

PAR COURRIEL

Québec, le 6 janvier 2024

[REDACTED]

Objet: Réponse à votre demande d'accès à des documents

[REDACTED]

Nous donnons suite à votre demande reçue le 19 novembre 2024 pour l'obtention des documents suivants :

Copie de tout document, directive, politique, recommandation, ainsi que toute communication interne ou discussion, au sein de Santé Québec, incluant le ministère de la Santé, concernant la gestion du « double emploi » dans le cadre des ressources humaines dans la période incluse entre 1er novembre 2023 et le 19 novembre 2024.

Ma demande porte sur :

- 1. Toute directive formelle ou informelle concernant le double emploi dans le secteur de la santé, applicable aux employés ou sous-traitants.*
- 2. Toute recommandation ou ligne directrice en lien avec cette pratique, y compris les évaluations des impacts ou études connexes.*
- 3. Tout document décrivant les mécanismes de contrôle ou de suivi mis en place pour encadrer ou prévenir le double emploi.*
- 4. Toutes communications internes, y compris courriels, notes de service, procès-verbaux de réunions, ou autres échanges relatifs à la question du double emploi dans les ressources humaines.*

À cet égard, nous vous transmettons sous l'onglet 1 des documents permettant de répondre aux points 1, 2 et 4 de votre demande.

Après vérification auprès des directions concernées, nous vous confirmons n'avoir recensé aucun document permettant de répondre au point 3 de votre demande. Or, la Loi s'applique aux documents détenus par un organisme public dans l'exercice de ses fonctions (article 1 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1), ci-après la « **Loi** »).

Vous noterez que certains renseignements contenus dans les documents transmis ont été biffés afin de masquer des renseignements personnels que nous ne sommes pas autorisés à communiquer (articles 53 et 54 de la Loi). Par ailleurs, certains des documents relevés dans le cadre de notre recherche documentaire ont été omis de la présente communication puisqu'ils constituent des notes personnelles, des ébauches ou des notes préparatoires, et ne sont par conséquent pas visés par la Loi (article 9, al.2).

De plus, nous vous informons que certaines restrictions au droit d'accès prévues par la Loi s'appliquent à des documents visés par votre demande. En particulier, les articles 14 alinéa 2, 27, 33 alinéa 1 paragr.5 et 7, 34 alinéa 2, 37, 38 et 39 de la Loi (Onglet 2) sont évoqués à l'égard de certains documents qui ne vous sont pas communiqués puisque ceux-ci ont été produits pour le cabinet du ministre et, dans certains cas, sont constitués, en substance, d'avis, d'analyses et de recommandations émis par des membres de Santé Québec et de son personnel ainsi que de membres du personnel d'établissements partenaires, dans l'exercice de leurs fonctions. Un des documents identifiés contient aussi des renseignements dont la divulgation serait susceptible d'entraver une stratégie de négociation de convention collective.

Nous estimons important de vous mentionner qu'au nombre des documents transmis, plusieurs reflètent des positions ou des indications ayant évolué depuis la date de votre demande d'accès. Pour les plus récentes directives au sujet du double, emploi, nous vous référons au communiqué de presse émis par Santé Québec en date du 20 novembre 2024, que nous vous transmettons sous l'Onglet 3.

Si vous êtes insatisfait de notre réponse, soyez informé qu'en vertu de la Loi, vous avez des recours. Nous joignons à la présente une note explicative à cet effet intitulée « Avis de recours ».

Nous vous prions d'agréer,  nos cordiales salutations.



Patrick Thierry Grenier, avocat, chef du bureau de la PCD, des affaires juridiques et de la gouvernance.

Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

N/Réf. : 24-SQ-00084-01

p. j. 3

Gestion des employés en situation de double emploi

CDSQ – 6 novembre 2024

Les employés en double emploi

- Un employé travaillant dans plus d'un établissement qui sera intégré à Santé Québec peut détenir plus d'un poste en autant que le total des heures prévues à ses postes n'excèdent pas 1 Équivalent temps complet.
- C'est ce qui s'applique actuellement dans chacun des établissements, ça sera la même logique à la grandeur de Santé Québec.
- Tous les employés des établissements qui seront intégrés à Santé Québec (syndiqués, syndiquables non syndiqués, non syndiquables et gestionnaires) sont visés.

Présentation de l'analyse

Nombre d'employés en situation de double emploi : 3229

Impact potentiel s'il y a un choix de double emploi:

- Aucun impact et impact mineur : 1600
- Impact modéré : 1033
- Bris de service 484

Nombre de cas de double emploi qui seraient visés par le gel d'embauche : 880

Volume d'avis à faire (nombre d'employé en double emploi concernés)

- Choix à faire – impact modéré et bris de service : 715
- Choix à faire aucun impact ou impact mineur : 496
- Avis sans choix : 639
- Avis au retour du congé : 1024

Nombre d'employé d'Optilab en situation de double emploi incompatible

- Aucun impact ou impact mineur : 55
- Impact modéré ou bris de service : 34

Orientations

- Faire faire un choix au double emploi qui cumul plus d'un ETC pour le **1^{er} décembre**
 - Prévoir une période de transition pour les situations **exceptionnelles** où vous seriez en bris de services ou TSO
 - La période de transition doit tenir compte de votre offre de service, de votre situation budgétaire et de la réduction au recours à la MOI
 - Cette période de transition peut éviter les bris de service pendant la période des fêtes
- Envoi des lettres
 - Séquencer les envois en fonction des situations (4 modèles)
 - Une lettre par établissement
 - Pour ceux qui ont un congé autorisé – on honore ledit congé, le choix se fait avant le retour du congé
- Secteurs visés par le gel d'embauche – peut être une opportunité
- Enjeux systèmes
 - Demande une gestion manuelle – Donc, nous n'augmentons pas le nombre de double emploi
 - Prévoir dans votre processus d'acquisition de talents une façon de valider l'information s'il est déjà à l'embauche du Réseau
 - La gestion du temps supplémentaire est en cours d'analyse
- Suivi des cas exceptionnels qui seront conservés dans la période de transition
- On ne conserve pas une personne sur la liste de rappel qui aurait un temps complet dans un autre établissement

De : [Martyne Charland \(CCSMTL\)](#)
À : [VPTCE Santé Québec](#); [Alain Vézina \(CISSSGASPESIE\)](#); [Anne-Julie Ouellet \(HSJ\)](#); [Annie Grandisson \(CIUSSS SLSJ\)](#); [Antoine Trahan \(CISSSLAU\)](#); [Antranik Handoyan \(MCO\)](#); [Beverly Kravitz](#); [Caroline Laprise \(IUCPO\)](#); [Chantal Robert \(ICM\)](#); [Christine Pelletier \(09 CIUSSS\)](#); [Clément Comtois \(CISSSLAN\)](#); [Elizabeth Keskinbicak \(PINEL\)](#); [France Goudreault \(CIUSSSCN\)](#); [Hugo Di Pasquale \(CIUSSS EMTL\)](#); [Hugo Lemay \(CISSSO\)](#); [Jennifer Cormier \(CRSSSBJ DRH\)](#); [Jocelyne Dufour \(CISSSBSL DRH\)](#); [Josée Blais \(CISSSMO16\)](#); [Josee Soucy \(CISSSCA DRH\)](#); [Josée Vallée CIUSSS des Îles](#); [Marie-Eve Rivard \(CUSM\)](#); [Marie-Michele Fontaine \(CHU\)](#); [Natascha Antaya \(CHUM\)](#); [Pascal Coulombe \(CIUSSS NIM\)](#); [Stephanie Jean \(CISSSMC16\)](#); [Vincent Lehouillier](#); [Jean-Philippe Ferland \(COMTL\)](#); [Mathieu Fortier \(CISSSAT\)](#); [Yann Belzile \(CIUSSSE-CHUS\)](#)
Cc : [Valérie Jacob \(CCSMTL DRHCAJ\)](#); [Stéphanie Savoldelli](#); [Dominique Lefebvre](#); [Marie-Christine Habel](#); [Annie Massarelli \(CPNSSS\)](#); [Jocelyn Beaudoin CPNSSS](#)
Objet : Double emploi - Rencontre du 21 octobre 15h00
Date : 20 octobre 2024 14:04:52
Pièces jointes : [image001.png](#)

Bonjour chers collègues,

Suite à la TDRH de jeudi dernier, le comité de travail sur le double emploi s'est rencontré vendredi après-midi.

En suivi de vos commentaires, nous avons revu les échéanciers afin de nous donner quelques jours supplémentaires pour faire l'analyse d'impacts correctement.

Ainsi, demain, nous présenterons aux porteurs de chacun de vos établissements le dossier du double emploi et la façon de compléter le tableau. Les prochains échéanciers seront les suivants :

23 octobre : Les premières colonnes du tableau devront être complétées par les porteurs d'établissement.

