

Le paritarisme : une invitation à travailler ensemble !



Pierre Poulin
ppoulin@asstsas.qc.ca

L'ASSTSAS EST UN ORGANISME PARITAIRE. À CE TITRE, ELLE A DÉFINI LA TENEUR DE CE CONCEPT DANS SON ÉNONCÉ DE VALEURS. AU COURS DE NOS INTERVENTIONS DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL, NOUS CONSTATONS QUE LA DÉFINITION DU PARITARISME VARIE ENTRE LES PARTIES PATRONALES ET SYNDICALES, ET D'UN ÉTABLISSEMENT À L'AUTRE. VOYONS CE QUE SIGNIFIE LE PARITARISME EN SST.

La Loi sur la santé et sécurité du travail

La LSST ne fournit pas de définition du paritarisme. Le mot « paritaire » apparaît uniquement dans la définition des associations sectorielles et dans les articles les concernant. Le terme n'est pas utilisé pour qualifier le comité de SST, alors qu'il l'était abondamment dans le livre blanc à l'origine de la loi¹.

Par ailleurs, l'article 73 précise ceci : « L'ensemble des représentants des travailleurs et l'ensemble des représentants de l'employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité ». Cette parité des votes implique la notion de prise de décision obligatoirement par consensus entre les deux parties.

Les conventions collectives

Dans notre secteur, elles ont force de loi. Aucune convention collective n'utilise le terme « comité paritaire » - on parle de comité conjoint ou local. De plus, aucune ne fait référence au nombre de représentants des parties - on mentionne que les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement local. Les conventions collectives font toujours référence à un engagement à collaborer ou à coopérer.



Une étude de l'ASSTSAS

Dans un éditorial d'*Objectif prévention*, publié en 2015, les coprésidents patronal et syndical ainsi que la directrice générale rapportaient les résultats d'une étude réalisée auprès de représentants de l'employeur et des syndicats des 17 CSSS de l'époque. L'étude leur demandait, entre autres, ce que signifiait le paritarisme selon eux.

L'**encadré 1** présente un aperçu des réponses obtenues. Elles démontrent bien que, pour les répondants, participer à des projets paritaires en SST favorise la recherche active de solutions consensuelles. Ils insistaient sur l'importance de faire preuve de constance, de souplesse et de transparence. Ils croyaient en l'importance de la collaboration et de la solidarité.

Les conventions collectives font toujours référence à un engagement à collaborer ou à coopérer.

Le paritarisme mène à une culture de collaboration, plutôt que de confrontation.

Les normes de gestion de la SST (prévention) nomment aussi très clairement l'importance de la participation des travailleurs et de leurs représentants dans les démarches de prévention^{2,3}.

Le mode de fonctionnement paritaire

Ainsi, le paritarisme, indiqué ou non dans l'appellation du comité de SST, n'est pas simplement affaire de nombre de représentants des parties. Le paritarisme fait référence au processus de travail et de décision adopté par les parties dans le fonctionnement du comité. Par exemple, lorsque l'une des parties contribue uniquement par une liste de problèmes ou, encore, se limite à l'application stricte des normes, sans participer aux équipes de projet ni à la recherche de solutions, ce comité ne correspond donc pas à la notion de paritarisme.

Le paritarisme mène à une culture de collaboration, plutôt que de confrontation. Ce mode de fonctionnement nécessite des ingrédients comme la confiance, le respect mutuel, l'ouverture et la coopération. L'expérience nous montre que ces ingrédients se construisent dans l'action.

Un sous-comité par thématique

Voilà une bonne structure pour s'exercer au paritarisme. Il faut commencer par un projet centré uniquement sur la prévention. Chacune des parties pourra s'approprier les résultats, car le consensus sera recherché tout au long du projet. C'est le modèle du groupe de travail thématique paritaire.

