



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

FIQ Montréal | Siège social
1234, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2K 0A4 |
514 987-1141 | 1 800 363-6541 | Téléc. 514 987-7273 | 1 877 987-7273 |

FIQ Québec |
1260, rue du Blizzard, Québec (Québec) G2K 0J1 |
418 626-2226 | 1 800 463-6770 | Téléc. 418 626-2111 | 1 866 626-2111 |
fqsante.qc.ca | info@fqsante.qc.ca

PAR COURRIEL : ORGS-CEACR@ilo.org

Montréal, le 8 février 2022

*Commission d'experts pour l'application
des conventions et recommandations*
Bureau international du travail de l'OIT
4, route des Morillons
CH-1211, Genève 22, Suisse

Objet : Application des conventions n^{os} 29 et 105 de l'OIT (Canada, province de Québec) - Rapport soumis selon l'article 19 de la constitution de l'OIT

À l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations,

Je suis présidente de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (ci-après : la « FIQ »), à laquelle sont affiliés des Syndicats qui regroupent près de soixante-seize mille (76 000) professionnels en soins infirmiers et cardio-respiratoires à l'emploi des établissements publics de santé au Québec.

Près de 90 % des membres des Syndicats affiliés à la FIQ sont des femmes.

Par la présente, nous transmettons nos observations quant à l'application par le Canada (Québec) des conventions n^{os} 29 et 105 de l'OIT.

Plus particulièrement, nous soumettons à l'examen de la Commission d'experts une pratique bien implantée dans les établissements publics de santé au Québec, soit le recours systématique au « temps supplémentaire obligatoire » (ci-après : le « TSO »), comme outil de gestion des besoins courants, prévus et/ou prévisibles.

Le TSO survient généralement lorsqu'un gestionnaire force une professionnelle en soins à assurer sa propre relève, et ce, malgré le fait qu'elle ait déjà complété les heures prévues à son quart de travail. Cette décision se prend sans égard à l'état de fatigue de la travailleuse ni en considération de ses obligations personnelles ou familiales. Les gestionnaires ont couramment recours à la

menace et à l'intimidation pour contraindre les professionnelles en soins à demeurer au travail au-delà de leur journée normale de travail.

De fait, le recours au TSO dans le cours normal des opérations des établissements de santé s'est accentué, puis généralisé à l'ensemble du réseau public.

Mentionnons que le gouvernement du Québec encadre, par le biais de son réseau de la santé, la gestion des soins dispensés par les établissements publics de santé, qui sont considérés des Employeurs à part entière.

Cette situation a provoqué de nombreuses conséquences sur les professionnels de la santé ainsi que sur la qualité des soins offerts à la population.

Loin de constituer une solution à la pénurie de personnel, bien connue dans le réseau de la santé et pour laquelle le Gouvernement et les Employeurs négligent d'intervenir, cette pratique, ce choix de gestion, en est une des plus importantes causes.

Au fil du temps, la situation n'a cessé de se détériorer, entre autres parce que cette pratique systématique et injustifiée, qui constitue une forme de travail forcé, a provoqué de nombreux départs (démissions, invalidités, accidents du travail, etc.), et conséquemment, toujours davantage de TSO pour le personnel restant.

Les déclarations sous serment jointes aux présentes observations démontrent clairement qu'il s'agit de travail systématique, exigé sous la menace d'une peine quelconque et/ou pour lequel l'individu ne s'est pas offert de son plein gré.

La pratique en question n'est pas encadrée, elle déroge au droit commun et elle est peu ou pas documentée. Cette absence d'encadrement et de documentation de la pratique est évocatrice du peu d'imputabilité des gestionnaires et des Employeurs qui y ont recours et des abus que cela peut causer.

Dans le présent cas, il en ressort que le pouvoir des établissements de santé d'imposer du travail forcé n'est pas restreint aux situations de force majeure; il n'est pas temporaire ou exceptionnel, mais bien systématique et généralisé.

Au cours des dernières années, la FIQ et ses Syndicats affiliés ont multiplié les démarches et les représentations auprès des Employeurs, du gouvernement du Québec, d'intervenants du milieu de la santé, de tribunaux, des ordres professionnels, et même de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, afin de dénoncer, contester et faire cesser cette pratique. Il existe pourtant un consensus tant auprès des travailleuses, que des ordres professionnels et de la communauté universitaire à l'effet qu'il faille abolir cette pratique abusive. Un sondage représentatif mené à l'automne 2021 par une firme externe rapportait que 74 % de la population québécoise souhaitait abolir le TSO. Aucune mesure concrète n'est cependant mise en œuvre à cette fin.

Malgré toutes ces interventions et l'urgence d'agir pour protéger le personnel infirmier et cardio-respiratoire contre l'abus et l'arbitraire que cela peut représenter, des balises claires n'ont toujours pas été mises en place, pas plus que des mesures effectives n'ont été prises pour y mettre un terme. En 2022, les exigences des milliers de femmes du réseau de la santé quant au respect de leurs droits et de leur contrat de travail demeurent invisibles aux yeux du gouvernement.

La situation actuellement vécue par le personnel infirmier et cardio-respiratoire est sans précédent. Les renseignements recueillis font état de professionnels en soins qui se plaignent quotidiennement des répercussions du TSO sur leur santé physique et psychologique, sur leur vie personnelle et familiale et sur les services de santé publics.

Nombreux sont ceux qui témoignent de leur détresse, de stress, d'anxiété, de fatigue, d'accidents de voiture au retour à la maison, de la détérioration du climat de travail, etc. Quant à la conciliation travail-famille, elle est excessivement difficile pour celles et ceux qui sont régulièrement contraints de rester au travail contre leur gré pour un quart de travail additionnel.

Le recours systématique au TSO comme outil de gestion est à ce point banalisé et normalisé au Québec, que nous sommes contraints de nous adresser à cette Commission, pour faire reconnaître les violations des droits fondamentaux du personnel infirmier et cardio-respiratoire au regard des conventions n^{os} 29 et 105.

Au surplus, nos prétentions sont à l'effet que cette pratique qui vise très majoritairement un groupe de femmes, est discriminatoire et contrevient sciemment à l'application d'autres conventions de l'OIT.

Nous invitons la Commission d'experts à prendre acte de nos observations et émettre les recommandations en conséquence. Bien sûr, nous demeurons à votre entière disposition pour apporter toute information supplémentaire qui s'avérerait nécessaire à votre analyse.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez aux présentes.

La présidente,

Julie Bouchard