



AXÉ SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

Bulletin d'information sur la transformation du réseau de la santé et des services sociaux

Numéro 1, Octobre 2024

C'est avec plaisir que le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) vous présente son premier bulletin d'information sur la transformation du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), **Axé Santé et Services sociaux**. Ce bulletin servira d'outil afin de transmettre certaines informations et orientations spécifiques propres aux ressources humaines dans un contexte de transition vers la nouvelle gouvernance du système de santé et de services sociaux.

Ce présent bulletin est l'occasion de vous partager, sous forme de questions et réponses, certaines informations et précisions relatives aux grands jalons à venir dans la transition, notamment en ce qui concerne les notions d'ancienneté et les personnes salariées en situation de double emploi. Une ligne du temps est d'ailleurs disponible à l'annexe 1 du présent document afin de vous permettre d'avoir une vue d'ensemble de cette transition.

Voici également un lexique non exhaustif afin de vous aider à distinguer certaines notions présentées dans ce bulletin :

- **Fusion des établissements à Santé Québec** : Le terme « fusion » réfère au processus de fusion des établissements à Santé Québec prévu à la Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux (LG4S). À cet effet, il a été décrété que cette fusion aura lieu le 1^{er} décembre 2024.
- **Intégration des établissements à Santé Québec** : Le terme « intégration » réfère aux mesures spéciales prévues aux dispositions nationales des conventions collectives du RSSS. Le terme « intégration » sera retenu dans le cadre des différentes communications en provenance du CPNSSS.
- **Jour du regroupement** : Date du regroupement des titres d'emploi selon les six nouvelles catégories de personnel, soit le 31 décembre 2025 ou à une date antérieure déterminée par le gouvernement.
- **Processus unique de reconnaissance de l'ancienneté¹** : Reconnaissance de l'ancienneté des personnes salariées du RSSS, du personnel « Je Contribue » et du personnel provenant d'une agence de placement ou œuvrant à titre de main-d'œuvre indépendante (MOI) qui désire intégrer le réseau public.

¹ Pour les organisations syndicales suivantes : FSSS-CSN, SCFP-FTQ, SQEES-298-FTQ, Teamsters et SPGQ.

- Fusion des anciennetés selon le processus de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (Loi 30)** : Fusion des listes d'ancienneté à la suite de la négociation des nouvelles dispositions locales des conventions collectives pour les établissements intégrant Santé Québec, excluant les établissements privés conventionnés (EPC) et certains établissements nordiques.
- Unité de négociation** : Groupe de personnes salariées qui est représenté par l'organisation syndicale accréditée et qui constitue un groupement approprié aux fins de la négociation collective.
- Santé Québec** : Réfère à la société d'État incluant son siège social ainsi que les 30 établissements publics qui y seront intégrés au 1^{er} décembre 2024.
- Siège social de Santé Québec** : Réfère à l'endroit où sont concentrées les activités juridiques, administratives et de direction de Santé Québec.
- Établissements de Santé Québec** : Réfère aux 30 établissements ci-après, ainsi qu'au siège social de Santé Québec.

CISSS du Bas-Saint-Laurent CIUSSS du Saguenay — Lac-Saint-Jean CIUSSS de la Capitale-Nationale CHU de Québec - Université Laval Institut universitaire de cardiologie et pneumologie de Québec CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec CIUSSS de l'Estrie — CHUS CHUM Institut national de psychiatrie légale Philippe Pinel CHU Sainte-Justine Institut de cardiologie de Montréal CUSM CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal CISSS de l'Outaouais CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue CISSS de la Côte-Nord CRSSS de la Baie-James CISSS de la Gaspésie CISSS des Îles CISSS de Chaudière-Appalaches CISSS de Laval CISSS de Lanaudière CISSS des Laurentides CISSS de la Montérégie-Ouest CISSS de la Montérégie-Centre CISSS la Montérégie-Est Siège social de Santé Québec
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- Établissements non intégrés à Santé Québec :**

- o Tous les EPC.
- o Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James.
- o Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik.
- o Centre de santé Inuulitsivik.
- o Centre de santé Tulattavik de l'Ungava.
- o Centre local de services communautaires Naskapi.

