



# HEURES SUPPLÉMENTAIRES

## AGIR COLLECTIVEMENT, AGIR LOCALEMENT

### L'attraction et la rétention des professionnelles en soins

La FIQ est formelle, il faut miser sur l'attraction et la rétention des professionnelles en soins dans le réseau public de santé. Cela passe inévitablement par l'offre de conditions de travail attrayantes. Pour ce faire, la Fédération a énoncé les priorités suivantes dans le cadre de ses plus récentes revendications :

- La diminution de la charge de travail et de la précarité d'emploi;
- La reconnaissance des responsabilités et des inconvénients;
- La stabilisation des équipes de travail et des postes.

### Les heures supplémentaires, un prétexte à un mode de gestion

Depuis plusieurs années, les heures supplémentaires, qu'elles soient obligatoires ou volontaires, sont utilisées par plusieurs employeurs du réseau de la santé comme mode de gestion pour pallier différents problèmes, notamment des équipes de professionnelles en soins insuffisantes, une organisation du travail déficiente, des compressions budgétaires et une mauvaise gestion des ressources humaines. Ces raisons sont insuffisantes pour justifier les dangers et les conséquences néfastes qui en découlent.

La gestion sans planification, sans vision et sans analyse est plus que jamais présente, elle menace la santé des professionnelles en soins, parfois celle des patient-e-s, et elle coûte très cher. De plus, l'utilisation à outrance des heures supplémentaires entraîne des conditions de travail inacceptables, motivées par des obligations professionnelles dénaturées par les gestionnaires des établissements, y incluant des gestionnaires membres d'ordre professionnel.

Pourtant, le recours aux heures supplémentaires trouve habituellement sa raison d'être dans l'obligation qu'ont les employeurs de répondre à un surcroît de travail, à une absence imprévue de personnel ou à une urgence.

## Nous, on parle santé.

**100%**  
PROFESSIONNELLES  
EN SOINS



## Les gains de la dernière négociation

Les gains obtenus par la FIQ lors de la dernière négociation amènent l'introduction d'une cible nationale prévoyant l'augmentation du nombre de postes à temps complet pour les regroupements des titres d'emploi d'infirmières (62 %), d'infirmières auxiliaires (50 %) et d'inhalothérapeutes (54 %). Préalablement à la réalisation de ces travaux, les parties locales devront faire une planification de main-d'œuvre dans leur établissement. Cette avancée devrait permettre l'amélioration de la stabilité des équipes de travail ainsi que la diminution de la précarité d'emploi chez les professionnelles en soins et du recours aux heures supplémentaires et à du personnel provenant d'agences privées de placement en soins.

Un message clair des ordres professionnels est venu confirmer les dires de la FIQ et appuyer ses actions : les gestionnaires doivent agir et ne plus adopter des solutions à très court terme, dont les contraintes reposent sur les épaules des professionnelles en soins. Individuellement, localement et collectivement, les professionnelles en soins peuvent agir pour que cesse cette pratique qui nuit à la capacité du réseau d'attirer de nouvelles professionnelles en soins, de conserver celles déjà en emploi et de convaincre celles ayant quitté le réseau public pour le secteur privé d'y revenir.

## La convention collective

L'article 19 de la convention collective traitant des heures supplémentaires ne prévoit pas la situation où il y a un manque de volontaires pour effectuer le travail en heures supplémentaires. Certains arbitres sont d'avis que, lorsque la convention collective est muette au sujet de l'obligation de faire des heures supplémentaires, il s'agit d'un droit de gérance. Par ailleurs, l'employeur peut exiger d'une salariée qu'elle effectue des heures supplémentaires lorsqu'il s'agit de la seule mesure possible pour assurer les services généralement offerts.

La FIQ est plutôt d'avis qu'un employeur ne doit pas obliger une salariée à travailler au-delà de la journée régulière ou de la semaine régulière, surtout lorsque les heures supplémentaires sont devenues systématiques. Pour exiger qu'une salariée effectue des heures supplémentaires, l'employeur doit :

- Avoir épuisé tous les autres moyens prévus à la convention (équipe de remplacement, liste de disponibilité, etc.) et prouver que le recours aux heures supplémentaires est la seule mesure possible pour dispenser les services normalement offerts;
- Avoir fait la répartition équitable;
- Avoir donné un ordre clair et précis;
- S'être assuré que le nombre d'heures supplémentaires exigées n'est pas exagéré;
- Avoir tenu compte de la législation qui limite son droit d'exiger des heures supplémentaires;
- Avoir tenu compte des motifs de refus.

