

DE : MONSIEUR CHRISTIAN DUBÉ
Ministre de la Santé

Le 10 juillet 2023

TITRE : Projet de règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux

PARTIE ACCESSIBLE AU PUBLIC

1- Contexte

La pénurie de main-d'œuvre touche plusieurs domaines, dont celui de la santé et des services sociaux. Afin de pourvoir les quarts de travail à découvert, les établissements de santé et de services sociaux publics et privés conventionnés (établissements) font appel aux services des agences de placement de personnel (agences) et à de la main-d'œuvre indépendante (MOI).

Avec la pandémie de COVID-19, la pénurie de main-d'œuvre s'est aggravée dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS). Durant cette période de pandémie lors de laquelle un état d'urgence sanitaire a été déclaré par le gouvernement, les établissements ont eu recours aux services des agences et à de la MOI de façon beaucoup plus importante.

Dans un contexte d'état d'urgence sanitaire, le gouvernement et le ministre de la Santé, s'il a été habilité à cette fin, ont le pouvoir, en vertu de la Loi sur la santé publique (chapitre S-2.2) (LSP), d'ordonner toute mesure visant à protéger la santé de la population. Vu l'augmentation du recours aux services des agences et à de la MOI par les établissements et compte tenu de ses impacts sur la protection de la santé de la population, l'arrêté ministériel 2021-017 a été pris le 26 mars 2021. Cet arrêté, tel que modifié par les arrêtés numéros 2021-028 du 17 avril 2021, 2021-036 du 15 mai 2021, 2021-039 du 28 mai 2021, 2021-040 du 5 juin 2021, 2021-071 du 16 octobre 2021 et 2022-008 du 23 janvier 2022 et abrogé par le décret numéro 2022-030 du 31 mars 2022, a eu pour effet notamment d'encadrer le recours à la MOI et aux services des agences dans le RSSS pour la durée de l'état d'urgence sanitaire. Il prévoyait notamment à cet égard les mesures suivantes :

- la fixation de taux horaires maximaux pour certains titres d'emploi;
- la détermination de règles pour le remboursement de frais de séjour (hébergement et repas);
- l'interdiction d'affectation au sein du RSSS par une agence d'une personne qui a travaillé pour un établissement du RSSS dans les 90 derniers jours suivants la fin de son lien d'emploi avec l'établissement;
- la possibilité pour les établissements d'embaucher le personnel des agences qui souhaitent l'être, et ce, sans pénalité ni compensation;

- l'interdiction d'embauche d'une personne qui travaille dans le RSSS ou qui reçoit une subvention d'un établissement, du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ou d'un organisme sous sa responsabilité.

Ces mesures ont été reprises dans les arrêtés ministériels n° 2022-030 du 31 mars 2022 et n° 2022-033 du 11 mai 2022, tel que modifié par les décrets n°s 1414-2022 du 6 juillet 2022 et 1718-2022 du 9 novembre 2022.

Le 1^{er} juin 2022, la Loi visant à mettre fin à l'état d'urgence sanitaire tout en prévoyant le maintien de mesures transitoires nécessaires pour protéger la santé de la population (2022, chapitre 15) (Loi 28) a été adoptée. Cette loi édictait notamment que les mesures prévues dans certains arrêtés du ministre pris en vertu de la LSP demeuraient en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022. Il en était ainsi des mesures de l'arrêté ministériel n° 2022-033 tel que modifié qui visent notamment l'encadrement du recours aux services des agences et à de la MOI.

Par ailleurs, les différents syndicats du RSSS souhaitent l'abolition du recours aux services des agences et à de la MOI depuis plusieurs années. De surcroît, le 7 avril 2021, la Table nationale de coordination des soins et services infirmiers, de concert avec la Direction nationale des soins et services infirmiers du MSSS ont pris position à l'encontre du recours à la MOI et aux services des agences, notamment pour les motifs suivants :

- la compétition entre les ressources et la surenchère qu'elle entraîne, principalement dans des régions où plusieurs établissements se situent sur le territoire où ils offrent leurs services, par exemple Montréal;
- le manque d'encadrement de la pratique et des compétences des professionnels en soins, voire l'absence de tel encadrement;
- la difficulté pour les établissements à assurer la qualité des soins prodigués par la MOI.

Le 15 février 2023, afin de permettre la mise en place d'un cadre législatif complet, le ministre de la Santé a déposé à l'Assemblée nationale du Québec le Projet de loi numéro 10 – Loi limitant le recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux (Loi). Le 18 avril 2023, la Loi a été adoptée, apportant ainsi des modifications à la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) (LSSSS).