25 octobre : Procéder à l'analyse d'impacts pour tous les dossiers en double emploi en complétant le reste des colonnes

28 octobre : Rencontre du comité de travail pour faire une analyse des enjeux globaux

31 octobre : Présentation de l'analyse d'impacts à la TDRH

4 novembre : Envoi des lettres

De plus, nous révisons actuellement le plan de communication, suite à vos commentaires de jeudi. Le PowerPoint pour vos comités de direction sera prêt demain, le reste du plan de communication sera, à nouveau, présenté jeudi à la TDRH.

Pour ceux qui n'auraient pas encore transféré l'invitation de demain 15h00 à votre porteur, il serait important de ne pas oublier de le faire.

Si vous avez des questions, je demeure disponible.

Merci beaucoup et bonne fin de dimanche!

Martyne

Martyne Charland, MBA, CRHA

Directrice des ressources humaines

Centre intégré universitaire de services de santé et de services sociaux (CIUSSS)

du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Direction des ressources humaines

1301, rue Sherbrooke Est

Pavillon Lafontaine, porte 144.1

Montréal (Québec) H2L 1M3.

www.ciuss-centresudmtl.gouv.qc.ca

2023_CampagneBandeauCourriel_04



De : [Martyne Charland](#)
À : [Vincent Lehouillier](#)
Objet : Double emploi
Date : 6 novembre 2024 07:50:48
Pièces jointes : [Double emploi - ppt - CDSO - 6 novembre.pptx](#)
[image001.png](#)



Bonjour Vincent,

Tu risques de te faire interpeller pour le double emploi. Je t'ai préparé trois diapos si jamais tu en as besoin.

Certains auraient voulu qu'on fixe une période de transition jusqu'au 15 janvier comme je te l'ai dit et qu'on permette de laisser les gens sur la liste de rappel. Ils peuvent le décider pour une période de transition en fonction de leurs enjeux.

Merci beaucoup

Martyne

Martyne Charland

Directrice Générale Talent

Santé Québec

Vice-présidence, Talent, Culture et Engagement

930, chemin Sainte-Foy, 6^e étage

Québec (Québec) G1S 2L4



Fiche Synthèse

Rapport de la PCD pour le CA de Santé Québec

1. Rapport de la PCD au CA
Vice-présidence – Talent, Culture et Engagement (VPTCE)
Gestion des employés en situation de double emploi
2. Responsable(s) du dossier :
Vincent Lehouillier, Vice-président-Talent, Culture et Engagement
3. Mise en contexte :
En vue de l'intégration des établissements à Santé Québec au 1 ^{er} décembre et dans le cadre d'un gel d'embauche appliqué à l'ensemble des organismes publics et parapublics, la VPTCE a mobilisé les directions de ressources humaines (DRH) des établissements afin de déterminer des mesures visant à gérer les employés en situation de double emploi dans le réseau de la Santé et des Services Sociaux (RSSS).
4. Faits saillants :
Le nombre d'employés en situation de double emploi est de l'ordre de 3 229 actuellement. Ceux-ci sont appelés à faire un choix, advenant un dépassement du nombre d'heures cumulatives effectuées dans chacun des établissements où ils occupent un poste. La VPTCE, en collaboration avec l'ensemble des DRH, a évalué les impacts de la situation et les mesures à mettre en place. Des outils de soutien ont été produits pour accompagner les DRH dans l'application des orientations.
5. Enjeux et défis :
La gestion des situations de double emploi représente une charge de travail considérable pour les DRH et la concertation inter-établissement est essentielle, afin d'éviter des interruptions de service et garantir une gestion adéquate du changement pour le personnel concerné.
6. Tableaux à déposer en annexe du rapport
Non applicable.

8. Recommandations et engagements pour la prochaine année :

Non applicable.

Double-emploi

Intégration des établissements au sein de Santé Québec

À compter du 1er décembre 2024, dans le cadre de la mise en place de Santé Québec et de l'intégration des établissements de santé sous cet employeur unique, toute personne travaillant dans plus d'une unité de négociation ou tout gestionnaire, que ce soit au sein d'un ou plusieurs établissements de Santé Québec, se trouvera en situation de double emploi. Dans le but d'encadrer cette réalité ainsi que d'établir des mécanismes et des outils adaptés à une gestion efficace de ces situations, l'identification des dossiers d'employés et de gestionnaires en situation de double emploi est requise.



L'objectif de cette démarche n'est pas de prohiber tous les cas de double emploi, mais plutôt de les réguler afin de garantir un fonctionnement harmonieux au sein de Santé Québec.

Qu'est-ce que le double emploi ?

Toute personne travaillant dans plus d'une unité de négociation, que ce soit au sein d'un ou plusieurs établissements de Santé Québec, ou tout gestionnaire travaillant dans plus d'un établissement de Santé Québec, se trouvera en situation de double emploi à compter du 1er décembre 2024. Cette situation peut se manifester de plusieurs façons, notamment par la détention de plus d'un emploi, poste, affectations ou cumul de postes, l'inscription sur plus d'une liste de rappel tout en détenant ou non un poste, ou encore par la détention de statuts différents (temps complet ou de temps partiel).

Les personnes salariées, incluant les gestionnaires, qui détiennent plus d'un poste, mais d'un établissement qui n'est pas intégré à Santé Québec le 1er décembre prochain, sont exclus du présent exercice.

- Les établissements privés conventionnés (EPC)
- Conseil cri de la santé et de services sociaux de la Baie-James (CCSSSBJ)
- Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN)
- Centre de santé Inuulitsivik (CSI)
- Centre de santé Tulattavik (CSTu)
- Centre local de services communautaires Naskapi (CLSC Naskapi)

Quels sont les impacts ? Dans le cadre de l'intégration des établissements de santé, le double-emploi peut entraîner des impacts significatifs.

- Générer du temps supplémentaires (plus de 40 heures par semaine) ;
- Incompatibilité des postes (les postes correspondent à plus d'un équivalent temps complet) ;
- Incompatibilité de l'horaire des postes ;

En quoi consiste la démarche d'encadrement du double-emploi ?

La démarche d'encadrement du double-emploi vise à réguler et à gérer efficacement les situations où des personnes salariées, incluant des gestionnaires travaillent dans plus d'un établissement au sein du réseau de la santé. Cette démarche comprend plusieurs étapes clés :

1. Identification des cas de figure de double emploi ;
2. Collecte d'informations sur les personnes salariées (employés et gestionnaires) en situation de double emploi ;
3. Analyse d'impacts ;

4. Envoi d'une lettre aux personnes salariées visés.
5. Mise en place de mécanismes de vigie pour détecter les nouveaux cas de double-emploi et établir des orientations concernant leur traitement, notamment en matière de rémunération, d'horaire et de paie.

Qui est responsable de la démarche ? La démarche est menée par le groupe de travail Chantier double-emploi découlant de la Table des DRH de Santé Québec. Il comprend des représentants des DRH, du CPNSSS, du MSSS et de Santé Québec. Le leadership de la démarche est assuré par Santé Québec.

Qui est visé par la démarche? L'ensemble des personnes salariées à l'emploi de plus d'un établissement de santé et de services sociaux, qui seront intégrés à Santé Québec en date du 1er décembre.

Quelles sont les étapes à venir ?

À compter du 1er décembre 2024, vous pourrez conserver une affectation dans plus d'un établissement que si l'ensemble des conditions suivantes est respecté :

- Le total des heures des affectations par période de paie n'est pas supérieur au nombre d'heures prévues à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du RSSS (ci-après désignée la Nomenclature) ;
- Ne pas être en congé sans solde dans l'un des établissements;
- Détenir deux affectations ou postes à temps partiel, dont le total des heures travaillées est égal ou inférieur à un temps complet. Le statut demeure à temps partiel dans les deux établissements.

Pour ce faire, les personnes en situation de double emploi recevront un avis, au cours de la semaine du 4 novembre 2024, précisant s'ils doivent procéder à un choix entre les postes qu'ils occupent. Ils auront jusqu'au 21 novembre 2024 pour transmettre leur choix. En fonction de l'impact du choix sur la continuité des opérations de chacun des établissements concernés, une période de transition pourrait être mise en place. Les modalités de cette période de transition sont déterminées par les établissements concernés.

À défaut de réponse, leur affectation ou leur poste sera maintenue uniquement dans l'établissement où ils effectuent un nombre d'heures supérieur. Si leurs affectations ou leurs postes sont d'un nombre d'heures équivalentes, les établissements concernés détermineront laquelle sera conservée.

Pour les salariés en situation de congés (congés sans soldes, parentales, etc.), leur choix devra être effectué dès leur retour au travail.

Le XX novembre 2024

Prénom et nom du destinataire

Courriel

Objet : Affectation ou poste en cours dans plus d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux québécois (RSSS) - information

Bonjour,

Le 1^{er} décembre 2024, 30 établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) intégreront Santé Québec. À partir de ce moment, Santé Québec sera l'employeur unique des établissements qui l'incorporent.

