Québec
Santé Québec

Double-emploi

Foire aux questions : Version publiée 2025-10-10

Depuis le 1er décembre 2024, avec la mise en place de Santé Québec comme employeur unique, toute personne salariée ou tout cadre œuvrant dans un ou plusieurs établissements intégrés est considéré en situation de double emploi.

Ces situations ont été temporairement autorisées jusqu'au 29 novembre 2025.

Comme la période de transition arrive à sa fin et que les affectations incompatibles ne pourront plus être maintenues à compter du 30 novembre 2025, cette situation peut soulever plusieurs questions.

Afin de vous informer adéquatement et d'assurer une cohérence des communications dans l'ensemble des établissements, vous trouverez ci-dessous une série de questions-réponses.

Personnes en situation de double emploi

Qu'est-ce que le double emploi ?

Depuis le 1er décembre 2024, si une personne travaille dans plus d'un établissement du réseau de Santé Québec, ou si un cadre occupe des fonctions dans plusieurs établissements, on considère qu'elle est en situation de double emploi. Cette situation peut prendre différentes formes, notamment :

- Détention de plus d'un poste, remplacement, affectation à temps complet ou à temps partiel dans plus d'un établissement ;
- Inscription sur la liste de rappel d'un établissement tout en détenant un poste, remplacement, affectation à temps complet ou à temps partiel dans un autre établissement ;
- Inscription sur la liste de rappel de plus d'un établissement.

À compter du 30 novembre 2025, seules certaines situations de double emploi pourront être maintenues.

Qu'est-ce que des affectations compatibles?

Pour les employés syndiqués, syndicables non syndiqués et non syndiqués :

- Il s'agit d'affectations dont le cumul des heures ne dépasse, ni la journée, ni la semaine régulière de travail.

Pour les cadres :

- Il s'agit d'emplois occupés simultanément, c'est-à-dire sans congé ni libération, qui sont compatibles au niveau de leurs statuts (statuts de cadre seulement vs statuts de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué seulement);
- Des emplois dont les horaires de travail sont compatibles (sans conflit d'horaire).

Qu'est-ce que des affectations incompatibles?

Pour les employés syndiqués, syndicables non syndiqués et non syndiqués :

- Il s'agit d'affectations dont le cumul des heures dépasse la journée ou la semaine régulière de travail.

Pour les cadres :

- Il s'agit d'emplois occupés simultanément, c'est à dire sans congé ni libération, avec des statuts différents et incompatibles. En effet, en raison d'enjeux juridiques, une personne ne pourra occuper simultanément, c'est-à-dire sans congé ou libération, un poste ou un remplacement à long terme de cadre et un poste ou un remplacement à long terme de syndiqué (ou de syndicable non syndiqué);
- Des emplois dont les horaires de travail sont incompatibles et qui génèrent des conflits d'horaire.

Quelles sont les situations de double emploi pouvant être maintenues ?

Pour les employés syndiqués, syndicables non syndiqués et non syndiqués :

- Les situations de multiple affectation où le total des heures cumulées ne dépasse, ni la journée, ni la semaine régulière de travail.

Exemple :
La personne salariée détient un poste à temps partiel de 3 jours par semaine (lundi, mardi et mercredi), à raison de 7 heures par jour dans l'établissement A. Elle a aussi une autre affectation de 2 jours par semaine (jeudi et vendredi) de 7 heures par jour dans l'établissement B.

Comme elle ne travaille pas plus que ce qui est normalement prévu pour une journée ou une semaine de travail, ceci est considéré comme un horaire compatible. Elle ne dépasse ni les heures d'une journée régulière ni celles d'une semaine régulière de travail.

Pour les cadres :

- Emplois occupés simultanément, c'est-à-dire sans congé ni libération, qui sont compatibles au niveau de leurs statuts (statuts de cadre seulement vs statuts de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué seulement);
- Lorsque les horaires sont compatibles et qu'il n'y a pas de conflit d'horaire.

Quelles sont les situations de double emploi ne pouvant pas être maintenues puisqu'elles sont incompatibles ?