La Loi vise à interdire progressivement le recours aux services des agences de placement de personnel dans le secteur de la santé et des services sociaux (SSSS), sauf exception, et à permettre au ministre de la Santé de l'encadrer par règlement. Dans la même veine, le recours à des travailleurs autonomes qui offre leur propre service à titre de MOI sera aussi interdit, à l'exception de certains pharmaciens.

2- Raison d'être de l'intervention

Avant l'adoption de la Loi, il n'existait aucune disposition légale, notamment dans la LSSSS, qui aurait pu permettre au gouvernement ou au ministre d'encadrer le recours

aux services des agences et à de la MOI dans le RSSS, notamment afin de protéger la santé de la population, à l'image de la LSP qui permet de le faire, mais uniquement dans le contexte où le gouvernement a déclaré l'état d'urgence sanitaire.

Maintenant que la Loi permet d'encadrer le recours aux services des agences et à de la MOI, que les modalités encadrant ce recours seront définies dans un règlement et que cette Loi entrera en vigueur en même temps que ce règlement, il est essentiel que ce premier règlement soit adopté dans les meilleurs délais afin de mettre en œuvre cette priorité gouvernementale.

Dans le cadre de cet exercice, il est important de rappeler que, depuis le dépôt du projet de loi, plusieurs groupes d'intérêt ont soumis des suggestions et ont participé aux consultations particulières, en partageant leurs préoccupations à l'égard du contenu de la Loi et de son règlement. Le projet de règlement proposé en tient compte.

3- Objectifs poursuivis

Ce premier règlement propose des dispositions permanentes ou transitoires, selon le cas, qui viseraient à :

- interdire, sauf exception, le recours aux services des agences et à de la MOI dans le SSSS;
- encadrer, lorsqu'il est permis, le recours aux services des agences et à des pharmaciens à titre de MOI;
- identifier, en cas de contravention, quelles dispositions dont la violation constitue une infraction pénale ou quelles dispositions sont susceptibles d'entraîner une mesure administrative.

À terme, l'objectif serait d'interdire le recours aux services des agences et à de la MOI, ce qui devrait augmenter la stabilité des équipes de travail des organismes du SSSS (organismes), améliorer la qualité des soins aux usagers et réduire les coûts pour le trésor public.

4- Proposition

Dans ce contexte, il est proposé d'adopter ce premier règlement découlant de la Loi au cours de l'été 2023. Ce dernier prévoit plusieurs aspects, notamment la tarification horaire maximale, la date limite de l'entrée en vigueur de l'interdiction pour tout organisme de recourir aux services d'une agence, et ce, en fonction d'une répartition par régions sociosanitaires, les interdictions d'embauche et les clauses de non-concurrence, ainsi que les obligations particulières applicables aux agences, aux pharmaciens et aux organismes.

Définition des termes

Afin de situer les champs d'application et d'assurer une application harmonisée du règlement concernant la limitation du recours aux services des agences et à de la MOI, le projet de règlement prévoit les définitions suivantes :

Termes	Définitions
Agence de placement	Une personne, une société ou une autre entité qui offre des services de location de personnel à un organisme du secteur de la santé et des services sociaux.
Main-d'œuvre indépendante	Personne physique qui, dans le cadre d'un contrat de services, fournit une prestation de services à un organisme du secteur de la santé et des services sociaux.
Organisme du secteur de la santé et des services sociaux	Organismes visés au dernier alinéa de l'article 338.2 de la LSSSS.

La prestation de services fournie par de la main-d'œuvre indépendante est visée par le présent règlement lorsqu'elle consiste en la location de personnel si le personnel ainsi loué est la personne physique qui a conclu le contrat avec l'organisme du secteur de la santé et des services sociaux.

Entreprises d'économie sociale en aide à domicile (EÉSAD)

Les EÉSAD sont des coopératives ou des organismes à but non lucratif (OBNL) qui répondent à des besoins de soins et services à domicile d'une communauté. De plus, elles créent des emplois de qualité pour la population du territoire. La clientèle desservie par les EÉSAD est universelle. Elle n'est donc pas limitée en fonction du milieu, de l'âge ou de la condition sociale¹.

En conséquence, elles ne sont pas des agences. Les EÉSAD seraient donc en mesure de poursuivre leurs missions et d'offrir leurs services sans être soumises au présent règlement.

Également, il est à noter que d'autres OBNL ayant une mission de soutien à domicile ou de répit (ex. : Baluchon Alzheimer, Société de soins palliatifs à domicile du Grand Montréal, etc.) ne seraient pas visés par le règlement.

Pharmaciens offrant des services à titre de main-d'œuvre indépendante

La définition de l'expression « main-d'œuvre indépendante » (MOI) correspond aux travailleurs autonomes qui offrent leurs services à des organismes.

