plus avec moins. Nous avons assisté ces dernières années à la naissance de plusieurs nouveaux projets d'organisation du travail. Les changements arrivent si rapidement que les effets sur la qualité de vie au travail et sur la qualité des services offerts sont difficiles à documenter. Les syndicats de la fédération ont vécu des expériences fort différentes en fonction des projets auxquels ils étaient confrontés et de l'attitude de leurs vis-à-vis patronaux.

La nécessaire intervention syndicale

Plusieurs syndicats nous ont manifesté leur besoin d'avoir davantage d'informations sur les différents modes de gestion et les différentes façons d'intervenir en organisation du travail. Certains ayant vécu de mauvaises expériences sont désabusés et se sont retirés des comités sans poursuivre de plan syndical. Pourtant, il faut reconnaître que demeurer en retrait de ces projets équivaut à laisser toute la place à l'employeur et rester inactifs face aux impacts possibles sur la qualité de vie au travail de nos membres.

Les projets d'organisation du travail ont des impacts majeurs sur la qualité de l'emploi, sur la qualité des services, sur la reconnaissance des savoirs. Leurs conséquences sur nos membres sont si importantes que nous devons agir syndicalement. Ces éléments cruciaux pour nos membres sont aussi modulés par notre capacité à jouer différents rôles syndicaux.

Plusieurs projets conçus paritairement ont démontré qu'il était possible de concilier efficacité, qualité de vie au travail et qualité des services. Pour y arriver, nous devons investir les comités décisionnels afin d'influencer les différents projets d'organisation du travail et y faire valoir nos valeurs et nos principes syndicaux.

Par contre, certains projets moins vertueux, comme ceux préconisés par *Proaction*, ont démontré que l'action syndicale et la mobilisation des membres étaient toujours nécessaires pour contrer des méthodes qui ont des effets néfastes sur la qualité des services et sur la santé psychologique des intervenants. Dans ces situations, il est encore plus important d'agir syndicalement, et ce, en utilisant tous les moyens d'information, de dénonciation, de contestation dont nous disposons pour influencer les employeurs et le Ministère.

Devant le constat de notre obligation d'agir en organisation du travail, quels sont les différents rôles que nous pouvons exercer? Comment guider nos discussions pour établir le rôle que nous devons jouer? Quels sont les principes et les déterminants qui peuvent nous servir de base pour orienter nos actions syndicales?

Les différents rôles syndicaux

- Rôle paritaire ↔ Le partenariat;
- Rôle d'influence ↔ L'implication mobilisée;
- Rôle neutre et en retrait ↔ L'implication réservée;
- Rôle de gardien de la convention collective ↔ La résistance passive;
- Rôle d'opposition ↔ L'opposition active.

Dans tous les rôles, l'information et la mobilisation des personnes militantes et de nos membres doivent être au cœur de nos préoccupations pour s'assurer de la réussite de nos actions.

Déterminants syndicaux en organisation du travail

Dans cette réflexion qui vous est soumise aujourd'hui, nous voulons établir certains déterminants syndicaux qui aideront la fédération et les exécutifs syndicaux à évaluer les différents rôles qu'ils doivent jouer en fonction des projets d'organisation du travail devant lesquels ils sont placés.

Les déterminants syndicaux qui vous sont présentés doivent être considérés comme des cibles à atteindre pour travailler en collaboration avec l'ensemble des acteurs impliqués dans les projets d'organisation du travail. L'absence de ces indicateurs devrait sonner l'alarme pour que nous approfondissions nos modes d'intervention syndicale. Chaque déterminant peut nécessiter une action spécifique, ou tous les déterminants peuvent être considérés en bloc pour établir un plan d'action global.

Déterminants de la collaboration en organisation du travail

Reconnaissance des savoirs

- Les représentants syndicaux sont reconnus pour leur savoir-faire et leur savoir-être;
- Les personnes techniciennes et professionnelles sont reconnues pour leur savoir-faire et leur savoir-être;
- Les personnes concernées sont placées au cœur de la résolution du problème et de la prise de décision.



Protection de la qualité de l'emploi

- L'employeur donne l'assurance du maintien de la qualité de vie au travail;
- L'employeur nous assure que le plancher d'emploi sera respecté, et ce, sans déclassification;
- Le projet vise le maintien ou l'amélioration des conditions d'exercices;
- Le projet vise le maintien ou l'amélioration des conditions de conciliation travail, vie, famille.



Protection de la qualité des services

- Le projet vise le maintien de la qualité des services;
- Le projet vise l'augmentation de l'accessibilité aux services;
- L'employeur nous assure que les économies réalisées seront réinvesties dans les services.



Approche participative

- Le syndicat est bien informé et formé sur les projets d'organisation du travail;
- Les membres sont bien informés et formés sur les projets d'organisation du travail;
- Les acteurs du projet sont volontaires;
- Les syndicats et les personnes touchées par les projets sont mis au cœur de la détermination des solutions;
- Le projet est conçu et réalisé paritairement tout au long du processus.



Reconnaissance du rôle syndical

- Le syndicat est reconnu comme le seul agent négociateur de la convention;
- Le syndicat est reconnu comme le représentant de ses membres;
- Les militants syndicaux sont reconnus comme partenaires dès le début du processus jusqu'à son implantation (comité stratégique, comité tactique et comité opérationnel);
- L'employeur reconnaît la procédure de grief comme légitime en cas de désaccord.