Mise en contexte

La LG4S intègre 30 établissements au sein de Santé Québec le 1^{er} décembre 2024. Cette intégration n'inclut pas les EPC ni certains établissements nordiques. La LG4S prévoit que Santé Québec sera responsable d'appliquer les conditions de travail des établissements visés.

Santé Québec est tenue au respect de toutes les obligations des anciens établissements qui la composera dorénavant. Santé Québec devient ainsi automatiquement partie à tout contrat valablement signé par les établissements qui l'intègrent. Elle devra également respecter les lois d'ordre public telles que le Code du travail et la Loi sur les normes du travail (LNT). La Loi 30 ainsi que la Loi 37² demeureront également applicables, et ce, dans leur version modifiée par la LG4S.

Les quatre catégories de personnel qui forment les différentes unités de négociation de l'ensemble des établissements du RSSS seront modifiées par la création de deux nouvelles catégories de personnel le **jour du regroupement**, pour un total de six catégories de personnel.

Questions relatives aux dispositions applicables

Q1. Au 1^{er} décembre 2024, les établissements de Santé Québec devront-ils continuer de respecter les unités de négociation actuelles présentes dans le RSSS?

R : Oui, et ce, jusqu'à ce que le Tribunal administratif du travail (TAT) déclare, par décision, les nouvelles unités de négociation des six catégories de personnel (maximum 260 jours de la date du **jour du regroupement**).

Q2.1. Au 1^{er} décembre 2024, les dispositions nationales et locales des conventions collectives de chaque établissement continuent-elles de s'appliquer?

R : Oui.

Q2.2. Qu'en sera-t-il une fois que les décisions du TAT sur les requêtes en accréditation seront rendues?

R : À moins d'une entente entre l'organisation syndicale nouvellement accréditée et Santé Québec, les dispositions nationales et locales des conventions collectives demeureront en vigueur jusqu'à leurs renouvellements.

² Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

Questions relatives à l'ancienneté

Q3. Comment l'ancienneté de la personne salariée s'accumule-t-elle et s'applique-t-elle?

R : Suivant son unité de négociation et sa catégorie de personnel.

Q4. Au 1^{er} décembre 2024, l'ancienneté des personnes salariées sera-t-elle fusionnée?

R : Non.

Q5.1. Quand aura lieu la fusion des listes d'ancienneté dans le contexte de la création de Santé Québec?

R : La Loi 30 prévoit que cette fusion aura lieu à la toute fin du processus de négociation des dispositions locales des conventions collectives, soit le jalon **T8** de la ligne du temps présentée à l'annexe 1.

Q5.2. Qu'arrive-t-il dans l'intervalle?

R : L'ancienneté des personnes salariées demeure indépendante d'une unité de négociation à l'autre. Toutefois, certains établissements reconnaissent déjà l'ancienneté inter unités de négociation selon certains critères, et cette pratique demeurera inchangée.

Q6. Qu'est-ce qui différencie le processus unique de reconnaissance de l'ancienneté de l'ancienneté en vertu de la Loi 30?

R : Le processus unique de reconnaissance de l'ancienneté a été négocié avec certaines organisations syndicales dans le cadre de lettres d'entente hors convention collective. Ce processus est unique et se déroulera sur une période fixe avec une date de fin entendue entre les parties.

La Loi 30, quant à elle, prévoit un mécanisme obligatoire dans le contexte de toute intégration, y incluant celles des établissements à Santé Québec. Il vise essentiellement à s'assurer que les personnes salariées ont l'occasion de se prononcer, par vote, sur les organisations syndicales qui les représenteront et qui, par la suite, négocieront les dispositions locales des conventions collectives. À terme, une reconnaissance de l'ancienneté aura lieu entre les personnes salariées d'une même catégorie avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions locales des conventions collectives.

Questions relatives au maraudage

Q7. Qu'est-ce que le maraudage?

R : Il s'agit d'une période de 80 jours au cours de laquelle les organisations syndicales effectuent une campagne de sollicitation de membres afin d'obtenir des accréditations qui leur permettront de représenter l'ensemble des personnes salariées des différentes unités de négociation.

Q8. À quel moment débute la période de maraudage?

R : À compter du jour du regroupement.

Le maraudage ne génère aucun enjeu à court terme. D'autres informations à ce sujet suivront dans un bulletin ultérieur.