Nous constatons que vous détenez une affectation ou **un** poste dans plus d'un établissement.

Voici les informations concernant l'affectation ou le poste que vous détenez dans notre établissement :

Affectation ou poste	
Matricule	
Titre d'emploi	
Statut	
Service ou centre d'activités	
Syndicat	
Nombre d'heures aux deux semaines	

À compter du 1^{er} décembre 2024, il vous sera possible de conserver une affectation **ou un autre poste** dans plus d'un établissement uniquement si le total des heures des affectations ou postes par période de paie n'est pas supérieur à un équivalent temps complet. Si votre situation venait à changer, un suivi sera assuré par votre employeur le cas échéant. Nous désirons vous aviser que vous recevrez une lettre, provenant de chacun de vos établissements actuels respectifs, relativement à cette situation.

Si vous détenez deux affectations **ou plus d'un** poste à temps partiel, votre statut demeurera à temps partiel dans les deux établissements, même si le total des heures travaillées équivaut à un temps complet. **Dans tous les cas, le total de vos affectations ou postes ne peut dépasser l'équivalent d'un temps complet.**

La présente vise à vous informer des conditions prévalant au sein de Santé Québec. Vous n'avez pas de réponse à fournir à la suite de la réception de la présente.

Pour toutes questions, vous pouvez rejoindre **(mettre nom et courriel)**.

Veuillez agréer, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Signature

c.c. Dossier employé
Syndicat
Gestionnaire

Le **XX** novembre 2024

Prénom et nom du destinataire

Courriel

Objet : Affectation ou poste en cours dans plus d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux québécois (RSSS) - obligation de choix

Bonjour,

Le 1^{er} décembre 2024, 30 établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) intégreront Santé Québec. À partir de ce moment, Santé Québec sera l'employeur unique des établissements qui l'incorporent.

Nous constatons que vous détenez actuellement une affectation ou poste dans plus d'un établissement qui intégrera Santé Québec. Le total des heures de ces affectations ou postes est supérieur à un équivalent temps complet.

À compter du 1^{er} décembre 2024, il ne vous sera pas possible de conserver une affectation ou **un** poste dans plus d'un établissement si le total des heures des affectations ou **des** postes par période de paie est supérieur à un équivalent temps complet.

Voici les informations concernant l'affectation ou le poste que vous détenez dans notre établissement :

Affectation ou poste	
Matricule	
Titre d'emploi	
Statut	
Service ou centre d'activités	
Syndicat	
Nombre d'heures aux deux semaines	

Vous devez donc nous indiquer, d'ici le 21 novembre 2024, l'affectation ou le poste que vous désirez conserver en répondant à ce courriel (**ajouter l'adresse courriel**).

À défaut de transmettre votre choix d'ici le 21 novembre 2024, votre affectation **ou votre poste** sera maintenue uniquement dans l'établissement où vous effectuez un nombre d'heures supérieures. Si vos affectations ou postes sont d'un nombre d'heures équivalentes, les établissements concernés détermineront laquelle sera maintenue.

Nous désirons vous aviser que vous recevrez une lettre, provenant de chacun de vos établissements actuels respectifs, relativement à cette situation. Il est de votre responsabilité de vous assurer de répondre à toutes les lettres que vous aurez reçues.

Pour toutes questions, vous pouvez rejoindre (**mettre nom et courriel**).

Veillez agréer, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Signature

c.c. Dossier employé
Syndicat
Gestionnaire

Le 8 novembre 2024

Prénom et nom du destinataire

Courriel

Objet : Affectation ou poste en cours dans plus d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux québécois (RSSS) - absence en cours

Bonjour,

Le 1^{er} décembre 2024, 30 établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) intégreront Santé Québec. À partir de ce moment, Santé Québec sera l'employeur unique des établissements qui l'incorporent.

Nous constatons que vous détenez actuellement une affectation ou poste dans plus d'un établissement qui intégrera Santé Québec et que vous bénéficiez d'un congé dans notre établissement.

À compter du 1^{er} décembre 2024, il ne vous sera pas possible de conserver une affectation ou un poste dans plus d'un établissement si le total des heures des affectations ou des postes par période de paie est supérieur à un équivalent temps complet.

Étant donné que votre congé a été autorisé avant l'intégration à Santé Québec, il sera honoré. Toutefois, au terme de celui-ci, vous pourrez conserver plus d'une affectation ou plus d'un poste si le total des heures par période de paie est inférieur ou équivalent à un temps complet.

Si vous détenez deux affectations ou deux postes à temps partiel, votre statut demeurera à temps partiel dans les deux établissements, même si le total des heures travaillées équivaut à un temps complet.

Voici les informations concernant l'affectation ou le poste que vous détenez dans notre établissement :

Congé	
Type d'absence	
Établissement	
Dates	
Affectation ou postes	
Matricule	
Titre d'emploi	
Statut	
Service ou centre d'activités	
Syndicat	
Nombre d'heures aux deux semaines	

Si le total des heures par période de paie de vos affectations ou de vos postes dépasse un équivalent temps complet, nous vous demandons de nous indiquer, d'ici à l'échéance votre congé, l'affectation ou le poste que vous désirez conserver en répondant à ce courriel (ajouter l'adresse courriel).

Dans le cas où vous seriez récemment revenu de congé, vous devez nous indiquer d'ici le 21 novembre 2024, l'affectation ou le poste que vous désirez conserver en répondant à ce courriel (ajouter l'adresse courriel).

À défaut de transmettre votre choix d'ici le 21 novembre 2024, votre affectation ou votre poste sera maintenue uniquement dans l'établissement où vous effectuez un nombre d'heures supérieures. Si vos affectations ou postes sont d'un nombre d'heures équivalentes, les établissements concernés détermineront laquelle sera maintenue.

Nous désirons vous aviser que vous recevrez une lettre, provenant de chacun vos établissements actuels respectifs, relativement à cette situation. Il est de votre responsabilité de vous assurer de répondre à toutes les lettres que vous aurez reçues

Pour toutes questions, vous pouvez rejoindre (mettre nom) et numéro de téléphone.

Veillez agréer, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Signature

c.c. Dossier employé
Syndicat
Gestionnaire

Le **XX** novembre 2024

Prénom et nom du destinataire

Courriel

Objet : Affectation ou poste en cours dans plus d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux québécois (RSSS)- obligation de choix avec transition

Bonjour,

Le 1^{er} décembre 2024, 30 établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) intégreront Santé Québec. À partir de ce moment, Santé Québec sera l'employeur unique des établissements qui l'incorporent.

Nous constatons que vous détenez actuellement une affectation ou **un** poste dans plus d'un établissement qui intégrera Santé Québec. Le total des heures de ces affectations ou **de ces** postes est supérieur à un équivalent temps complet.

À compter du 1^{er} décembre 2024, il ne vous sera pas possible de conserver une affectation ou **un** poste dans plus d'un établissement si le total des heures des affectations ou **des** postes par période de paie est supérieur à un équivalent temps complet.

Voici les informations concernant l'affectation ou le poste que vous détenez dans notre établissement :

Affectation ou poste	
Matricule	
Titre d'emploi	
Statut	
Service ou centre d'activités	
Syndicat	
Nombre d'heures aux deux semaines	

Vous devez donc nous indiquer, d'ici le 21 novembre 2024, l'affectation ou le poste que vous désirez conserver en répondant à ce courriel (**ajouter l'adresse courriel**).

À défaut de transmettre votre choix d'ici le 21 novembre 2024, votre affectation **ou votre poste** sera maintenue uniquement dans l'établissement où vous effectuez un nombre d'heures supérieures. Si vos affectations ou **vos** postes sont d'un nombre d'heures équivalentes, les établissements concernés détermineront laquelle sera maintenue.

Nous désirons vous aviser que vous recevrez une lettre, provenant de chacun de vos établissements actuels respectifs, relativement à cette situation. Il est de votre responsabilité de vous assurer de répondre à toutes les lettres que vous aurez reçues.

À noter que de façon transitoire et dans une perspective de continuité des activités, vous serez autorisé à conserver simultanément l'affectation ou le poste ci-haut mentionné, malgré que ceux-ci auront pour effet de dépasser le nombre d'heures.

Cette mesure exceptionnelle sera d'une durée limitée et ne pourra être invoquée à titre de précédent. À cet effet, vous recevrez dans une prochaine communication la date où prendra fin cette mesure transitoire.

Rappelons que vous devez néanmoins nous indiquer d'ici le 21 novembre 2024 l'affectation ou le poste que vous désirez conserver au terme de la période transitoire précédemment évoquée.

Pour toutes questions, vous pouvez rejoindre (mettre nom et courriel).

Veillez agréer, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Signature

c.c. Dossier employé
Syndicat
Gestionnaire

Procédure pour compléter les informations relatives aux employés en double emploi

La présente procédure vise à détailler comment compléter les informations requises dans le fichier Excel du Double emploi afin de permettre aux personnes désignées dans vos établissements d’assurer les suivis qui seront jugés nécessaires.