Dès l'entrée en vigueur de la Loi, il serait interdit pour toute personne de signer un contrat de location de personnel autrement qu'avec une agence. Ainsi, les organismes ne pourraient plus signer de tels contrats avec des travailleurs autonomes qui offrent leurs propres services.

¹ Réseau de coopération des entreprises d'économies sociales en aide à domicile [Site web] Consulté le 12 avril 2023.

Néanmoins, une exception est prévue pour les pharmaciens. En effet, les établissements situés dans le nord du Québec dépendent de manière importante de « pharmaciens dépanneurs ». Dans la majorité des cas, il s'agit de pharmaciens d'établissements provenant de régions situées plus au sud qui prennent un congé pour y travailler à titre de travailleur autonome. Ils ne proviennent donc pas d'agences, mais bien du SSSS.

Leur caractère essentiel, conjugué au risque élevé de découvertures en raison de la pénurie de main-d'œuvre pour ce titre d'emploi, nécessite de prévoir des dispositions particulières pour les organismes qui accordent des contrats à des pharmaciens à titre de travailleurs autonomes. C'est pourquoi le règlement prévoit que les organismes situés dans les territoires éloignés et ceux directement visés par une exception pourront signer des contrats de services avec des pharmaciens agissant à titre de travailleurs autonomes, à la condition que celui-ci effectue le travail en étant physiquement présent au sein d'une installation située dans l'un de ces territoires, et ce, sans date de fin.

Conséquemment, les organismes situés dans les régions sociosanitaires qui ne sont pas mentionnées au Tableau 1 ne pourraient plus signer de nouveaux contrats avec des pharmaciens agissant comme travailleurs autonomes dès l'entrée en vigueur du règlement.

Tableau 1 – Régions visées pour des contrat avec des pharmaciens à titre de travailleurs autonomes

Territoire	Régions sociosanitaires	Exceptions incluses
Territoire éloigné	Bas-Saint-Laurent Outaouais Abitibi-Témiscamingue Côte-Nord Nord-du-Québec Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine Nunavik	RLS de Charlevoix (Capitale-Nationale) RLS de la région de Thetford, de la Beauce, les Etchemins et Montmagny-L'Islet (Chaudière-Appalaches) RLS du Granit (Estrie) RLS Pierre-de-Saurel (Montérégie)

Par ailleurs, le MSSS a été informé que certaines agences, reconnues comme telles par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et détenant des permis en bonne et due forme, auraient comme modèle d'affaires non pas d'effectuer du placement de leur personnel mais du placement de travailleurs autonomes. Le MSSS considère ce type de modèle d'affaires problématique car, de ce fait, les agences tentent de se décharger d'une grande partie des responsabilités qui leurs incombent en vertu de la Loi ou du règlement. De plus, dans certains cas d'affectation de longue durée, cela met à risque les organismes d'être reconnus comme les employeurs véritables de ces travailleurs autonomes.

En conséquence, le règlement interdirait à une agence d'offrir les services d'une personne qui ne lui est pas liée par un contrat de travail.

Temps supplémentaire

La notion de temps supplémentaire (TS) ou de temps supplémentaire obligatoire (TSO) a fait l'objet de plusieurs discussions depuis quelques années. Historiquement, une proportion importante des contrats de location de personnel dans le SSSS prévoyait que le personnel

d'une agence effectuait du TS ou du TSO, les frais facturés par l'agence à l'organisme client étaient alors aussi majorés de cinquante (50) %. Ces clauses avaient pour effet d'augmenter les profits des agences, car outre le salaire du personnel, les autres frais fixes qu'elles assument n'augmentaient pas.

Les mesures prises par arrêtés ministériels pendant l'état d'urgence sanitaire et prolongées par la Loi 28 ont permis de mettre fin à cette situation considérée abusive par le MSSS en imposant un taux maximum sans égard à la notion de TS ou de TSO. Cependant, l'effet de prolongation de ces mesures par la Loi 28 a pris fin le 31 décembre 2022.

Un récent jugement interlocutoire de la Cour supérieure du Québec a par ailleurs reconnu que la responsabilité de rémunérer le personnel à taux majoré appartient aux agences et non aux organismes. Selon ce jugement, il s'agit d'une obligation découlant de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) (LNT) et celle-ci est distincte des obligations qui peuvent émaner de contrat de services. Le MSSS souhaite donc maintenir ces distinctions.

En conséquence, le règlement permet, pour des heures supplémentaires effectuées par le personnel d'une agence qui n'est pas visé par une tarification horaire maximale, une tarification versée majorée d'un montant équivalent au plus à 67 % du salaire horaire régulier que lui verse l'agence. Ce pourcentage représente la majoration de 50 % du salaire du personnel auquel est ajouté 17 % à titre de compensation des charges sociales que l'agence, à titre d'employeur, doit assumer².

