

RELATIONS DE TRAVAIL

VOUS ÉProuVEZ DE LA DIFFICULTÉ AVEC VOTRE CHARGE DE TRAVAIL? VOICI QUELQUES PISTES EN RELATIONS DE TRAVAIL!

Ce serait mentir de dire que travailler dans le RSSS ne comporte pas son lot de défis. On le sait, les besoins sont grands, les ressources sont limitées et les décideurs sont souvent bien loin pour réaliser les impacts de leurs décisions sur votre travail, si bien qu'il peut être parfois difficile de s'y retrouver.

En effet, devoir travailler plus avec moins n'est pas sans conséquence sur les soins et les services donnés aux usager·ère·s, mais aussi sur votre propre santé physique et psychique. Il est important de vous rappeler qu'il n'est pas normal de vous sentir constamment débordé·e, d'être en perte de contrôle et de ressentir de l'impuissance face à votre travail. Si c'est le cas, vous ne devez pas hésiter à en parler avec votre équipe de travail dans un premier temps, puis à votre gestionnaire. Si la situation de surcharge persiste, l'équipe syndicale locale est là pour vous soutenir.

Au niveau juridique, [votre convention collective APTS nationale](#) dispose de l'article 29, sur le Comité de relations professionnelles et la surcharge de travail. Les fonctions de ce comité sont, notamment, de discuter de votre pratique professionnelle et de vos conditions d'exercice, de la répartition du travail ainsi que des risques psychosociaux ([p.23](#)). L'objectif ultime est d'obliger l'employeur à s'engager dans le changement afin de vous permettre de retrouver une charge de travail qui correspond à vos besoins et à vos limites.

Il est également possible d'invoquer l'article 46 de la [Charte des droits et libertés de la personne](#), qui prévoit que « Toute personne qui travaille à droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique¹² ».

Au niveau déontologique, sachez que si vous faites face à des accusations à la suite d'une plainte retenue par le Syndic de votre ordre professionnel, il est possible de nous contacter afin que nous procédions à l'analyse de votre dossier. Advenant une analyse positive, nous prendrons en charge votre représentation – incluant les services d'un·e avocat·e – face au comité de discipline.

CONTACTER SON ÉQUIPE SYNDICALE LOCALE

La prise de contact avec l'équipe syndicale locale se fait généralement avec une rencontre dite exploratoire, durant laquelle plusieurs questions vous seront posées afin de bien comprendre la nature de votre surcharge.

À titre d'exemple, on pourrait vous demander si vous êtes en mesure de prendre vos pauses, s'il y a des absences dans votre équipe de travail, s'il y a eu des changements organisationnels récents dans votre secteur ou dans votre direction, ou si vous avez des solutions à proposer pour remédier à la surcharge. Bref, des questions qui serviront à monter votre dossier et à le défendre auprès de votre gestionnaire.

¹² Charte des droits et des libertés de la personne, article 46, <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/c-12#:~:text=45.-46.,s%C3%A9curit%C3%A9%20et%20son%20int%C3%A9grit%C3%A9%20physique.>



Lors de cette rencontre, vous pourrez parler librement, sans aucun jugement et, surtout, en étant assuré-e de la confidentialité de votre témoignage. C'est peut-être aussi lors de cette rencontre que vous vous rendrez compte que vous n'êtes pas seul-e à vivre de la surcharge et que le fait de partager cette situation difficile avec vos collègues (si ce n'est pas déjà fait) permet de briser l'isolement.

À la lumière de ce qui est partagé dans cette rencontre, l'équipe syndicale locale vous proposera probablement un plan d'action auquel il est important d'adhérer, car toutes les parties prenantes doivent collaborer activement dans un dossier de surcharge. Finalement, des suivis de rencontre seront faits, entre autres, pour valider si le plan d'action proposé au départ est toujours adapté à votre situation. Sachez que vous pouvez être libéré-e syndicalement¹³ afin de participer aux travaux, et ce, en étroite collaboration avec votre équipe syndicale locale.

DES SOLUTIONS À LA SURCHARGE DE TRAVAIL?

Plusieurs solutions peuvent être envisagées dans une situation de charge de travail élevée. On pense évidemment à l'ajout de postes. Mais parfois il peut sembler judicieux d'exiger plutôt de meilleurs outils de travail, de remplacer les absences au sein de l'équipe, de renforcer le soutien clinique et, par conséquent, d'améliorer l'organisation du travail.

En effet, la charge de travail ne devrait pas se mesurer en termes de quantité, mais plutôt dans une analyse adéquate du contexte de réalisation des tâches et des responsabilités dans votre travail. Ce qui génère le sentiment de débordement est davantage lié à la gestion des contraintes, à des éléments qualitatifs. Ainsi, « l'enjeu n'est pas de mesurer la charge de travail, mais bien d'identifier les contraintes de réalisation de la tâche¹⁴! ».

Les gestionnaires doivent changer leur conception selon laquelle on doit mesurer la charge de travail uniquement avec des indicateurs de gestion quantitatifs, car on oblitère ainsi une grande partie de la complexité de votre travail. Il faut surtout miser sur des pistes de prévention au niveau organisationnel.

¹³ Les libérations syndicales sont octroyées en prenant en considération votre réalité au travail.

¹⁴ Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « Administration provinciale ». Tour d'horizon en cinq questions sur la charge de travail. <https://apssap.qc.ca/article/tour-dhorizon-en-cinq-questions-sur-la-charge-de-travail/>