Données sur les employés en situation de double emploi

Dans un premier temps, dans l’onlet “VAE” les informations liées aux colonnes ci-dessous seront fournies par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Les données proviennent de la Banque de données périodique sur la rémunération du personnel salarié et d’encadrement du réseau de la santé et des services sociaux – R22.

No de Personne	No Employe	No Etablissement	Nom Etablissement	Categorie Personnel	Description du titre d'emploi	Statut Emploi	Description Centre d'activité	Type d'absence
1				4	2212 – Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie méd	TPO	6832-00 – Ultrasonographie	Non présent
1				4	2217 – Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en échographie	TPO	6710-00 – Electrophysiologie	Non présent

La colonne “No de Personne” identifie une personne dans le RSSS. Il s’agit d’un identifiant unique. Un même employé a minimalement deux lignes et parfois plus, s’il travaille dans plus de deux établissements.

No de Personne	No Employe	No Etablissement	Nom Etablissement	Categorie Personnel	Description du titre d'emploi	Statut Emploi	Description Centre d'activité	Type d'absence
220				3	1911 – Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne	TPO	6000-00 – Administration des soins	À travail
220				3	1913 – Conseiller ou conseillère en soins infirmiers	TPO	6000-00 – Administration des soins	Non présent
220				3	1913 – Conseiller ou conseillère en soins infirmiers	TPO	7202-00 – Coordination et soutien	À travail

La colonne “No Employe” est le numéro d’employé ou de matricule attribué par un établissement à chacun de ses employés.

Le fichier comprend également le nom des établissements dans lesquels l’employé est en double emploi, de même que la catégorie d’emploi ainsi que le titre d’emploi.

Aux fins du fichier et des données fournies par le MSSS, seuls les statuts suivants sont listés :

- TCR – Temps complet régulier
- TPR – Temps partiel régulier
- TPO – Temps partiel occasionnel (soit un employé non titulaire de poste, inscrit sur la liste de rappel)

Deux critères permettent au MSSS de déterminer si l’employé est toujours à l’emploi, soit l’absence d’une date de fin d’emploi, ainsi que les 6 périodes de paie antérieure (qui ont des heures rémunérées ou d’absence).

Les doubles emplois dans un des établissements ci-dessous sont exclus des informations fournies par le MSSS :

- Régie régionale
- CLSC Naskapi
- CS Tulattavik de l’Ungava
- Conseil Cri de SSS de la Baie-James
- CS Inuulitsivik
- Tous les établissements privés conventionnés

Les données du MSSS fournissent également la description du centre d'activité auquel appartient l'employé.

Le type d'absence figurant dans la liste est déterminé en fonction de la majorité des heures durant la période de paie : absences en invalidité (assurance salaire et accidents de travail), absences parentales (avec et sans solde), absences non rémunérées (mesures d'étalement du salaire et autres motifs), absences rémunérées (vacances, congés sociaux, etc.). Si la personne a divers types d'absences sans qu'aucun ne soit majoritaire, elle est incluse dans la catégorie « absence mixte ».

Afin de faciliter les saisies requises pour votre établissement, nous vous invitons à effectuer un filtre sur la colonne "Nom Etablissement" afin d'identifier plus facilement les employés qui relèvent de votre établissement et pour lesquels vous devez compléter les informations requises.

Veuillez ne pas modifier les dont l'entête est grisée, soit les colonnes A à I.

Séquence de complétion du fichier et échéances

La complétion du fichier se déroule en deux phases. La première consiste à recueillir des informations relatives aux postes et aux employés (colonnes J à V). La seconde vise à effectuer une catégorisation de la situation où se trouvent les employés en considérant les informations de tous les établissements (colonnes W à AD). Elle vise également à effectuer une analyse des impacts afférents à cette situation.

Les informations à compléter dans la section jaune de la grille correspondent à la première phase et doivent être complétées au plus tard le 23 octobre 2024 à 16h.

Les informations à compléter dans la section verte de la grille correspondent à la seconde phase et doivent être complétées au plus tard le 25 octobre 2024 à 16h.

Le fichier doit être complété directement sur la plateforme indiquée en mode partagé. Aucune donnée acheminée par courriel ne sera acceptée.

Complétion de la section *informations relatives aux postes et employés* (colonnes J à V)

Sur la ligne correspondant à votre établissement, vous devrez inscrire les renseignements suivants décrits ci-après :

Numéro de poste	Numéro du titre d'emploi du poste	Titre d'emploi du poste	Employé catégorie 1 exemptés de la titularisation	Type d'affectation	Service du poste	Direction du poste	ETC	Quart
		Préposé aux bénéficiaires	Non	Titulaire	Soins intensifs	Soins physique et spécialisés	0,7	Soir

- Dans la colonne "Employé actif" veuillez inscrire, si, au moment de compléter les données, l'employé a toujours un lien d'emploi envers votre organisation. Si l'employé est toujours à l'emploi, inscrivez "oui" dans le cas contraire inscrivez "non".

Employé actif
<i>Oui</i>

- Seulement si l'employé a, dans votre établissement, une absence en cours, inscrivez la date de début de l'absence, la date de fin de l'absence, si celle-ci est connue. Si la date de fin n'est pas connue, vous pouvez inscrire dans la colonne « Date de fin prévue de l'absence » la date prévisible de la fin d'absence. Les dates doivent être inscrites sous le format AAAA-MM-JJ. Vous devez également inscrire dans les cases précédemment mentionnées les employés bénéficiant actuellement d'un aménagement de temps de travail (ATT).

Type d'absence	Employé actif	Date de début d'absence	Date de fin d'absence si connue	Date de fin prévue d'absence
<i>Absence rémunérée</i>	<i>Oui</i>	<i>2024-10-01</i>	<i>2024-12-04</i>	

- Les informations relatives au poste détenu actuellement par l'employé, notamment le numéro du poste, le titre d'emploi de ce poste.
- Dans la colonne "Employé catégorie 1 exempté de la titularisation" veuillez inscrire "oui" à tous les employés qui se sont prévalus de l'application des annexes des conventions collectives nationales permettant aux employés de la catégorie 1 de s'exempter de l'obligation de titularisation (ex : Annexe 1 FIQ)

Employé catégorie 1 exemptés de la titularisation
<i>Non</i>

- Dans la colonne "Type d'affectation" inscrire le choix correspondant à la situation de l'employé soit : titulaire, remplaçant ou occasionnel.

Type d'affectation
<i>Titulaire</i>

- Dans la colonne "Service du poste" inscrivez au long le nom du service duquel le poste fait partie. Dans la colonne "Direction du poste" inscrire le nom de la direction dont relève le poste.

Service du poste	Direction du poste
<i>Soins intensifs</i>	<i>Soins physique et spécialisés</i>

- Dans la colonne "ETC" inscrire l'équivalent temps complet (ETC) dont la valeur doit être comprise entre 0.1 et 1.0 reflétant le nombre de jours par paie du poste. Ainsi, la valeur 1.0 représente un poste à temps complet, alors qu'un poste 0.7 est un poste à temps partiel comportant sept (7) quarts par paie. S'il s'agit d'un employé occasionnel, veuillez inscrire l'équivalent temps complet correspondant à la moyenne de ses heures travaillées dans les deux dernières périodes de paie.

ETC
<i>0.7</i>

- Inscrivez également le quart de travail (jour, soir ou nuit ou toute combinaison de quart composant les quarts de rotation)



Compétition de la section *catégorisation et analyse d'impact* (colonnes W à AD)

Selon les modalités déterminées par les instances pertinentes, veuillez inscrire les informations requises dans les colonnes figurant ci-dessous.

Type de cas	Analyse d'impact	Autorisation paiement du TS au-delà du 40h/sem	Responsable de la prise en charge
F) 2 postes TP < TC	Impact modéré	Oui	CISSS de la Gaspésie

- La colonne “Type de cas” vous permet de catégoriser dans quel genre de situation l’employé se trouve (détenteur de deux postes à TC, à TP, etc) et ce sur toutes les lignes d’un même employé.
- La colonne “Analyse d’impact” permet à l’établissement d’indiquer le risque qu’entraînerait le retrait du salarié dans leur établissement. Aucun impact signifie que le retrait du poste sera sans conséquence. Un impact mineur signifie qu’il est possible pour l’établissement, si ce poste n’est plus comblé, de se réorganiser. Un impact modéré signifie que si ce poste n’est plus comblé, cela entraîne une hausse du temps supplémentaire obligatoire. Le bris de service quant à lui désigne l’interruption partielle ou totale des activités du service. Le bris de service peut être complet, c’est à dire pour la plupart des quarts du postes, ou partiel, par exemple lorsqu’il n’affecte que les fins de semaine.
- Dans la colonne “Autorisation du TS au-delà du 40h/sem” vous devez inscrire si votre établissement est prêt à autoriser, dans le contexte d’une période de transition où l’employé conserverait temporairement ses postes, le paiement des heures travaillées excédent le 40h/sem (en application de la loi sur les normes du travail). Inscrivez “oui” si vous consentez à payer les heures et non dans le cas contraire.
- La colonne “Statut de traitement de dossier” permet aux établissements d’inscrire la dernière à quelle étape du processus qui a été effectuée par l’établissement responsable de la prise en charge. La colonne “Responsable de la prise en charge” permet à l’établissement d’inscrire le nom de l’établissement qui assure la gestion du processus. Les informations inscrites dans les colonnes “Responsable de la prise en charge” et “Statut de traitement de dossier” doivent être saisie sur toutes les lignes d’un même employé.

