

LE LIEN

Cols blancs - Brigade scolaire - Secteur aquatique

Septembre 2022 - Numéro 3

OLICE
REBONNE

À votre
service!



Soirée reconnaissance : Des cols blancs à l'honneur

Prévention : La surcharge de travail

Secteur aquatique : Nouvelle convention

Chers membres,

L'automne est à nos portes et il nous fait plaisir de vous faire parvenir cette deuxième édition de notre journal syndical pour l'année 2022. Votre exécutif syndical est de retour en force, suivant des vacances bien méritées. L'automne sera chargé, que ce soit au niveau des travaux d'évaluation à venir, de la présentation du cahier de demandes syndicales - cols blancs à une prochaine assemblée, du début des négociations ou de la tenue de nos nombreux comités, sachez que nous sommes prêts et motivés à travailler sur les projets à venir.



Évidemment, nous vous tiendrons informés de l'avancement de l'ensemble des dossiers via nos communiqués syndicaux réguliers. Dans cette édition, vous trouverez un article sur la surcharge de travail, qui semble toucher plusieurs d'entre vous dans le contexte actuel. Nous espérons que ce dernier vous intéressera et sachez que d'autres outils vous seront fournis dans une prochaine édition.

Bonne lecture !

Stéphanie Bouchard

LE LIEN

Bulletin d'information publié par le SCFP-2326

Texte : Michel Poirier, Audrée Daoust, Sylvie Fortin, Jean-Michel Blain

Montage et graphisme : Christian Desrosiers

Conseil exécutif

Mme Stéphanie Bouchard - Présidente

M. Jonathan Savard - Vice-président

Mme Marie-Claude Lanoue - Secrétaire-trésorière

M. Jean-Michel Blain - Agent de grief

M. Christian Desrosiers - Secrétaire archiviste

Mme Johanne Duval - Directrice cols blancs

M. Michel Poirier - Directeur cols blancs

Mme Kate Primeau - Directrice cols blancs

Mme Marie-Ève Cholette - Directrice piscine

Poste vacant - Directrice brigade scolaire

Conseillers syndicaux

M. Maxime Valade, conseiller SCFP

M. François-Matthieu Drouin, conseiller SCFP - évaluation des emplois/équité salariale

DOSSIER PRÉVENTION

La surcharge de travail

Lors des deux dernières parutions des journaux, nous avons publié un article sur la santé mentale et sur la violence conjugale. Un des facteurs de risque lié aux conditions de travail pouvant favoriser le développement de certaines maladies mentales est la surcharge de travail. Plusieurs membres de notre syndicat nous ont fait part de ce phénomène qui a prit de l'ampleur ces dernières années.

Votre syndicat a donc effectué des recherches afin de mieux comprendre la surcharge de travail dans un contexte professionnel et surtout d'offrir des solutions pour améliorer la charge de travail.

Nous ne souhaitons pas nous substituer aux scientifiques et aux nombreux articles disponibles. Vous trouverez donc, à la fin de l'article, les sources qui ont mené à la rédaction de cet article.

Comment définir la surcharge de travail ?

Vos journées de travail ressemblent à un marathon sans fin ?

Vous êtes accablé par le travail ? Vos tâches s'accumulent et vous manquez de plus en plus de temps pour les réaliser ? Sachez que vous êtes au bon endroit pour en apprendre plus sur la surcharge de travail.

On peut définir la surcharge de travail comme une accumulation exagérée de devoirs et de responsabilités pour un seul travailleur, sans que ce dernier ait assez de temps pour s'acquitter de toutes les tâches exigées. Cette surcharge peut donner le sentiment d'être dépassé, d'avoir perdu le contrôle de sa vie. Elle peut avoir plusieurs causes et être temporaire ou permanente.

À quoi devrait ressembler une charge de travail normale ?

L'employeur a la responsabilité de mettre en place des pratiques organisationnelles qui favoriseront une charge de travail normale. Il doit notamment :

- Définir clairement les rôles et les responsabilités au sein de l'organisation, et les réviser périodiquement;
- S'assurer que les tâches à accomplir peuvent être réalisées durant les heures normales de travail;
- Prévoir des occasions d'échanger sur les problèmes afin de rechercher des solutions collectives;
- Remplacer les employées et employés qui quittent l'organisation et ajouter du personnel en période de pointe;
- Prioriser les tâches à effectuer et identifier celles qui ne sont pas essentielles;
- Favoriser une collaboration employeur-personnel dans l'implantation des changements, ce qui favorise la transparence et la progressivité, et permet une période d'adaptation;
- Offrir une formation permettant l'ajustement des méthodes de travail et l'appropriation des transformations;
- Tenir compte du temps d'apprentissage dans les tâches à effectuer et la répartition du travail;
- Prévoir le déploiement des ressources humaines par des activités de coaching, de mentorat, de codéveloppement et de formation;
- Adopter une planification de la main-d'œuvre basée sur une projection réaliste des besoins de l'organisation.