Toute agence qui souhaiterait facturer des heures travaillées en TS ou en TSO devrait remettre aux organismes concernés, avec chaque facture, une déclaration indiquant notamment :

- le nom du membre du personnel visé par la déclaration;
- la confirmation que cette personne a effectivement travaillé plus de 40 heures dans la semaine pour laquelle la majoration des frais est facturée;
- le salaire horaire de cette personne;
- la confirmation que les heures travaillées indiquées sont en TS ou en TSO.

Si, au cours de la période de facturation, plusieurs membres du personnel d'une agence ont effectivement travaillé plus de 40 heures par semaine, alors la déclaration pourrait regrouper l'ensemble de ces personnes.

Toutefois, un pharmacien offrant ses services à titre de main-d'œuvre indépendante ne serait pas en mesure de bénéficier de cette majoration, car un travailleur autonome n'est pas un salarié et n'est pas visé par la LNT.

Tarification horaire maximale

Afin de limiter l'augmentation des coûts du recours aux services des agences ainsi que d'assurer une cohérence entre les personnes salariées du RSSS et les frais facturés versés aux agences, la délimitation des taux horaires maximums pour plusieurs titres d'emploi de

² Le montant exact des charges sociales est de 16.932 % en 2023 selon l'onglet 2.2 du Guide des mesures et des services d'emploi disponible en ligne à <https://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/guide-des-mesures-et-des-services-demploi/>.

la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux » est essentielle :

Sous-catégorie	Titre d'emploi	Tarification horaire maximale
11	<ul style="list-style-type: none"> – Infirmière – Infirmière chef-d'équipe – Infirmière monitrice – Infirmière (Institut Pinel) – Assistante-infirmière-chef (AIC) – Assistante du supérieur immédiat (ASI) – Infirmière en dispensaire 	71,87 \$
12	<ul style="list-style-type: none"> – Infirmière clinicienne – Infirmière clinicienne (Institut Pinel) – Infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef – Infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat – Conseillère en soins infirmiers – Infirmière praticienne spécialisée – Infirmière première assistante en chirurgie – Infirmière clinicienne spécialisée 	74,36 \$
13	<ul style="list-style-type: none"> – Inhalothérapeute. – Coordinatrice technique en inhalothérapie – Chargée de l'enseignement clinique en inhalothérapie – Assistante-chef-inhalothérapeute 	80,00 \$
15	<ul style="list-style-type: none"> – Infirmière auxiliaire – Infirmière auxiliaire – chef d'équipe 	47,65 \$
21	<ul style="list-style-type: none"> – Préposé aux bénéficiaires (PAB). – Préposé en établissement nordique 	41,96 \$
22	<ul style="list-style-type: none"> – Auxiliaire aux services de santé et sociaux 	41,41 \$
24	<ul style="list-style-type: none"> – Surveillant ou surveillante en établissement 	41,23 \$
41	<ul style="list-style-type: none"> – Technologue en physiothérapie 	50,83 \$
	<ul style="list-style-type: none"> – Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic 	50,83 \$
	<ul style="list-style-type: none"> – Technologue en radio-oncologie 	50,83 \$
	<ul style="list-style-type: none"> – Technicien en imagerie médicale du domaine de la médecine-nucléaire 	50,83 \$
	<ul style="list-style-type: none"> – Technicien spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale 	50,83 \$
	<ul style="list-style-type: none"> – Technicien spécialisé ou technologue spécialisée en échographie – pratique autonomie 	50,83 \$
	<ul style="list-style-type: none"> – Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie 	50,83 \$
	<ul style="list-style-type: none"> – Technologiste médical ou technologiste médicale 	50,83 \$
	<ul style="list-style-type: none"> – Technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire diplômée 	50,83 \$
42	<ul style="list-style-type: none"> – Audiologiste 	71,40 \$
	<ul style="list-style-type: none"> – Diététiste 	65,62 \$
	<ul style="list-style-type: none"> – Ergothérapeute 	69,15 \$
	<ul style="list-style-type: none"> – Orthophoniste 	67,57 \$
	<ul style="list-style-type: none"> – Physiothérapeute 	70,84 \$

Sous-catégorie	Titre d'emploi	Tarification horaire maximale
43	– Technicien ou technicienne en travail social	48,43 \$
	– Technicien ou technicienne en éducation spécialisée	48,43 \$
	– Éducateurs	51,07 \$
	– Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	51,07 \$
44	– Intervenant en soins spirituels	65,71 \$
	– Psychoéducateur	64,61 \$
	– Psychologue	80,28 \$
	– Travailleur social	64,43 \$
	– Agent de relations humaines	64,43 \$

Tout organisme se doit de respecter et d'appliquer les descriptions de tâches prévues à la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux » lorsqu'il recourt à des agences de personnel pour l'un ou l'autre des titres d'emploi mentionnés à la grille ci-haute.