Statut de traitement du dossier
Avis en préparation par les établissements

- Lors de la réception de la réponse de l’employé, veuillez inscrire dans la colonne “Choix de l’employé” la mention “Conserve ce poste” pour le poste que l’employé veut continuer d’occuper et la mention “Ne conserve pas ce poste” pour le poste que l’employé a choisi de quitter.
- À des fins de coordination entre les établissements, lorsque l’employé est titulaire de deux postes à temps partiel qui n’excède pas un temps complet, seulement, nous vous demandons d’inscrire dans la colonne “Affectation désignée comme principale”, sur la ligne correspondant, si l’affectation de l’employé est sa principale ou une affectation secondaire. Il ne peut y avoir qu’une seule affectation principale. Une affectation sera considérée comme principale si :
 - L’employé a été embauché en premier lieu dans l’établissement où il détient cette affectation;
 - Si le nombre d’heures de l’affectation est supérieure aux autres;

Choix de l'employé	Affectation désignée comme principale	Commentaires
<i>Conserve ce poste</i>	<i>Principale</i>	

Information sur le porteur du dossier dans votre établissement

Dans l'onglet "Porteur - Établissements" veuillez inscrire le nom de la personne en charge des opérations pour votre établissement, en inscrivant son nom et son prénom ainsi que son adresse courriel.

Double-emploi

Questions-Réponses

À compter du 1er décembre 2024, dans le cadre de la mise en place de Santé Québec et de l'intégration des établissements de santé sous cet employeur unique, toute personne travaillant dans plus d'une unité de négociation ou tout gestionnaire travaillant, que ce soit au sein d'un ou plusieurs établissements de Santé Québec, se trouvera en situation de double emploi. Cette situation est susceptible de faire émerger de nombreuses questions. Pour ce faire, vous trouverez ci-dessous plusieurs questions-réponses visant à vous soutenir et à uniformiser les messages diffusés au sein des établissements.

Personnes salariées en situation de double emploi

Qu'est-ce que le double emploi ?

Toute personne travaillant dans plus d'une unité de négociation, que ce soit au sein d'un ou plusieurs établissements de Santé Québec, ou tout gestionnaire travaillant dans plus d'un établissement de Santé Québec, se trouvera en situation de double emploi à compter du 1er décembre 2024. Cette situation peut se manifester de plusieurs façons :

- Détention de plus d'un emploi, poste, affectation ou cumul de postes
- Inscription sur plus d'une liste de rappel tout en détenant ou non un poste
- Détention de statuts différents (temps complet ou de temps partiel)

À compter du 1er décembre 2024, seules certaines situations de double emploi pourront être maintenues.

Quels sont les situations de double emploi pouvant être maintenues ?

Le total des heures des affectations ou postes par période de paie n'est pas supérieur à un équivalent temps complet.

Quels sont les situations de double emploi ne pouvant pas être maintenues ?

- Le total des heures des affectations ou postes par période de paie est supérieur à un équivalent temps complet.
- Les congés sans solde octroyés avant le 1er décembre seront honorés. Si la personne salariée est en situation de double emploi ne pouvant pas être maintenue (incompatibilité ou dépassement du total des heures d'un équivalent temps complet), elle devra faire un choix.

Est-ce qu'il y a des situations de double emploi exclus de la présente démarche ?

Les personnes salariées (employés et gestionnaires), qui détiennent plus d'un poste, mais d'un établissement qui n'est pas intégré à Santé Québec le 1er décembre prochain, sont exclus du présent exercice.

- Les établissements privés conventionnés (EPC)
- Conseil cri de la santé et de services sociaux de la Baie-James (CCSSSBJ)
- Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN)
- Centre de santé Inuulitsivik (CSI)
- Centre de santé Tulattavik (CSTu)
- Centre local de services communautaires Naskapi (CLSC Naskapi)

Est-ce que mon double emploi prend fin dès le 1^{er} décembre 2024 ?

En fonction de l'impact du choix sur la continuité des opérations de chacun des établissements concernés, une période de transition pourrait être mise en place. Les modalités de cette période de transition sont déterminées par les établissements concernés.

Ancienneté

Est-ce que l'ancienneté acquise dans une unité de négociation au sein de l'établissement A peut être récupérée si la personne salariée obtient un poste vacant dans l'établissement B ?

Non. Toutefois, certains employeurs actuels reconnaissent déjà l'ancienneté globale (acquise au sein d'une ou plusieurs autres unités de négociation du même établissement) suivant certains critères. Cette pratique demeurera inchangée puisqu'il s'agit de pratiques locales.

Une personne salariée, en situation de double emploi, peut-elle cumuler plus qu'un an d'ancienneté ?

Elle ne pourra accumuler plus d'ancienneté que la valeur d'un temps complet, même si la personne avait travaillé la valeur d'une année et demie au cours d'une seule année.

Temps supplémentaire

Comment le temps supplémentaire pour les personnes salariées en situation de double emploi doit-il être calculé ?

Le temps supplémentaire, tel que défini dans les conventions collectives nationales, est calculé par unité de négociation. Toutefois, avec l'entrée en vigueur de l'employeur unique le 1^{er} décembre 2024, la LNT s'appliquera en ce qui concerne le temps supplémentaire pour les situations de double emploi. Toutes les heures effectuées au-delà de 40 heures devront donc être rémunérées en temps supplémentaire, selon le taux applicable.

Exemple #1

Un inhalothérapeute détient deux postes dans les établissements A et B. Ces postes respectent le nombre d'heures hebdomadaires prévu à la nomenclature. Si la personne salariée effectue quelques heures de plus, le calcul du temps supplémentaire se fait à partir de 40h, considérant que l'employé est dans deux unités de négociation distinctes.

Exemple #2

La personne salariée fait, dans la même journée, deux quarts de travail dans les établissements A et B. Il travaille dans l'établissement A de jour jusqu'à 15h et travaille dans l'établissement B à partir de 15:30. Le temps supplémentaire est calculé en fonction des heures totales de sa semaine de travail et s'applique après 40 heures, en vertu de la LNT. La disposition nationale des conventions collectives qui porte sur le travail au-delà de la journée de travail, ne trouve pas application dans ce cas.

Exemple #3

Une personne salariée travaille dans le même établissement comme préposée aux bénéficiaires et infirmière auxiliaire. Son temps supplémentaire s'applique dans sa feuille de temps après 40 heures puisqu'il s'agit de deux unités de négociation distinctes.

Statut

Est-ce qu'une personne, qui travaille dans deux établissements et dont le temps de travail est l'équivalent d'un temps complet pourrait demander un statut temps complet?

Non, la gestion se fait par unité de négociation. Selon la convention collective applicable, c'est le statut du poste détenu (constituante du poste matière 7) qui détermine le statut de la personne salariée.

Assurances et CNESST

Que se passe-t-il pour les assurances d'une personne en double emploi?

Les assurances doivent être liées à l'établissement dans lequel la personne salariée conserve son poste ou affectation. Ainsi, si la personne est assurée par l'établissement dans lequel elle demeure à l'emploi, aucune action n'est requise. Dans le cas contraire, si la personne n'est pas assurée par l'établissement dans lequel elle demeure à l'emploi, elle doit faire transférer ses assurances dans cet établissement.

Exemple

Une personne salariée doit faire le choix entre deux établissements puisque ses deux postes dépassent le nombre d'heures régulier. Elle décide de conserver son poste au sein de l'établissement B. Considérant que ses assurances collectives sont avec l'établissement A, elle doit transférer le tout dans l'établissement B.

Est-ce qu'une personne salariée qui est actuellement en assurance salaire dans deux établissements continuera de bénéficier de la rémunération dans les deux établissements?

Oui, le mode de gestion actuel continue de s'appliquer. La rémunération en assurance continue dans chacun des établissements, même si cela dépasse l'équivalent d'un équivalent à temps complet (ETC).

Est-ce qu'une personne salariée qui est actuellement sur la CNESST dans deux établissements continuera de bénéficier de la rémunération dans les deux établissements?

Oui, cette situation est prise en compte dans les processus actuels. Si l'accident est survenu dans l'établissement A, la CNESST remplace le revenu également de l'établissement B.