Questions relatives au double emploi

Q9. Qu'est-ce qu'une situation de double emploi?

R : À compter du 1^{er} décembre 2024, dès qu'une personne salariée œuvre dans plus d'une unité de négociation ET dans plus d'un établissement de Santé Québec, celle-ci est en situation de double emploi.

Un double emploi peut être généré de différentes manières, notamment par :

- La détention de plus d'un emploi (cumul de postes ou d'affectations).
- L'inscription sur plus d'une liste de rappel tout en détenant ou non un poste.

Q10. Au 1^{er} décembre 2024, quelles sont les orientations afin de respecter les obligations légales de Santé Québec pour les situations de cumul de postes ou d'affectations et/ou d'inscription sur plusieurs listes de rappel lorsque la prestation de travail de la personne salariée excède la semaine normale au sens de la LNT?

R : Dans le cadre d'un projet d'intégration des établissements comme celui généré par la création de Santé Québec, la jurisprudence reconnaît que le droit de gestion du nouvel employeur l'autorise à déterminer s'il souhaite ou non permettre aux personnes salariées de cumuler plus d'un emploi et d'assumer, le cas échéant, la rémunération en temps supplémentaire que cela peut engendrer. Après discussion avec la personne salariée, l'employeur peut aussi retirer des quarts de travail ou limiter les heures effectuées par l'entremise des listes de rappel afin de parvenir au même résultat. À titre de rappel, le temps supplémentaire doit être approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat.

Dans une optique de saine gestion des finances publiques, Santé Québec souhaite limiter les situations de double emploi de même que le temps supplémentaire engendré par cette situation. En conséquence, toutes les personnes salariées intégrées à Santé Québec en situation de double emploi recevront une lettre à l'effet qu'elles doivent ou non effectuer un choix à l'égard des postes ou des affectations qu'elles occupent, et ce, afin que son cumul de postes ou d'affectations n'excède pas la semaine normale de travail au sens de la LNT. Les délais d'application pourront varier en fonction des orientations que Santé Québec transmettra à ses établissements. Notez que la personne salariée qui est détentrice de plus d'un poste et qui voit un de ses postes aboli ne peut pas bénéficier de la sécurité d'emploi n'étant pas effectivement mise à pied.

Toutes les organisations syndicales nationales seront informées de cette orientation et de sa mise en œuvre. De plus, les établissements devront communiquer avec leurs organisations syndicales locales pour leur transmettre des informations plus détaillées, selon celles déjà communiquées à cet effet.

Q11. Qu'en est-il pour la personne salariée en situation de double emploi qui effectue une prestation de travail qui ne dépasse pas la semaine normale de travail?

R : Il s'agit d'une situation de double emploi comme une autre, mais qui ne génère pas de travail en temps supplémentaire, sous réserve des dispositions des conventions collectives, de l'étalement des heures de travail et des aménagements de temps de travail. Dans cette situation, Santé Québec n'a aucune modification à effectuer dans sa gestion des activités de remplacement ou lors du traitement de la paie, mais ses établissements devront surveiller en continu ces situations.

Q12. Au 1^{er} décembre 2024, comment l'ancienneté des personnes salariées en situation de double emploi s'appliquera-t-elle et s'accumulera-t-elle?

R : Distinctivement au sein des unités de négociation respectives de la personne salariée.

Q13. Au 1^{er} décembre 2024, comment sera traité le temps supplémentaire pour les personnes salariées en situation de double emploi?

R : Actuellement, les personnes salariées en situation de double emploi qui effectuent du travail en temps supplémentaire sont rémunérées au taux du temps supplémentaire selon les modalités prévues aux dispositions nationales des conventions collectives de chacune des unités de négociation qui les représentent dans leur prestation de travail.

Toutefois, au 1^{er} décembre 2024, considérant le fait que Santé Québec deviendra l'employeur unique de ces personnes salariées, la semaine normale de travail prévue à la LNT devra être respectée. À cet effet, rappelons que la LNT prévoit que le travail effectué au-delà de 40 heures par semaine doit être rémunéré en temps supplémentaire.

Santé Québec, à titre d'employeur unique de ses établissements, doit s'assurer que les personnes salariées qui sont en situation de double emploi soient rémunérées conformément à la LNT lorsque les heures hebdomadaires travaillées dépassent la semaine normale de travail.