La tarification horaire maximale ne pourrait être contournée de quelque manière que ce soit. Tout paiement additionnel ou remboursement de frais accessoires non autorisés, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas expressément prévu par le règlement, ou toute autre rétribution, sous quelque forme que ce soit, d'une valeur excédent la tarification horaire serait prohibé.

Par ailleurs, il appartiendrait aux agences de tenir compte de cette obligation dans leurs stratégies d'accès au marché, particulièrement lors des appels d'offres publics organisés par le CAG ainsi que les établissements publics.

Taux horaire majoré

L'arrêté ministériel numéro 2021-028 du 17 avril 2021 contenait une disposition selon laquelle le taux horaire maximum était majoré de 20 % pour les territoires éloignés qui y étaient identifiés.

Au cours des consultations effectuées dans le cadre du présent règlement, les établissements publics du RSSS situés en territoire éloigné ont avisé le MSSS que, pendant l'état d'urgence sanitaire, des agences avaient retiré leur personnel de leurs installations. En effet, la majoration était insuffisante et les marges bénéficiaires estimées des agences étaient plus importantes en territoire urbain ou mitoyen. Une analyse des données financières de ces établissements démontre que cette prétention semble fondée.

Ainsi, afin de s'assurer de contrôler les coûts inhérents au recours aux services des agences, tout en permettant aux établissements en territoire éloigné d'assurer la poursuite de leurs offres de soins, la majoration autorisée jusqu'au 19 octobre 2025 serait de 35 %. À compter du 20 octobre 2025, la majoration serait fixée à 20 %, et ce, jusqu'au 18 octobre 2026 inclusivement. Après cette date, il n'y aurait plus de majoration, car seuls les organismes, installations ou réseaux locaux de santé (RLS) bénéficiant d'une exception pourront continuer à recourir à des agences.

Malgré cette hausse de la majoration, les données dont le MSSS dispose permettent de croire que les honoraires qui seraient payés aux agences seraient tout de même moindres que ceux qui sont acquittés à l'heure actuelle. En effet, la majoration du taux horaire maximum de 35 % générerait tout de même une diminution globale des tarifs payés par les organismes situés en territoires éloignés de l'ordre de 10 à 30 %, selon le titre d'emploi.

Détermination des taux horaires

Les taux horaires ont été déterminés de deux manières. D'abord, pour les titres d'emploi qui ont été visés par de tels taux pendant l'état d'urgence sanitaire, les taux horaires sont identiques à ceux qui figuraient à l'arrêté ministériel numéro 2022-033 du 11 mai 2022, à l'exception des auxiliaires aux services de santé et sociaux (ASSS) pour lesquels la méthode de calcul de taux suivante a été retenue. Cette exception est justifiée par le fait que le taux horaire maximal prévu selon l'arrêté ministériel était d'environ 10 \$ inférieur, alors que, selon la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux », les personnes salariées détenant les titres d'emploi de PAB ou celui d'ASSS ont le même salaire horaire.

Pour les autres titres d'emploi, plusieurs méthodes de calculs ont été envisagées. Le scénario retenu est celui qui s'assure que les agences pourront rémunérer leur personnel à un taux horaire au moins égal au salaire des personnes salariées des organismes. Ce scénario évite des situations où les taux horaires facturables par les agences se distingueraient de manière trop importante par rapport aux salaires que les établissements publics et privés conventionnés devraient verser à leurs propres salariés en vertu de la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ».

À cet effet, le MSSS a établi la base de son calcul sur la moyenne salariale horaire par titre d'emploi au sein du RSSS, auquel ont été ajoutée des pourcentages de majoration pour les primes et charges sociales prévues aux conventions collectives. Le résultat a été majoré d'un 15 % supplémentaire représentant la part de l'administration des agences (10 %) ainsi que leurs profits (5 %).

Aucun scénario ou méthode de calcul n'étant parfait, le scénario retenu a le mérite d'établir une base comparative stable et d'éviter l'ajout d'éléments arbitraires qui pourraient influencer le résultat final de l'équation.

