

1



2



3

Déroulement de la présentation



ANTICIPER · ADAPTER · TRANSFORMER



AdmA CONSEIL D'ADMINISTRATION

4

Objectifs et contexte du changement



AdmA CONSEIL D'ADMINISTRATION

5

Objectifs et contexte du regroupe



Objectifs et Contexte

- Simplification du parcours du citoyen par la création d'une porte d'entrée unique
- Réduction des coûts administratifs et contribution au Fonds des générations
- Regroupement des trois organismes du portefeuille Travail afin de simplifier l'accès aux services pour la population et pour les employeurs

Commission de l'équité salariale + Commission des normes de travail + Commission de la santé et de la sécurité du travail

1^{er} janvier 2016
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Une expertise intégrée et une porte d'entrée unique en matière de travail



AdmA CONSEIL D'ADMINISTRATION

6

Enjeux du regroupement

Enjeux

- Révision de la gouvernance dans un contexte de paritarisme
- Respect du pouvoir de l'Assemblée nationale vs nécessité de modifications législatives
- Réduction des dépenses administratives et des coûts
- Nouvelle image corporative vs sentiment d'appartenance des employés
- Harmonisation des cultures organisationnelles

- Mission unique pour les trois entités
- Implication de l'ensemble des gestionnaires et du personnel
- Formation du personnel en temps utile
- Harmonisation des « années financières »
- Respect des normes comptables et principes du VGQ
- Promesse de baisse de taux pour les entreprises




7

Après avoir Anticiper, Adapter... en impliquant les gestionnaires concernés...

La transition vers la CNESST

Comité de transition

- Dirigé par un haut fonctionnaire
- Responsable de l'ensemble des travaux

Comité directeur

- Composé de la présidente de la CES, du président de la CNT du président de la CSST et de la SMA au Travail
- Responsabilités :
 - Orienter les travaux
 - Valider les plans d'actions
 - Approuver les recommandations

Comités de travail et Suivis hebdomadaires

- Responsables des travaux de conception et de mise en œuvre du plan de transition

Plan de transition

- Mise en œuvre du regroupement
- Cible janvier 2016
- Deux grands enjeux :
 - La continuité des services et des activités de mission des organismes regroupés
 - L'intégration des structures pour la prestation de services et les fonctions administratives





8

Avec une feuille de route ...et une organisation par thèmes

La participation encouragée de tous les niveaux de gestion

Comité de travail

- Composés de gestionnaires des trois organisations
- Responsabilités :
 - Analyser l'ensemble des opportunités d'améliorations
 - Identifier les pratiques à maintenir
 - Déterminer les solutions transitoires

Comité de l'administration

- Finances et comptabilité
- Soutien administratif
- Technologies de l'information

Comité des affaires légales et corporatives

- Mission, vision et valeurs
- Nouvelles pratiques de gouvernance
- Fonctionnement et composition du conseil d'administration
- Plan d'intégration de l'ensemble des redditions de compte

Comités de travail services à la clientèle

- Diagnostic et recommandations de la desserte régionale
- Plan de travail visant la création d'un guichet unique de services
- Centre unifié de relations clients
- Possibilités d'arrimage en matière de prévention, surveillance, enquête et médiation




9

Après avoir Anticiper, continuer d'adapter...

- En agissant de façon concertée et par une mise en commun des expertises en matière de travail
- En assurant une plus grande présence régionale
- En éliminant les chevauchements administratifs (ex. Interventions unifiées en entreprise, soit la vérification des différentes obligations des employeurs au cours d'une même visite)
- En harmonisant les conditions de travail
- En révisant les façons de faire
- En créant un site Web unifié et convivial, un centre de relations client et un seul comptoir d'accueil intégré
- En livrant les bénéfices financiers, concrétisés par une baisse du taux de cotisation en SST, une baisse du taux de cotisation au regard des normes du travail



10

Transformer: Gestes clés

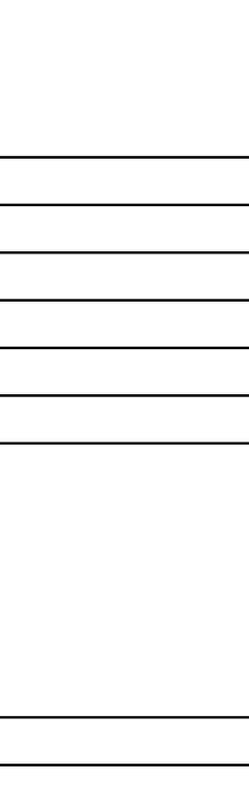
- ✓ Appliquer le plan de transition sans oublier d'y associer une stratégie et un plan de communication;
- ✓ Démontrer de l'agilité de la part de l'organisme crée et procéder aux ajustements selon l'évolution du projet;
- ✓ Regrouper rapidement les fonctions transversales (RH, RF, RM, TI, etc.);
- ✓ Mettre en valeur les plus petites entités (par exemple CES);
- ✓ Prendre les décisions de manière conjointe et solidaire;
- ✓ Harmoniser les pratiques et marier les cultures organisationnelles



11

Transformer: Gestes clés (suite)

- ✓ Mobiliser les employés, faire preuve d'une grande ouverture et briser les silos;
- ✓ Placer l'humain au cœur des décisions, miser sur la créativité et impliquer toutes les parties;
- ✓ Faire preuve de transparence, en tout temps, dans l'information véhiculée au personnel et être à l'écoute des doutes et des craintes;
- ✓ Établir des mesures pour valider l'atteinte des objectifs (sondages auprès des employés et de la clientèle);
- ✓ Maintenir et relever la qualité des services offerts.



12

Transformer: Pièges à éviter

- ✗ Sous-estimer la résistance au changement
- ✗ Démarrer le projet sans une vision claire du but à atteindre
- ✗ Se préoccuper davantage des problèmes internes au détriment des clientèles
- ✗ Surestimer les économies à réaliser et sous-estimer les coûts liés au regroupement
- ✗ Prendre pour acquise la collaboration des trois secteurs regroupés (éviter la pensée magique)
- ✗ Sous-estimer l'attachement à son secteur d'origine
- ✗ Manquer de souplesse au niveau de l'utilisation des ressources
- ✗ Négliger de prendre en compte les attributs culturels propres à chaque organisation
- ✗ Embellir les bénéfices du regroupement pour les employés
- ✗ Démontrer ou laisser entrevoir une forme de favoritisme envers un secteur
- ✗ Maintenir, après l'entrée en vigueur, une structure de transition en parallèle de la structure hiérarchique





13



Conclusion

Tout repose sur l'Humain

- Services à la population enrichis et simplifiés
- Taux élevé de satisfaction clientèle
- Virage réussi vers une administration regroupée
- Taux de mobilisation élevé (sondages)
- Guichet unique en matière de travail
- Optimisation des façons de faire
- Contribution au Fonds des générations
- Administration plus efficiente

« Une organisation qui nous rassemble, une organisation qui nous ressemble »




14