Congés accordés

Qu'arrive-t-il avec les ententes de congé sans solde qui ont été convenues avant le 1er décembre 2024 entre une personne salariée en situation de double emploi et un établissement intégré à Santé Québec?

Santé Québec est tenue de respecter toutes les obligations des établissements qui la compose.

Personnel d'encadrement

Est-ce qu'un cadre qui travaille dans deux établissements et dont son temps travaillé équivaut à un temps complet pourrait demander d'avoir un statut temps complet ?

Oui, si les deux établissements sont des établissements de Santé Québec. Dans le cas où le cadre travaille à temps partiel dans un établissement de Santé Québec et à temps partiel dans un EPC ou un établissement du Nord, il conservera son statut temps partiel dans chacun des établissements.

Est-ce que les gestionnaires seront rémunérés à temps supplémentaire s'ils dépassent les heures normales de travail ?

Oui, l'article 10 du règlement des cadres prévoit que les heures effectuées en dehors de l'horaire habituel de travail sont rémunérées selon les dispositions applicables au poste de la personne que ce cadre remplace. Comme employeur unique, l'application de l'article 10 sera étendue à tous les établissements de Santé Québec. En conformité à la LNT, les heures effectuées au-delà de la 40e heure de travail dans une même semaine seront payées en temps supplémentaire.

Cependant, si un gestionnaire effectue une semaine normale de travail dans un établissement de Santé Québec et effectue des quarts de travail comme gestionnaire ou syndiqué ou SNS dans un établissement privé conventionné (EPC) ou un établissement du Nord, il n'y aura pas de calcul en temps supplémentaire selon l'article 10. Il fera X heures dans son établissement Santé Québec et X heures dans l'EPC ou l'établissement du Nord. Dans les deux cas, il sera payé à taux simple selon le nombre d'heures effectuées dans chacun des établissements.

Exemple

Un chef d'unité travaille du lundi au vendredi dans un établissement A et effectue des quarts de travail comme coordonnateur d'activités dans un établissement B (soir ou fin de semaine).

Est-ce que les allocations, primes et autres montant forfaitaires pour les gestionnaires s'appliqueront dans chaque établissement selon le nombre d'heure effectué ?

Oui, les allocations, primes et autres montants forfaitaires sont versés aux gestionnaires au prorata du temps travaillé dans chacun des établissements de Santé Québec. Il est possible que le gestionnaire se voit appliquer certaines allocations ou primes dans un établissement A et d'autres allocations ou primes dans l'établissement B, selon le poste qu'il occupe. Il en est de même si un gestionnaire travaille dans un établissement de Santé Québec et dans un EPC ou un établissement du Nord.

Est-ce qu'un gestionnaire qui est actuellement en assurance salaire (courte durée) dans deux établissements continuera de bénéficier des prestations d'assurance dans les deux établissements ?

Oui, un gestionnaire qui travaille dans deux établissements de Santé Québec bénéficiera de ses prestations d'assurance salaire, calculées au prorata du temps travaillé dans chacun des établissements de Santé Québec. Après le calcul incluant les deux établissements, si le gestionnaire a toujours un statut de temps partiel, son salaire sera calculé, pour le calcul des prestations payables, selon son salaire moyen au cours des 12 semaines précédant l'événement qui donne droit aux prestations.

Cependant, si le gestionnaire travaille dans un établissement de Santé Québec et dans un EPC ou un établissement du Nord, bien que le régime d'assurance soit le même, il recevra des prestations d'assurance calculé au prorata du temps travaillé dans chacun des établissements.

Est-ce qu'un gestionnaire qui est actuellement sur la CNESST dans deux établissements continuera de bénéficier de la rémunération dans les deux établissements?

Oui, cette situation est prise en compte dans les processus actuels. Si l'accident est survenu dans l'établissement A, la CNESST remplace le revenu également de l'établissement B.

Pour toute question supplémentaire, nous vous invitons à contacter votre gestionnaire ou le service concerné au sein de la direction des ressources humaines de votre établissement.

Gestion des employés en situation de double emploi

TDRH - 21 octobre 2024

Objectifs de la présentation

Avoir une compréhension commune:

- Des orientations en regard des employés/gestionnaires travaillant dans plus d'un établissement du RSSS et dont l'intégration de ces établissements se fera à Santé Québec au 1^{er} décembre prochain.
- De la première étape du plan de travail qui consiste à documenter et analyser les situations des employés en double emploi
- Des enjeux reliés aux choix que les employés auront à faire

Les employés en double emploi

- Un employé travaillant dans plus d'un établissement qui sera intégré à Santé Québec peut détenir plus d'un poste en autant que le total des heures prévues à ses postes n'excèdent pas 1 Équivalent temps complet.
- C'est ce qui s'applique actuellement dans chacun des établissements, ça sera la même logique à la grandeur de Santé Québec.
- Tous les employés des établissements qui seront intégrés à Santé Québec (syndiqués, syndiquables non syndiqués, non syndiquables et gestionnaires) sont visés.

Les employés en double emploi

- **Les employés qui détiennent plus d'un poste mais avec un établissement qui n'est pas intégré à Santé Québec au 1^{er} décembre prochain sont exclus du présent exercice.**
 - Les EPC
 - Conseil cri de la santé et de services sociaux de la Baie-James (CCSSSBJ).
 - Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN).
 - Centre de santé Inuulitsivik (CSI).
 - Centre de santé Tulattavik (CSTu).
 - Centre local de services communautaires Naskapi (CLSC Naskapi)
- La gestion du temps supplémentaire sera un enjeu étant donné que nous n'avons pas de système informatique unique – **Orientations à venir dans les prochaines semaines.**
- Représente environ 3380 personnes pour l'ensemble du réseau.

Démarche préconisée - double emploi

Mécanisme de coordination :

- Gestion décentralisée par établissement afin de faciliter le processus de collecte de données et d'analyse des cas d'employés / gestionnaires en situation de double emploi.
- Porteur unique du dossier par établissement
- Coordination provinciale

Démarche concertée, coordonnée et cohérente

- Outils communication
- Plan de communication commun
- Gabarits et présentations

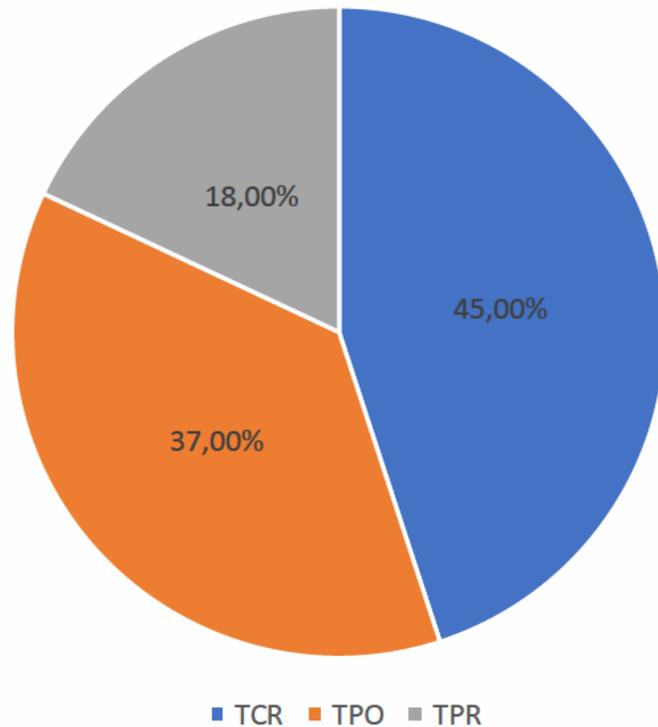
Cas de figure – double emploi

Titulaire de 2 postes qui excèdent un temps complet (temps complet avec temps partiel ou deux temps partiels)	L'employé doit faire un choix
Titulaire de 2 postes qui excèdent un temps complet et une absence est en cours dans l'un des établissements	Nous honorons le congé convenu, l'employé devra faire un choix au retour de son congé
Titulaire de 2 postes temps partiel qui n'excèdent pas un temps complet	L'employé peut conserver les deux s'ils sont compatibles Si les deux postes sont incompatibles, l'employé doit faire un choix
Titulaire d'un poste temps complet ou temps partiel et inscrit sur la liste de rappel	Peut conserver son nom sur la liste de rappel
Inscrit sur 2 ou plus listes de rappel	L'employé peut conserver son nom sur les listes de rappel mais une gestion

Le document suivant détaille les différents cas ci-dessus : [Cas double emploi.docx](#)

Quelques données au niveau provincial

Répartition par statut



Répartition par catégorie

Répartition par catégorie	
Catégorie 1	29%
Catégorie 2	29%
Catégorie 3	27%
Catégorie 4	8%
Catégorie 5	5%
Catégorie 6	1%