Pour les employés syndiqués, syndicables non syndiqués et non syndiqués :

- Les situations de multiple affectation où le total des heures cumulées dépasse la journée ou la semaine régulière de travail.

Exemple 1 : Dépassement d'une journée régulière de travail

Une personne salariée travaille dans deux établissements différents dans la même journée :
Elle travaille à l'établissement A de 7 h à 15 h (quart de jour).
Puis, elle travaille à l'établissement B de 15 h 30 à 23 h (quart de soir).

Dans ce cas, la personne fait deux quarts de travail complets dans une même journée, ce qui dépasse la durée régulière d'une journée de travail.

Exemple 2 : Dépassement d'une semaine régulière de travail

Une personne salariée :
Détiens un poste à temps complet (35 heures/semaine) à l'établissement A.
Détiens aussi un poste ou une affectation de 14 heures/semaine à l'établissement B.

Le total hebdomadaire est de 49 heures travaillé dans deux établissements. Cela dépasse la durée régulière d'une semaine de travail à temps complet.

Pour les cadres :

- Emplois occupés simultanément, c'est à dire sans congé ni libération, avec des statuts différents qui ne sont pas compatibles (cadre et syndiqué ou cadre et syndicable non-syndiqué). La personne qui est seulement occasionnelle comme cadre (sans poste ou remplacement long terme) n'est pas considérée comme ayant un statut de cadre. La même chose s'applique à l'inverse pour une personne syndiquée ou non syndiquée de façon occasionnelle. ;
- Des emplois dont les horaires de travail sont incompatibles et qui génèrent des conflits d'horaire.

Exemple 1 : Plus d'un statut (cadre et syndiqué ou cadre et syndicable non syndiqué)

Une personne occupe simultanément, sans congé ni libération, des postes réguliers dans deux établissements différents :
Dans l'établissement A, elle occupe un poste régulier de coordonnateur d'activités;
Dans l'établissement B, elle occupe un poste régulier d'infirmière.

Cette figure de cas n'est plus permise, puisque les fonctions de cadre et de syndiqué sont jugées incompatibles.

Exemple 2 : Conflits d'horaire ou horaires incompatibles

Une personne cadre détient deux postes réguliers de cadre :
Un poste régulier à temps complet de chef de service, du lundi au vendredi (normalement de jour), dans l'établissement A;
Un poste régulier de coordonnateur d'activités, de soir, du lundi au vendredi, dans l'établissement B.

Une telle situation pourrait faire en sorte que des engagements, des rencontres ou des périodes de garde se superposent. Dans un tel cas, la personne devra choisir entre ses deux postes.

Les congés sans solde octroyés avant le 29 novembre 2025 seront honorés. Si la personne salariée est en situation de double emploi ne pouvant pas être maintenu (incompatibilité ou dépassement du total des heures), elle devra faire un choix et prendra effet à son retour au travail.

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

Les personnes salariées (employés et cadres), qui détiennent une seule affectation dans un établissement intégré à Santé Québec et une autre ou plus d'une autre dans un établissement qui n'est pas intégré à Santé Québec, sont exclus du présent exercice.

Les établissements non intégrés à Santé Québec sont les suivants :

- 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)

Temps supplémentaire (Personnes salariées)

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

Avec l'entrée en vigueur de l'employeur unique depuis le 1er décembre 2024, les heures effectuées au-delà d'une semaine ou d'une journée régulière de travail en cumul des heures effectuées au sein de tous les établissements doivent être rémunérées en temps supplémentaire, selon le taux applicable.

Exemple #1

Une inhalothérapeute détient deux postes dans les établissements A et B. Ces postes combinés respectent le nombre d'heures hebdomadaires prévu à la nomenclature des titres d'emploi. Si la personne salariée effectue quelques heures de plus, le calcul du temps supplémentaire se fait à partir du moment où les heures effectuées excèdent la journée ou la semaine régulière de travail.