De plus, il faut considérer que le CAG a diminué les tarifs du contrat 2023-8017 en suivant le principe qu'une soumission ne devait pas être supérieure à 200 % du plus bas taux soumissionné pour chaque titre d'emploi. Par exemple, pour un titre d'emploi dont le taux horaire maximum est de 140 \$ / heure, cela signifie que le plus bas soumissionnaire a soumissionné à 70 \$ / heure, ce qui, automatiquement, a fait en sorte de rendre non conforme toute entreprise ayant soumissionné au-delà du plafond. Le bilan de cet appel d'offres public a été considéré positivement par le MSSS, à titre de première étape dans la stratégie de réduction et d'interdiction du recours aux agences.

Ainsi, l'application des taux horaires maximums, y incluant la majoration de 35 % applicables aux organismes situés dans des territoires éloignés, représentent une baisse supplémentaire des tarifs en comparaison avec les taux prévus au contrat 2023-8017 en

soins infirmiers et d'assistance du CAG. L'entrée en vigueur du règlement constituant la seconde étape de cette stratégie.

La répartition des régions sociosanitaires et les dates limites d'entrée en vigueur de l'interdiction pour tout organisme

Pour les fins d'applications, le lieu physique de l'installation définit le territoire d'appartenance et non pas le siège social de l'organisme. À titre d'exemple, au sein du service Optilab du Centre universitaire de Santé McGill (CUSM), du personnel se retrouve physiquement en Abitibi-Témiscamingue. Ainsi, ce secteur (installation) décentralisé étant situé en territoire éloigné, l'échéancier de ce territoire lui sera applicable.

Certains RLS, installations ou organismes se trouvent dans des situations particulièrement précaires en matière de ressources humaines alors que leur région sociosanitaire d'appartenance se porte relativement mieux. Dans ce contexte, des exceptions seraient prévues dans un second règlement à proposer au Conseil des ministres avant l'entrée en vigueur de l'interdiction du recours aux agences dans les territoires urbains en 2024. Ainsi ces RLS, installations ou organismes disposeraient d'un délai plus long pour identifier des pistes de solutions avant que l'interdiction du recours aux agences ne s'applique à eux. Les consultations relativement à ces exceptions sont toujours en cours actuellement et nécessitent un délai supplémentaire.

Le MSSS a établi de façon préliminaire la liste des territoires qui suit en fonction de la réalité des régions sociosanitaires et des répercussions qu'aura la limitation du recours aux agences. Celles-ci sont divisées en trois groupes. En fonction des besoins et de l'évolution des besoins des organismes, cette liste pourrait être modifiée ultérieurement.

Territoires	Régions sociosanitaires³
Territoire urbain	<ul style="list-style-type: none">- Capitale-Nationale- Montréal- Chaudière-Appalaches- Laval- Montérégie
Territoire mitoyen	<ul style="list-style-type: none">- Saguenay–Lac-Saint-Jean- Mauricie et Centre-du-Québec- Estrie- Lanaudière- Laurentides
Territoire éloigné	<ul style="list-style-type: none">- Bas-Saint-Laurent- Outaouais- Abitibi-Témiscamingue- Côte-Nord- Nord-du-Québec- Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine- Nunavik

Au surplus, certains organismes desservent principalement une clientèle autochtone et font face à des enjeux additionnels en termes de main-d'œuvre considérant leur localisation

³ Ministère de la Santé et des Services sociaux. [site web] Consulté le 2 juin 2023. <https://www.msss.gouv.qc.ca/reseau/regions-sociosanitaires-du-quebec/>

géographique qui nécessitent des déplacements par voie aérienne. En conséquence, il a été décidé que ceux-ci pourraient recourir aux services des agences et à des pharmaciens à titre de MOI en tout temps, donc sans date d'échéance de cette exception, et sans être assujéti au taux horaire maximum. Toutefois, ils devraient s'assurer d'appliquer l'ensemble des autres obligations prévues au règlement. Ces organismes sont :

- le Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James;
- le Centre de santé Inuulitsivik;
- le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
- le CLSC Naskapi.

Sous réserve des exceptions susmentionnées, les organismes pourraient recourir aux services d'une agence jusqu'au :

- 20 octobre 2024 inclusivement pour les régions sociosanitaires situées en territoires urbains;
- 19 octobre 2025 inclusivement pour les régions sociosanitaires situées en territoires mitoyens;
- 18 octobre 2026 inclusivement pour les régions sociosanitaires situées en territoires éloignés.

Les dates retenues tombent pendant une période moins critique en termes de besoins de main-d'œuvre considérant la période estivale terminée. Elles tombent également un dimanche suivant une période de paie pour faciliter la gestion des horaires et des remplacements des établissements publics.

Malgré ce qui précède, dès l'entrée en vigueur du règlement, il serait interdit d'offrir les services d'une personne n'ayant pas complété la formation requise relative à un titre d'emploi prévu, le cas échéant, au document intitulé « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux » pour exercer, à ce titre, une fonction relevant d'un titre d'emploi prévu à cette nomenclature.