Quelques données au provincial

Répartition par établissement

CIUSSS de la Capitale-Nationale	3%	CHU de Québec	3%
CISSS du Bas-Saint-Laurent	1%	CHU Sainte-Justine	3%
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	2%	CHUM	5%
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	11%	CISSS de Chaudière-Appalaches	2%
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	2%	CISSS de la Côte-Nord	1%
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	8%	CISSS de la Gaspésie	0%
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	6%	CISSS de la Montérégie-Centre	3%
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	12%	CISSS de la Montérégie-Est	4%
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	9%	CISSS de la Montérégie-Ouest	4%
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	1%	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	0%
CUSM	5%	CISSS de Lanaudière	5%
INPL Philippe-Pinel	1%	CISSS de Laval	5%
Inst. univ. cardio. et pneumo. de Québec – UL	1%	CISSS de l'Outaouais	1%
Institut de cardiologie de Montréal	1%	CISSS des Îles	0%
RRSSS Nunavik	1%	CISSS des Laurentides	3%

Enjeux liés au double emploi

- Une force de travail diminuée
- En regard du temps supplémentaire:
 - Une augmentation du temps supplémentaire et des coûts– En lien avec les données
 - Un risque d'erreur plus grand dans la gestion du temps supplémentaire
 - Une gestion complexifiée

Prochaines importantes

Étape	Porteur	Échéance
Analyse d'impact potentiel sur l'organisation	Chaque établissement	25 octobre
Analyse d'impact potentiel provincialement	Santé Québec	31 octobre
Rencontre des syndicats nationaux et associations de cadres	CPNSSS	Date à confirmer
Rencontre des syndicats locaux, associations de cadres, personnel salarié et gestionnaires	Chaque établissement	Semaine du 28 octobre
Envoi des lettres aux employés/gestionnaires visés	Chaque établissement	4 novembre
Compléter le tableau avec le choix de l'employé	Chaque établissement	Jusqu'au 18 novembre
Confirmation de la décision prise à l'employé	Chaque établissement	25 novembre
Mécanisme de vigie post 1 ^{er} décembre afin de détecter les incompatibilités de situation de double emploi	Santé Québec	1 ^{er} décembre
Mécanisme de traitement de paie à développer pour les situations de double emploi qui étaient a priori compatibles*	Santé Québec	1 ^{er} décembre

Gestion des employés en situation de double emploi

TDRH – 21 octobre 2024

Au sortir de la rencontre, nous voulons

Avoir une compréhension commune:

- Des orientations en regard des employés travaillant dans plus d'un établissement du RSSS et dont l'intégration de ces établissements se fera à Santé Québec au 1^{er} décembre prochain.
- De la première étape du plan de travail qui consiste à documenter et analyser les situations des employés en double emploi
- Ce qui est attendu de chaque établissement

Comprendre les outils à compléter et les échéanciers

Les employés en double emploi

- Un employé travaillant dans plus d'un établissement qui sera intégré à Santé Québec peut détenir plus d'un poste en autant que le total des heures prévues à ses postes n'excèdent pas 1 Équivalent temps complet.
- C'est ce qui s'applique actuellement dans chacun des établissements, ça sera la même logique à la grandeur de Santé Québec.
- Tous les employés des établissements qui seront intégrés à Santé Québec (syndiqués, syndiquables non syndiqués, non syndiquables et gestionnaires) sont visés.

Les employés en double emploi

- **Les employés qui détiennent plus d'un poste mais avec un établissement qui n'est pas intégré à Santé Québec au 1^{er} décembre prochain est exclu du présent exercice.**
 - Les EPC
 - Conseil cri de la santé et de services sociaux de la Baie-James (CCSSSBJ).
 - Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN).
 - Centre de santé Inuulitsivik (CSI).
 - Centre de santé Tulattavik (CSTu).
 - Centre local de services communautaires Naskapi (CLSC Naskapi)
- La gestion du temps supplémentaire sera un enjeu étant donné que nous n'avons pas de système informatique unique – **Orientations à venir dans les prochaines semaines.**
- Représente environ 3380 personnes pour l'ensemble du réseau.

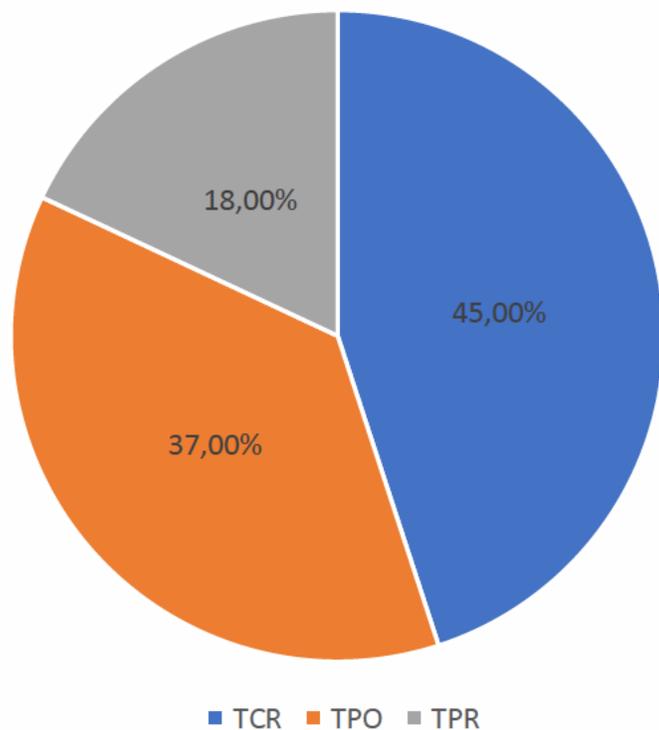
Cas de figure – double emploi

Titulaire de 2 postes qui excèdent un temps complet (temps complet avec temps partiel ou deux temps partiels)	L'employé doit faire un choix
Titulaire de 2 postes qui excèdent un temps complet et une absence est en cours dans l'un des établissements	Nous honorons le congé convenu, l'employé devra faire un choix au retour de son congé
Titulaire de 2 postes temps partiel qui n'excèdent pas un temps complet	L'employé peut conserver les deux s'ils sont compatibles Si les deux postes sont incompatibles, l'employé doit faire un choix
Titulaire d'un poste temps complet ou temps partiel et inscrit sur la liste de rappel	Peut conserver son nom sur la liste de rappel
Inscrit sur 2 ou plus listes de rappel	L'employé peut conserver son nom sur les listes de rappel mais une gestion

Le document suivant détaille les différents cas ci-dessus : [Double emploi](#)

Quelques données

Répartition par statut



Répartition par catégorie

Catégorie 1	29%
Catégorie 2	29%
Catégorie 3	27%
Catégorie 4	8%
Catégorie 5	5%
Catégorie 6	1%