Exemple #2

La personne salariée effectue, dans la même journée, deux quarts de travail dans les établissements A et B. Elle travaille dans l'établissement A de jour jusqu'à 15h et travaille dans l'établissement B à partir de 15:30. Son quart de travail dans l'établissement B devra être rémunéré en temps supplémentaire puisqu'il excède la journée régulière de travail.

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 à 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 collectives

Que se passe-t-il pour les assurances d'une personne en double emploi (syndiqués, syndicables non syndiqués, non syndiqués et cadres) ?

Les assurances doivent être liées à l'établissement dans lequel la personne salariée conserve son poste ou affection. 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 sont incompatibles. 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.

Assurance salaire et CNESST

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 (syndiqués, syndicables non syndiqués, non syndiqués et cadres)?

Oui, le mode de gestion actuel continue de s'appliquer. La rémunération en assurance salaire continue de s'appliquer dans chacun des établissements. Le choix d'établissement s'appliquera lors du retour au travail.

Est-ce qu'une personne salariée qui est actuellement en CNESST dans deux établissements continuera de bénéficier de la rémunération dans les deux établissements (syndiqués, syndicables non syndiqués, non syndiqués et cadres)?

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. Le choix d'établissement s'appliquera lors du retour au travail.

Congés accordés

Qu'arrive-t-il avec les ententes de congé sans solde qui ont été convenues avant le 29 novembre 2025 entre une personne salariée en situation de double emploi et un établissement intégré à Santé Québec (syndiqués, syndicables non syndiqués, non syndiqués et cadres?

Ces ententes seront honorées et la personne salariée devra faire un choix d'établissement qui s'appliquera lors du retour au travail.

Personnel d'encadrement

Est-ce qu'un cadre qui occupe des postes réguliers dans deux établissements de Santé Québec et dont le temps travaillé équivaut à un temps complet pourra demander d'avoir un statut à temps complet?

Non, en cohérence avec les orientations prises pour le personnel syndiqué et considérant également que les systèmes de paie sont pour le moment indépendants.

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

L'horaire habituel de travail d'un cadre n'est pas défini au Règlement des cadres. Ainsi, un cadre est tenu de travailler le nombre d'heures nécessaire à la réalisation de ses tâches.

L'article 10 du Règlement prévoit que, de façon générale, aucune rémunération ou compensation n'est versée à un cadre pour des heures supplémentaires de travail occasionnellement requises par l'exercice de ses tâches.

De plus, la durée de la semaine normale de travail déterminée à l'article 52 de la Loi sur les normes du travail (LNT) ne s'applique pas, pour le calcul des heures supplémentaires aux fins de la majoration du salaire horaire habituel, au personnel d'encadrement.

Ainsi, le fait d'occuper deux postes de cadre dans deux établissements de Santé Québec différents ne doit pas générer de majoration de traitement, et ce, même si le nombre d'heures combiné des deux postes dépasse 40 heures par semaine. En effet, puisque la règle de 40 heures de la LNT ne s'applique pas au personnel d'encadrement, le cadre est rémunéré à taux simple pour les heures de ses deux postes.

Par ailleurs, les seules possibilités prévues au Règlement pour la compensation ou la rémunération du temps supplémentaire sont ceux prévus aux articles 6.0.26 et 10, soient :
-Art. 6.0.26 : Temps supplémentaires en situation exceptionnelle (rémunération à taux et demi après 40 heures de travail dans une même semaine) ;
-Art. 10 2e alinéa : Un cadre requis par son employeur ou les circonstances d'effectuer des heures de travail au-delà de son horaire habituel de travail (compensation sous forme de congé à taux simple) ;
-Art. 10 3e alinéa : Un cadre requis par son employeur de travailler le jour de Noël ou le jour de l'An (rémunération ou compensation à taux et demi) ;
-Art. 10 4e alinéa : Un cadre qui accepte de remplacer un cadre ou un employé non cadre à l'extérieur de son horaire habituel de travail (rémunération selon les dispositions applicables au poste de la personne qu'il remplace).

Est-ce que les allocations, primes et autres montants forfaitaires pour les cadres s'appliqueront dans chaque établissement selon le nombre d'heures 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.