Prenons l'exemple d'un sous-comité mis en place pour le choix d'un équipement de protection individuelle. Le comité de SST délègue un représentant de l'employeur et un représentant des travailleurs pour piloter le projet. Un gestionnaire et des travailleurs qui exécutent les tâches critiques pour lesquelles l'équipement est requis se joignent au sous-comité.

Le groupe analyse les risques (les accidents survenus ou probables) et étudie les standards de qualification requis pour l'équipement. Les membres s'entendent sur des critères de sélection (facteur de protection en regard du risque, capacité à exécuter la tâche critique adéquatement, etc.) et, au besoin, mènent des essais. À la fin du processus, le groupe de travail rapporte au comité de SST le résultat de sa démarche pour discussion et recommandation à l'employeur.

Paritarisme

Valeur fondamentale des interventions de l'ASSTSAS qui sollicite la participation active des travailleurs, des employeurs et de leurs associations à la définition et à la réalisation d'objectifs communs de prévention.

1 Pour vous, qu'est-ce que le paritarisme ?

C'est travailler les uns avec les autres !

La poursuite d'un objectif commun permet de s'enrichir mutuellement.

Les expertises des uns et des autres contribuent à actualiser les points de vue et à développer, ensemble, une culture de prévention dans un climat de respect et de confiance.

Ce sont des rencontres importantes pour s'engager dans des démarches de prévention gagnantes, ambitieuses et réalistes.

(Objectif prévention, 2015, vol. 38, n° 2, p. 2)



Ainsi, les consensus se construisent tout au long du déroulement du projet. Bien sûr, consensus ne veut pas dire unanimité. Puisque la démarche est commune et factuelle, basée sur les connaissances, la possibilité de biais, voire la perception de biais dans les choix, est réduite. La décision n'en sera que plus facile. Voilà une réelle démarche paritaire !

Travailler ensemble

L'ASSTSAS encourage le paritarisme, en fait la promotion et accompagne les organisations dans cette voie. L'**encadré 2** montre que le paritarisme peut se vivre à tous les niveaux de l'organisation par des mécanismes de participation qui assurent la présence de travailleurs, ou de leurs représentants, pour contribuer à l'amélioration de la sécurité du travail. Le paritarisme est une invitation à travailler ensemble. Ce mode de fonctionnement évolue ou non dans l'organisation, selon la volonté des parties. Il suffit de le choisir ! ■

RÉFÉRENCES

1. MINISTRE D'ÉTAT AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL. *Santé et sécurité au travail - Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*, Éditeur officiel du Québec, 1978, 289 p.
2. BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail*, ILO-OSH 2001.
3. ASSOCIATION CANADIENNE DE NORMALISATION. *Gestion de la santé et de la sécurité au travail*, Z1000-14.

2 Participation de l'employeur et des travailleurs

NATURE DE LA PROBLÉMATIQUE	NIVEAU DE PARTICIPATION	MÉCANISME DE PARTICIPATION
Un seul poste de travail visé	Gestionnaire et travailleur concerné par ce poste	Discussions entre le gestionnaire et le travailleur pour trouver des solutions appropriées (ex. : organisation d'un poste au laboratoire)
L'ensemble d'un service	Gestionnaire et travailleurs du service	Rencontres d'équipe ou comité chargé d'un projet de prévention (ex. : sécurité des machines à la buanderie)
Plusieurs secteurs, peut-être l'ensemble de l'établissement	Gestionnaires et travailleurs concernés	Comité concerné par cette problématique (ex. : déplacement sécuritaire des bénéficiaires) Deux critères de participation pour les travailleurs : <ul style="list-style-type: none"> • connaissance des activités réelles du travail et des risques • nomination légitimée par la ou les parties syndicales
Toutes les problématiques de l'organisation	La direction et les exécutifs syndicaux	Comité paritaire de santé et de sécurité

Les consensus se construisent tout au long du déroulement du projet. Bien sûr, consensus ne veut pas dire unanimité.



Photo : istock.com