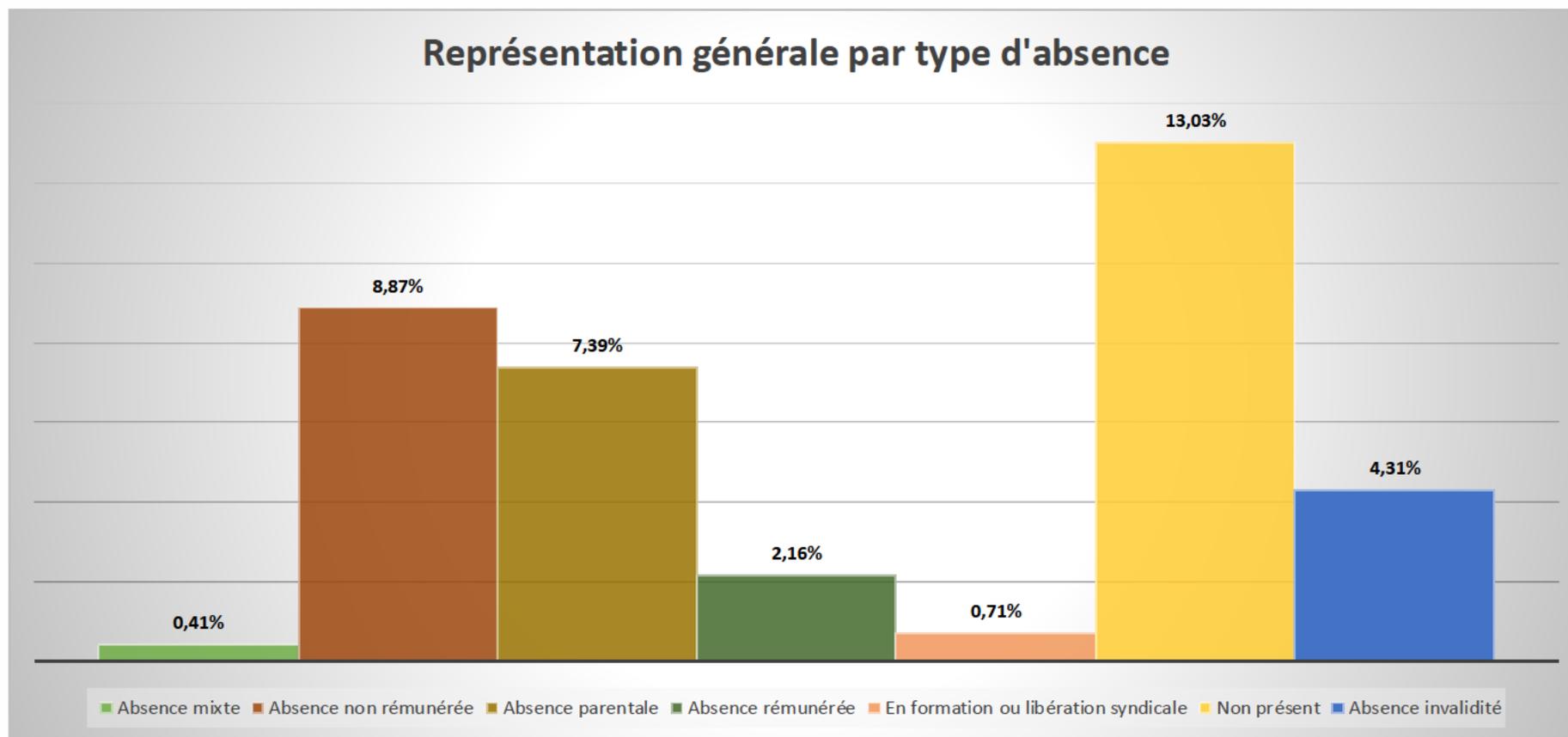
Quelques données

Répartition par établissement

CIUSSS de la Capitale-Nationale	3%	CHU de Québec	3%
CISSS du Bas-Saint-Laurent	1%	CHU Sainte-Justine	3%
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	2%	CHUM	5%
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	11%	CISSS de Chaudière-Appalaches	2%
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	2%	CISSS de la Côte-Nord	1%
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	8%	CISSS de la Gaspésie	0%
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	6%	CISSS de la Montérégie-Centre	3%
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	12%	CISSS de la Montérégie-Est	4%
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	9%	CISSS de la Montérégie-Ouest	4%
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	1%	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	0%
CUSM	5%	CISSS de Lanaudière	5%
INPL Philippe-Pinel	1%	CISSS de Laval	5%
Inst. univ. cardio. et pneumo. de Québec – UL	1%	CISSS de l'Outaouais	1%
Institut de cardiologie de Montréal	1%	CISSS des Îles	0%
RRSSS Nunavik	1%	CISSS des Laurentides	3%

Quelques données

Représentation générale par type d'absence



Démarche préconisée - double emploi

Mécanisme de coordination :

- Gestion décentralisée par établissement afin de faciliter le processus de collecte de données et d'analyse des cas d'employés / gestionnaires en situation de double emploi.
- Porteur unique du dossier par établissement

Fournir les outils et gabarits pour faciliter le travail de chacun des établissements

- Outils de suivi
- Plan de communication
- Gabarits et présentations

Plan de travail

Étapes à réaliser

Étape	Porteur	Échéance
Partage de la liste des employés en double emploi et des deux gabarits de lettre	Chantier double emploi	21 octobre
Identification du porteur unique par établissement et rencontre des porteurs le 21 octobre à 15h00	Chaque établissement	21 octobre
Complétions des premières colonnes (colonnes J à V)	Chaque établissement	23 octobre
Analyse d'impact potentiel sur l'organisation et compléter le tableau (colonnes W à Z du fichier Excel)	Chaque établissement	25 octobre
Partage d'un premier niveau de communication interne : PPT pour CODIR	Chantier double emploi	21 octobre
Présentation au CODIR des établissements	Chaque établissement	Semaine du 21 octobre
Partage des outils de communication interne : plan de communication, modèles d'avis et FAQ	Chantier double emploi	24 octobre (TDRH)

Étapes à réaliser

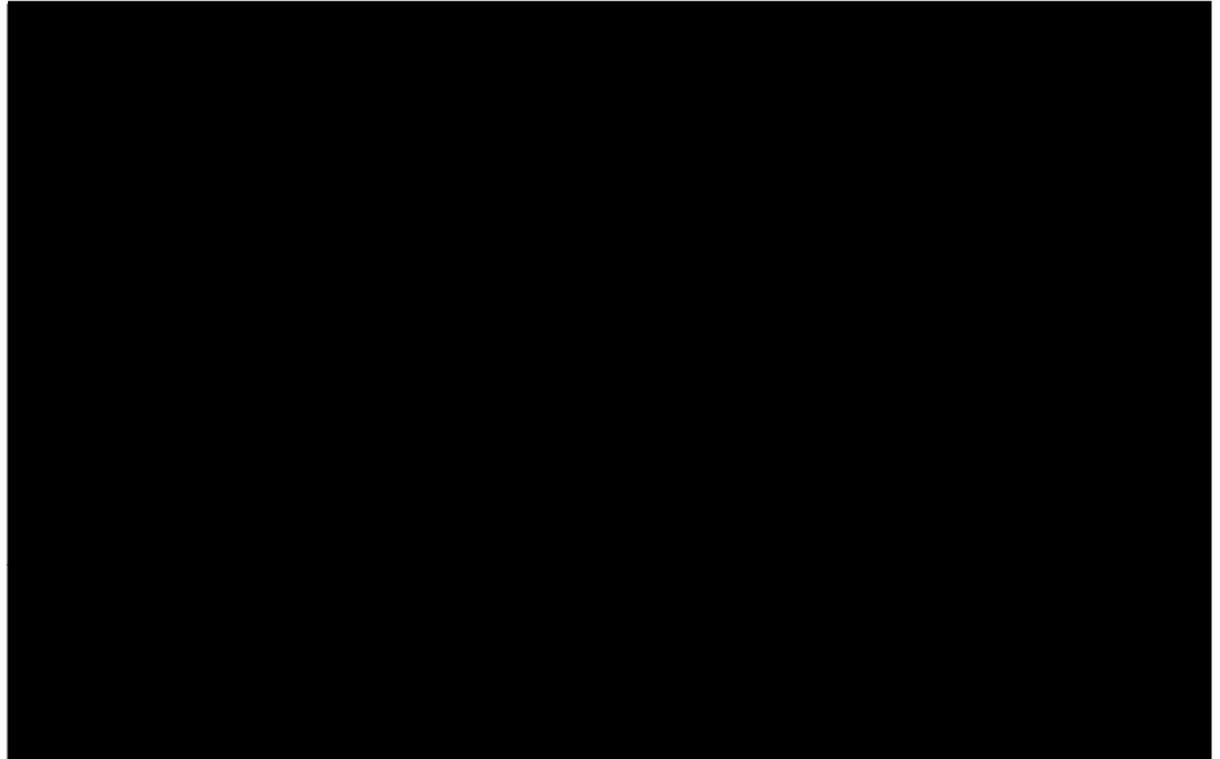
Étape	Porteur	Échéance
Rencontre des syndicats nationaux et associations de cadres	CPNSSS	Date à confirmer
Rencontre des syndicats locaux, associations de cadres, personnel salarié et gestionnaires	Chaque établissement	Semaine du 28 octobre
Présentation de l'analyse d'impact à la table du 31 octobre	Chantier double d'emploi	31 octobre
Envoi des lettres aux employés/gestionnaires visés	Chaque établissement	4 novembre
Compléter le tableau avec le choix de l'employé	Chaque établissement	Jusqu'au 18 novembre
Décision des établissements concernant les employés /gestionnaires n'ayant pas répondu	Chaque établissement	Jusqu'au 22 novembre
Confirmation de la décision prise à l'employé	Chaque établissement	25 novembre
Mécanisme de vigie post 1 ^{er} décembre afin de détecter les incompatibilités de situation de double emploi	Santé Québec	1 ^{er} décembre
Mécanisme de traitement de paie à développer pour les situations de double emploi qui étaient a priori compatibles*	Santé Québec	1 ^{er} décembre

*Au 1^{er} décembre, le mécanisme de traitement de la paie des employés en double emploi ne sera pas intégré aux systèmes actuels.

Outils de collaboration

Les informations et la documentation sera partagée dans le teams : SantéQc – TABLE DES DRH- SANTÉ QUÉBEC.

Suivi de l'avancement des travaux via la *Table des DRH de Santé Québec*



Outils de collaboration et communication

- Le fichier *Identification des employés en double emploi* est disponible dans le teams de la Table des DRH – Santé Québec : [2024-10-15-Liste des employés avec plusieurs employés_VAE.xlsx](#)
- Procédure de complétion du fichier [Procédure fichier en double emploi.pdf](#)
- Plan de communication
- **PPT – Présentation au CODIR des établissements – pourra servir de base pour les rencontres avec les syndicats**
- Gabarits de lettre pour les employés en situation de double emploi
- FAQ
- Le plan de travail détaillé

- Gabarit de confirmation du choix à l'employé

Gabarits et modèles de communication standard pour tous les établissements

Présentation du tableau à compléter