Si l'employeur décidait d'imposer une mesure disciplinaire à une salariée qui refuse d'effectuer des heures supplémentaires, un arbitre pourrait analyser, sur la base des critères mentionnés ci-haut, si l'employeur a exercé son droit de gérance de façon abusive, déraisonnable ou discriminatoire.

## Les codes de déontologie

Les membres de la FIQ sont des professionnelles dont les activités sont régies par un code de déontologie propre à leur profession. Ces codes énoncent tous les devoirs et toutes les obligations de la professionnelle envers le-la patient-e, et ce, dans une perspective de responsabilité professionnelle individuelle.

Ils soumettent les professionnelles à certaines obligations dont, entre autres, celles d'assurer la continuité des soins en attendant une relève compétente et de prodiguer des soins de qualité en évitant d'exercer dans un état susceptible de compromettre ceux-ci. Toute salariée qui se trouve dans une situation d'obligation de faire des heures supplémentaires doit considérer ce qui assure la protection du public. L'état du-de la patient-e, le genre de centre d'activités et la disponibilité de personnel qualifié doivent être évalués.



## La Loi sur les normes du travail

La Loi sur les normes du travail trouve application tant à l'égard des salariées syndiquées qu'à l'égard de celles qui ne sont pas assujetties à une convention collective. Elle trace une limite générale à la durée du travail et l'article 59.0.1 prévoit clairement un droit de refus de travailler au-delà du nombre d'heures qui y est prévu. Ainsi, une salariée pourrait exercer son droit de refus de travailler :

- Quotidiennement après :
  - plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte;
- Hebdomadairement après :
  - plus de 50 heures, ou
  - plus de 60 heures pour une salariée qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la Baie-James.

Deux situations viennent limiter ce droit, à savoir :

- S'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleuses ou de la population;
- Si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle de la salariée.

Selon la FIQ, les professionnelles en soins bénéficient de ce droit de refus. Toutefois, puisqu'elles sont régies par un code de déontologie, elles ne peuvent refuser d'emblée de travailler et doivent évaluer le contexte.

L'article 122 (6) interdit à l'employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction lorsque celle-ci exerce son droit de refus. Il s'agit d'une disposition qui encourage la conciliation famille-travail. Lorsque le besoin est prévisible, la salariée à qui il est demandé à la dernière minute de faire des heures supplémentaires pourra démontrer qu'elle ne pouvait prendre les moyens pour s'organiser.

## Le Formulaire de soins sécuritaires

La FIQ met à la disposition de ses membres le Formulaire de soins sécuritaires, disponible sur son site Web. Ce formulaire, à compléter en ligne, permet aux professionnelles en soins de dénoncer les situations où leurs conditions d'exercice leur nuisent ou ne leur permettent pas de dispenser des soins de qualité, sécuritaires et humains aux patient-e-s. Travailler en heures supplémentaires est un bon exemple de situation pouvant être visée par l'utilisation de ce formulaire.

Bien que ce dernier ne remplace pas un grief, une déclaration de situation dangereuse ou un rapport incident-accident, il s'agit d'un levier permettant des actions pour soutenir des revendications ou la mise en place de solutions pour contrer les heures supplémentaires au palier local.

## La Loi sur la santé et la sécurité du travail

Cette loi pourrait permettre à la salariée de refuser de travailler lorsque l'exécution de son travail, du fait de sa durée excessive, l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut exposer une autre personne à un semblable danger. Dans ce cadre, la salariée pourrait aussi demander l'intervention d'un-e inspecteur-trice de la CNESST. Cette même loi permet à la CNESST de déterminer une durée maximale d'exécution de certaines occupations, par jour ou par semaine.

## Des actions qui portent leurs fruits

La problématique des heures supplémentaires est complexe et demeure au cœur des préoccupations de la FIQ. Pour l'éviter, il faut collectivement mener, au niveau local, des actions sur plusieurs fronts :

- **Connaître les risques pour la santé ainsi que ceux occasionnés par un état de fatigue pouvant potentiellement conduire à des erreurs professionnelles;**
- **Documenter les situations et dénoncer celles-ci par l'intermédiaire du Formulaire de soins sécuritaires, de formulaires de désengagement, de demandes d'enquête auprès des ordres professionnels et de dépôts de griefs;**
- **Analyser les situations problématiques, identifier les différentes pistes de solution pour agir concrètement sur celles-ci et utiliser le comité de soins pour en discuter le plus rapidement possible;**
- **Analyser les situations où le recours aux heures supplémentaires est systématique pour les faire cesser;**
- **Participer au plan d'action local visant à dénoncer le plus largement possible cette problématique par différents moyens :**
  - **lettre au-à la directeur-trice des soins infirmiers ou au-à la directeur-trice des services professionnels,**
  - **lettre au-à la directeur-trice général-e,**
  - **lettre au conseil d'administration,**
  - **actions de visibilité et de mobilisation,**
  - **dénonciation publique de toute situation d'intimidation,**
  - **grief,**
  - **etc.**

