



# Travailler à se rendre malade, c'est terminé.

Fiche comparative



## Surcharge de travail

**Demandes sectorielles**

### Contexte

L'APTS demande la mise en place de mesures afin de tenter d'éviter les situations de surcharge de travail. Dans le cadre du comité de relations professionnelles et surcharge de travail, les parties peuvent discuter de la pratique professionnelle et des conditions d'exercice des personnes salariées mais il n'y a aucun mécanisme spécifique permettant de déposer une plainte à ces sujets. Seules les plaintes dénonçant une surcharge de travail sont actuellement possibles dans les dispositions de la convention collective. Nous souhaitons également la possibilité pour les personnes salariées de déposer une plainte pour dénoncer la mise en place par l'employeur de pratiques professionnelles et de conditions d'exercice inadéquates.

### Demandes de l'APTS

**Modifier les règles visant la surcharge de travail. Les intervenant·e·s, notamment au psychosocial, n'ont pas le temps de s'acquitter de leur tâche adéquatement. La charge de travail n'est pas évaluée en fonction de critères particuliers mais plutôt en terme de volume et de nombre d'usager·ère·s.**

**Afin d'offrir l'intensité et la fréquence d'intervention nécessaires pour offrir des services de qualité et obtenir des résultats tangibles, les professionnel·le·s et les technicien·ne·s doivent avoir une charge pondérée à partir de critères et d'indicateurs qualitatifs plutôt que quantitatifs. Certains pourraient être par exemple : la complexité des cas, l'étendue du territoire desservi, l'expérience de la personne salariée, la judiciarisation du cas.**

**Les ratios dans les centres de réadaptation (centres jeunesse, RAC et CRDI) ne sont pas toujours adaptés et privent les usager·ère·s de l'intensité de service requise par leur situation, en plus de mettre leur sécurité et celle des intervenant·e·s à risque.**

Modifier la rédaction de la clause 29.14 afin que la surcharge de travail (fardeau de tâche), les pratiques professionnelles et conditions d'exercice soient évaluées par rapport à une charge de travail, des pratiques professionnelles ou des conditions d'exercice normalement exigibles.

Il faut retirer de la clause 29.14 les termes « pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement ». Il existe des charges de travail, des pratiques professionnelles et des conditions d'exercice dans les établissements qui ne sont pas conformes, ce qui rend impossible la comparaison.

Le tribunal devra donc évaluer la preuve par rapport à ce qu'un employeur devrait normalement exiger au lieu de comparer la situation avec ce qui se fait dans l'établissement et qui est peut-être tout aussi problématique.

### **Pondération des charges de travail**

Inclure aux dispositions nationales une méthode pour définir une charge acceptable par une grille de pondération des charges de travail applicable dans tous les secteurs.

### **Établissement de ratios**

Inclure aux dispositions nationales des ratios qui trouveraient notamment application en unités de vie dans les centres jeunesse et les CRDI-RAC.

## **Demandes de l'employeur**

Permettre la possibilité d'étaler les heures de travail sur plus d'une semaine.

Permettre de convenir d'horaires atypiques avec une personne salariée ou un groupe de personnes salariées.

Permettre la mise en place d'un projet pilote local portant sur une offre diversifiée de postes atypiques afin de favoriser la présence et la continuité des soins et services lors des quarts compris entre le vendredi matin et le lundi soir.

### **Ces demandes pourraient avoir comme impacts**

De diminuer le temps supplémentaire payé et/ou accumulé. Par exemple, la notion de semaine normale de travail de 35 h ou 38,75 h serait modifiée pour 140 h par mois.

De convenir subjectivement d'horaires atypiques.

De créer la possibilité de travailler toutes les fins de semaine.