À quoi reconnaît-on une charge de travail élevée ?

- Vous êtes épuisé après chaque journée de travail;
- Votre travail exige de vous concentrer intensément durant de longues périodes;
- Votre tâche est souvent interrompue;
- Vous recevez fréquemment des demandes contradictoires;
- Vous manquez de temps pour terminer votre travail;
- Votre travail est mouvementé à tel point que vous ne savez plus où donner de la tête;
- Vous ignorez s'il sera possible d'effectuer le travail prescrit durant les heures normales.

Le problème n'est pas dans votre tête !

C'est l'organisation du travail qui est en cause, et ça peut vous rendre malade. Ensemble, nous avons le pouvoir d'agir.

Quels sont les effets d'une surcharge de travail ?

La surcharge de travail est un grand problème de santé et de sécurité pour les travailleurs. Voici quelques autres effets négatifs de la surcharge de travail :

- Maux de têtes;
- Épuisement;
- Dépression;
- Usure graduelle du corps;
- Stress;
- Difficulté à se concentrer;
- Blessures musculosquelettiques;
- Fatigue et accidents reliés à la fatigue;
- Épuisement;
- Anxiété;
- Problématique de santé;
- Troubles du sommeil.

Une surcharge de travail peut entraîner du stress. Celui-ci est une réaction naturelle à une pression extérieure qui peut vous aider à vous concentrer et être plus performant. Cependant, lorsque le stress devient trop important, il prend le dessus et vous empêche d'être performant ou de bien vivre. Il s'agit de la détresse. Le stress n'est pas quelque chose à prendre à la légère, donc si vous pensez que vous souffrez de stress, veuillez consulter votre médecin traitant, surtout si vous remarquez certains de ces signes :

- Vous ressentez fréquemment des émotions négatives;
- Vos pensées sont souvent fugaces et vous vous sentez très inquiet et distrait;
- Vous vous sentez physiquement épuisé, tendu ou endolori;
- Si votre régime alimentaire semble changer;
- Votre comportement peut également changer. Cela peut se manifester par une augmentation des mécanismes d'adaptation, comme boire ou fumer.

Cette liste est loin d'être exhaustive. Nous vous conseillons donc vivement de consulter un médecin.

Quels sont les signes de la surcharge de travail ? Que faut-il surveiller ?

Fatigue, stress, douleurs physiques, insomnie, irritabilité, sensation de ne pas pouvoir y arriver sont autant d'alertes d'une surcharge de travail.

La première étape consiste donc à constater et à repérer la surcharge, pour ensuite pouvoir vous attaquer au cœur du problème.

Apprenez à dire non

Les "oui" sont charmants, en apparence. Mais n'essayez pas d'être la personne à tout faire en disant « oui » à tout, afin d'avoir la reconnaissance de votre patron, en mettant à risque votre santé mentale. Sur le long terme, personne ne peut tout faire tout seul. Choisir le "non" de manière professionnelle peut montrer la force et la connaissance de soi.

Soyez plus détendu

Si vous travaillez des journées entières, sans relâche pendant plusieurs jours consécutifs, il n'y a pratiquement aucune chance que vous travailliez efficacement. Cela signifie que la qualité de votre travail ne fera que diminuer ainsi que votre bien-être cognitif, physique et émotionnel. Il ne sert à rien de continuer quand ce que vous faites, vous fait souffrir. Privilégiez donc des pauses. Lorsque vous faites ces pauses, assurez-vous qu'il s'agit vraiment d'un temps d'arrêt. Pas de courriels, ni même penser/se préoccuper de vos tâches. Essayez la méditation, l'exercice physique ou tout ce qui vous rend heureux. Nous devons tous améliorer nos façons de nous détendre. Cela conduit à des individus plus heureux et plus productifs.

Bien organiser sa journée pour éviter la surcharge de travail

Vous supportez une charge de travail importante ? En fait, vous avez la possibilité de limiter cette surcharge en organisant votre travail différemment. Par exemple, commencez votre journée par les missions les plus importantes plutôt que de lire vos courriels. En cas d'imprévus dans le courant de la journée, seules les tâches secondaires auront été laissées de côté. Ce qui limitera le stress généré par le constat du travail non fait et réduira cette impression de surcharge.

Prioriser votre travail pour lutter contre la surcharge

Vous venez de dresser votre liste de tâches - la fameuse *to-do list* - et cette dernière comprend, pas moins de 62 points. Devant l'ampleur de la tâche, vous vous demandez comment vous allez vous en sortir. Avant de baisser les bras, reprenez votre liste. Divisez-la en 3 colonnes : les tâches urgentes, importantes, puis les tâches secondaires.

Parlez-en à votre syndicat

En abordant le sujet avec votre syndicat, il pourra effectuer une analyse et concevoir, avec vous et les autres personnes touchées, une stratégie pour remédier aux problèmes.