Désignation d'exceptions pour certaines catégories d'organismes

Considérant la taille souvent réduite de certains organismes, de leur précarité à la suite d'une seule absence de l'exploitant ou de son personnel et de leur souci d'assurer leur bon fonctionnement, il est recommandé que ceux-ci ne soient pas visés par l'interdiction de recourir à des agences. Ils pourraient donc recourir, en tout temps, à des agences, mais devraient respecter les autres obligations prévues au règlement.

Les milieux de vie suivants seraient dispensés de l'interdiction :

- les ressources de type familiale au sens de la LSSSS;
- les ressources intermédiaires (RI) au sens de la LSSSS qui accueillent 15 usagers ou moins;
- les résidences privées pour aînés (RPA) visées à l'article 346.0.1 de la LSSSS, exploitées dans le lieu principal de résidence de l'exploitant, de 15 unités locatives ou moins;

- les maisons de soins palliatifs titulaires d'un agrément délivré par le ministre en vertu de l'article 457 de la LSSSS;
- les institutions religieuses qui exploitent une infirmerie ou celles qui maintiennent une installation d'hébergement et de soins de longue durée pour recevoir ses membres ou ses adhérents.

Il est à noter que les RI ayant 16 places reconnues et plus ne sont pas incluses dans les mesures d'exceptions. En effet, ce type de ressources possède une structure semblable à des établissements de type RPA. Considérant le nombre significatif d'usagers, la structure entrepreneuriale, le besoin d'uniformité ainsi que l'harmonisation entre les établissements de même nature ou similaire, l'interdiction devrait s'appliquer à cette catégorie d'organismes.

La Société canadienne de la Croix-Rouge (Croix-Rouge) fournit parfois du personnel, dans un contexte humanitaire à des organismes aux prises avec des situations particulières. Dans ce cas, elle agit à titre d'organisme de bienfaisance et n'est pas considérée, au sens de la Loi et du présent règlement, comme une agence.

Désignation d'exception pour les cadres

L'embauche de ressources dans des fonctions d'encadrement est balisée par deux leviers, soit l'application de l'article 2 du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux (chapitre S-4.2, r. 5.1), ainsi que par la circulaire 2012-026. Cette dernière concerne une directive ministérielle relative aux conditions de rémunération offertes lors de l'octroi de mandats d'intérim, d'accompagnement à la gestion, d'administration provisoire, d'observation, d'inspection, d'enquête, de vérification lors de malversation financière ou d'analyse de situation financière budgétaire déficitaire autre que l'audit annuel des états financiers des établissements du RSSS.

Ces deux leviers encadrent de manière très stricte la rémunération qu'il est possible d'octroyer aux ressources visées par des fonctions d'encadrement et cette rémunération est versée en équité avec ce que les cadres réguliers d'un établissement reçoivent. Ces deux options permettent aux établissements de répondre à des besoins accrus de main-d'œuvre cadre, de manière ponctuelle, tout en garantissant une application conforme et équitable entre des ressources ayant un statut de cadre permanent et un statut de cadre temporaire.

En conséquence, le règlement prévoit une exception afin que les établissements publics et les établissements privés conventionnés (EPC) puissent continuer d'avoir recours à de la MOI pour pourvoir des postes de cadre, en considérant l'encadrement existant par les leviers mentionnés. Cela signifie que tous les autres organismes ne pourraient embaucher des cadres en MOI. Cette décision est nécessaire parce que dans de petits milieux, il est plus aisé d'être considéré comme un cadre, tout en effectuant certaines tâches de nature opérationnelle. Ainsi, un organisme, à l'exception d'un établissement public et d'un EPC, ne pourrait pas recourir à des agences pour effectuer de telles tâches.

Interdictions d'embauche

Dans une perspective de rétention de personnel, afin de limiter l'exode du personnel du SSSS vers les agences, le règlement propose des dispositions identiques à celles qui étaient prévues dans les arrêtés ministériels pris durant l'état d'urgence sanitaire. De ce fait, dès l'entrée en vigueur du règlement, il serait interdit à une agence d'offrir ou de fournir les services d'une personne salariée ayant un lien d'emploi avec un organisme, un ministère ou organisme gouvernemental visé à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2).

Également, il serait interdit à quiconque d'embaucher une personne salariée qui :

- reçoit une subvention d'un établissement de santé et de services sociaux, du ministre de la Santé, du ministre des Services sociaux ou d'un organisme sous leurs responsabilités;
- a un lien d'emploi avec une telle entité afin qu'elle agisse par la suite comme personnel d'agence dans le cadre d'un contrat de services conclu avec un organisme.