Ces actions ont déjà porté leurs fruits dans certains établissements. La FIQ encourage donc leur utilisation afin d'agir localement pour que cessent ces situations qui nuisent aux conditions de travail des professionnelles en soins et au bien-être des patient-e-s.

## Aide-mémoire - Heures supplémentaires

Cet aide-mémoire vous permettra d'évaluer votre capacité à effectuer des heures supplémentaires et à prendre une décision éclairée.

**Noter :**

1. La date et l'heure de la demande d'effectuer des heures supplémentaires, obligatoires ou volontaires.
2. Le quart de travail visé.
3. Le nom de la personne qui a fait la demande.

**Répondre aux questions suivantes :**

1. Je suis au travail depuis \_\_\_\_\_ heures.
2. J'ai pris mon dernier repas à \_\_\_\_\_ heures. Je n'ai pas pris mon dernier repas \_\_\_\_\_.
3. J'ai pris ma dernière pause à \_\_\_\_\_ heures. Je n'ai pas pris ma dernière pause \_\_\_\_\_.
4. Aujourd'hui, au moment de la demande, j'ai déjà travaillé \_\_\_\_\_ heures régulières.  
Aujourd'hui, au moment de la demande, j'ai déjà travaillé \_\_\_\_\_ heures supplémentaires.  
Aujourd'hui, au moment de la demande, j'ai déjà travaillé \_\_\_\_\_ heures supplémentaires obligatoires.
5. Cette semaine, au moment de la demande, j'ai déjà travaillé \_\_\_\_\_ heures régulières.  
Cette semaine, au moment de la demande, j'ai déjà travaillé \_\_\_\_\_ heures supplémentaires.  
Cette semaine, au moment de la demande, j'ai déjà travaillé \_\_\_\_\_ heures supplémentaires obligatoires.
6. Au moment de la demande, est-ce que j'ai des obligations familiales ou parentales ?
7. J'ai \_\_\_\_\_ patient-e-s à ma charge pour le quart de travail en cours et j'en aurai \_\_\_\_\_ pour le quart suivant.
8. L'unité est en déficit de ressources : Oui  Non
9. L'unité, pour le quart suivant, sera en déficit de ressources : Oui  Non
10. J'évalue mon état de fatigue et de concentration :

---



---

11. Je ressens d'autres symptômes susceptibles de compromettre la qualité des soins et des services :

---



---

Nous,  
on parle  
santé.

**TABLEAU SYNTHÈSE DE LA MARCHE À SUIVRE**

**L'EMPLOYEUR M'AVISE QUE JE DOIS FAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**J'ÉVALUE :**  
**MA TÂCHE :**  
 - poste - patient-e-s : nombre, type  
**MON ÉTAT :**  
 - physique et psychologique  
**L'ENVIRONNEMENT :**  
 - personnel en place - débordement - surcharge

**J'ÉVALUE QUE JE SUIS APTE, MAIS J'AI UN MOTIF VALABLE À FAIRE VALOIR :**

- Cas fortuit
- Force majeure
- Obligations familiales et parentales
- Etc.

L'employeur accepte, je quitte

S'il refuse, je lui donne un préavis raisonnable de me trouver une relève

**J'ÉVALUE QUE JE NE SUIS PAS APTE**

Si l'employeur m'oblige quand même à rester

L'employeur accepte que je quitte

Je donne un préavis raisonnable de me trouver une relève  
Je signe un formulaire de désengagement

**À L'EXPIRATION DU PRÉAVIS, SI AUCUNE RELÈVE N'EST EN PLACE POUR ME REMPLACER :**

- J'évalue à nouveau ma situation : si je quitte, est-ce préjudiciable pour mes patient-e-s ?
- J'évalue l'état de mes patient-e-s.
- J'avise de mon départ l'employeur et mes collègues à qui je fais rapport de l'état des patient-e-s dont je m'occupe.
- J'inscris mes notes au dossier.
- À la maison, je résume par écrit les événements, ainsi que l'état physique et psychologique dans lequel j'ai travaillé.