Source & extraits :

CSQ <https://www.lacsq.org/services/sante-securite-du-travail/pas-dans-ta-tete/surcharge-de-travail/>

Planzone / logiciel pour la gestion de projet : <https://www.planzone.fr/blog/que-faire-lorsque-surcharge-travail-projet>

Fédération de la santé et des services sociaux : <https://fsss.qc.ca/surcharge-travail-droits%E2%80%89/>

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « administration provinciale » :

<https://apssap.qc.ca/article/tour-dhorizon-en-cinq-questions-sur-la-charge-de-travail/>

Perkbox <https://www.perkbox.com/fr/ressources/blog/le-secret-pour-faire-face-a-une-charge-de-travail-trop-importante>

Surcharge de travail : 5 solutions infaillibles pour retrouver une vie normale : <https://www.penser-et-agir.fr/surcharge-de-travail/>

Apprivoisersonstress.ca : <https://apprivoisersonstress.ca/stress-au-travail/articles-parus-dans-travail-et-sante/qui-la-surcharge/>

Keljob : <https://www.keljob.com/articles/deborde-de-travail-comment-en-parler-a-votre-chef>

Signature de la convention collective du secteur aquatique



Les salaires et les conditions de travail de la soixantaine de sauveteur(euse)s, moniteur(trice)s, superviseur(euse)s et caissier(ère)s se trouvaient au cœur des enjeux la négociation. Compte tenu des gains obtenus, le syndicat peut finalement affirmer : mission accomplie!

Avec cette entente, l'ensemble du personnel est dorénavant couvert par le régime de retraite des cols blancs de la Ville. De plus, les salarié(e)s à temps complet bénéficieront de congés de maladie, de congés mobiles ainsi que d'une majoration de la rémunération pour les jours fériés. Les syndiqué(e)s maintiendront également leur couverture d'assurance et le partage du coût de la prime de celle-ci, à l'instar de tous les autres employé(e)s permanent(e)s.

Des cols blancs à l'honneur



Le 25 mai dernier se tenait la soirée de reconnaissance des employés du service de police de Terrebonne. Absente depuis deux ans à cause de la pandémie, cette soirée soulignait aussi l'assermentation de trois répartitrices d'urgence, Mme Aziza Payman, Mme Dahly Nazair et Mme Kim Dormoy. Un certificat a aussi été remis à M. Jean-François Therrien pour ses 25 années de service, à titre de préposé aux télécommunications.

Dépôt de grief

Article 9.04 de la convention collective

Une personne salariée qui soumet un grief ou une mésentente ne doit aucunement être importunée ou inquiétée à ce sujet par la direction. Il en est de même pour la personne salariée concernée et/ou impliquée par un grief ou par une mésentente.

Article 15 du Code du travail

Un salarié qui croit avoir été victime d'une mesure de représailles à cause de l'exercice d'une activité syndicale ou d'un autre droit prévu au Code du travail, peut déposer une plainte au Tribunal administratif du travail pour contester la décision de son employeur.

N'ayez pas peur de dénoncer

Votre exécutif syndical a récemment dénoncé une situation de représailles envers un membre syndiqué. Sachez que votre syndicat prend très au sérieux de tels situations et agit rapidement lors d'une dénonciation.

Savez-vous ce qu'est réellement un délégué social ?

Saviez-vous qu'au sein de votre syndicat vous avez accès à des délégués sociaux ?

Saviez-vous que leur rôle est de travailler au mieux-être de chacun ?

Saviez-vous que ce sont des membres du syndicat qui peuvent vous écouter, peu importe votre problème ?

Saviez-vous qu'ils traitent tous les sujets et qu'il n'est pas nécessaire que cela soit lié au travail ?

Saviez-vous que l'aide offerte porte sur des problèmes liés à la santé mentale, à la famille, aux dépendances, à l'endettement et toutes autres situations que vous pouvez vivre ?

Saviez-vous que les délégués sociaux ont pour mandat de vous orienter vers les bonnes ressources ?

Saviez-vous que c'est un service totalement confidentiel et sans jugement ?

Saviez-vous que les délégués sociaux n'ont aucune obligation de divulgation envers le syndicat et l'employeur ?

Maintenant que vous le savez, n'hésitez pas à nous contacter si vous en ressentez le besoin : deleguesocialterrebonne@gmail.com



Délégué social de Terrebonne

Un réseau sur lequel on peut compter dans notre milieu de travail
et qui contribue à l'amélioration de notre qualité de vie.

deleguesocialterrebonne@gmail.com



Nous privilégions un canal de communication qui permet à chaque membre d'adresser la situation dénoncée à son délégué. L'objectif est de permettre aux délégués de s'impliquer dans leur syndicat en répondant à toutes les questions préliminaires. Il est toujours possible pour un membre de s'adresser à son directeur en l'absence de son délégué, ou au syndicat.