En ce qui concerne les autres règles d'application du temps supplémentaire (journée régulière, 6^e journée, etc.), celles-ci continuent de s'appliquer selon chacune des unités de négociation qui représentent les personnes salariées dans leur prestation de travail.

Exemple 1: Semaine normale de travail (selon les modalités prévues à la LNT)

	Heures travaillées au cours d'une semaine (titre d'emploi à 35 heures semaine)	Application du temps supplémentaire
Avant le 1 ^{er} décembre 2024	Établissement A : <ul style="list-style-type: none"> • 35 heures Établissement B : <ul style="list-style-type: none"> • 14 heures 	Établissement A : <ul style="list-style-type: none"> • 35 heures à taux simple Établissement B : <ul style="list-style-type: none"> • 14 heures à taux simple
À compter du 1 ^{er} décembre 2024	Établissement A : <ul style="list-style-type: none"> • 35 heures Établissement B : <ul style="list-style-type: none"> • 14 heures 	Établissement A : <ul style="list-style-type: none"> • 35 heures à taux simple Établissement B : <ul style="list-style-type: none"> • 5 heures à taux simple • 9 heures au taux du temps supplémentaire* <p>*Le traitement de la paie devra être déterminé entre les établissements. L'établissement B n'est pas nécessairement celui qui devra assumer le paiement du temps supplémentaire.</p>

Exemple 2 : Journée régulière de travail (l'admissibilité est calculée distinctivement entre chaque unité de négociation)

	Quarts de travail au cours d'une même journée	Application du temps supplémentaire
Avant et après le 1 ^{er} décembre 2024	Accréditation A : <ul style="list-style-type: none"> • Quart de jour Accréditation B : <ul style="list-style-type: none"> • Quart de soir 	Accréditation A : <ul style="list-style-type: none"> • Taux simple Accréditation B : <ul style="list-style-type: none"> • Taux simple

Q14. Qu'arrive-t-il avec les ententes de congé sans solde qui ont été convenues avant le 1^{er} décembre 2024 entre une personne salariée en situation de double emploi et un établissement intégré à Santé Québec?

R : Santé Québec est tenue de respecter toutes les obligations des anciens établissements qui la composera.

Q15.1. Au 1^{er} décembre 2024, comment sera géré le traitement des dossiers des personnes salariées en situation de double emploi considérant les systèmes d'information distincts?

R : Bien qu'un système d'information en ressources humaines unique soit présentement envisagé au sein de Santé Québec, ce dernier ne pourra être déployé au 1^{er} décembre 2024. Cela signifie que Santé Québec, ses établissements, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et les firmes de paie actuelles devront prendre des moyens pour faciliter le recensement et le traitement des dossiers des personnes salariées qui sont en situation de cumul de postes ou d'affectations, apparaissant à plus d'une liste de rappel ou avec des statuts différents.

Q15.2. Dans l'intervalle, comment seront traités ces dossiers?

R : Le MSSS a préparé une liste des personnes salariées visées en situation de double emploi qui sera transmise aux établissements. Par ailleurs, il est recommandé qu'un exercice de validation soit effectué par les établissements concernés afin de s'assurer que ces personnes salariées sont réellement en situation de double emploi.

Q16. Les personnes salariées en situation de double emploi dans un établissement de Santé Québec et dans un établissement non intégré à Santé Québec sont-elles visées par les mesures mentionnées aux questions précédentes?

R : Non. Ces personnes demeurent à l'emploi d'employeurs distincts. Il n'y a donc pas lieu pour elles de choisir un poste plutôt qu'un autre. Elles peuvent continuer de les occuper sans tenir compte des obligations de la LNT à l'égard de la semaine normale de travail puisque ce sont les conventions collectives de chacune des unités de négociation qui s'appliquent.

Pour toutes questions relatives au présent bulletin, n'hésitez pas à communiquer à l'adresse courriel :

santequebec.cpnsss@ssss.gouv.qc.ca

(Les questions transmises à cette boîte doivent parvenir du répondant en relations de travail ou du directeur des ressources humaines de l'établissement)

ANNEXE 1 - LIGNE DU TEMPS DE LA TRANSITION