De plus, un délai minimal d'une année devrait s'écouler avant qu'une agence puisse affecter, au sein d'un organisme, une personne qui était auparavant employé d'un organisme. Cette interdiction s'applique pour la région au sens de la Loi sur la division territoriale (chapitre D-11) et du Décret concernant la révision des limites des régions administratives du Québec (chapitre D-11, r.1) sociosanitaire où se situe l'organisme au sein de laquelle cette personne travaillait ainsi qu'à toute région sociosanitaire limitrophe.

L'expression « région limitrophe » doit s'entendre à partir de son sens usuel, c'est-à-dire toute région qui ont une frontière commune, qu'importe la distance de ladite frontière. Il en est de même pour les régions qui, si ce n'était d'une étendu d'eau, seraient limitrophes, par exemple, la Côte-Nord avec le Bas-St-Laurent ou la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine ou encore, entre Montréal et Laval.

Clauses de non-concurrence

Les arrêtés ministériels pris durant l'état d'urgence sanitaire rendaient invalide toute clause dans un contrat entre une agence et un organisme ou entre une agence et son personnel qui, selon le cas :

- empêchait ou imposait une indemnité, pénalité ou toute autre réparation si l'organisme embauchait le membre du personnel de l'agence;
- empêchait ou imposait une indemnité, pénalité ou toute autre réparation ou mesure de représailles à l'encontre de tout membre du personnel d'une agence qui souhaitait être embauché par un organisme.

Le présent projet de règlement reprend essentiellement ces dispositions. Il serait donc interdit à une agence de faire valoir tout engagement de non-concurrence ou toute convention ayant des effets similaires à l'encontre de toute personne qui souhaite être embauchée par un organisme ou d'un tel organisme, notamment en réclamant des pénalités, des réparations ou des indemnités, ou d'exercer à leur encontre toute mesure de représailles.

Rétribution des services

Durant l'état d'urgence sanitaire, le MSSS a été informé que certaines agences exigeaient des frais accessoires apparaissant abusifs. Par exemple, durant les consultations particulières du PL 10, un participant a indiqué qu'une vérification d'antécédents judiciaires pouvait être facturée 40 \$ à chaque affectation, bien que la vérification soumise soit la même à chaque fois.

Afin d'enrayer ces situations, le règlement prévoit que seuls des frais de per diem, de séjour et de déplacement pourront être facturés, et ce, uniquement dans les régions qui composent le territoire des régions éloignées. Les paramètres applicables à ces frais sont prévus dans une annexe au règlement.

Néanmoins, comme le prévoyaient les arrêtés ministériels, dans le cas du personnel qui effectue des déplacements visant à dispenser des services à domicile à des usagers, des frais pourraient être appliqués. Ceux-ci s'appliqueraient pour le déplacement entre les différents domiciles et points de service de l'organisme.

Quant aux frais de déplacement, le règlement prévoit qu'ils sont calculés à partir de la résidence principale du personnel jusqu'à son lieu d'hébergement, s'il y a lieu. Cependant, toute réclamation de frais de déplacement pour une même affectation est limitée à un maximum de 1 500 kilomètres. De plus, le temps de déplacement est rémunéré uniquement pour les installations des organismes se situant en territoire éloigné jusqu'à concurrence d'un maximum de huit heures. L'arrêté ministériel numéro 2022-033 du 11 mai 2022 prévoyait d'ailleurs cette disposition afin d'agir à titre d'incitatif pour combler les besoins de telles régions. Pour ce faire, les agences auraient à fournir, à la demande de l'organisme, la preuve de résidence du membre du personnel concerné à chaque première affectation et à chaque changement de domicile, le cas échéant.

Selon le règlement, le lieu d'hébergement est déterminé par l'organisme. Par ailleurs, ce dernier peut déterminer un lieu d'hébergement autre qu'un hôtel si le coût de ce lieu est inférieur à l'indemnité journalière prévue à l'annexe.

La facturation de tout autre frais accessoire serait interdite et sujette aux sanctions pénales prévues par la Loi. Ainsi, les agences et les pharmaciens ne pourront facturer des frais aux organismes situés en territoires urbains ou mitoyens, à l'exception à ce qui est prévu précédemment.

Exemple de frais accessoires pour le personnel d'agence œuvrant en territoire éloigné :

Domicile	Lieu de travail	15 avril		16 avril		17 avril	
		Km	Hébergement	Km	Hébergement	Km	Hébergement
Montréal	Maniwaki (Outaouais)	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non

Dans cet exemple, la personne accepte trois quarts de travail les 15,16 et 17 avril. Les frais de déplacement se calculent à partir de son domicile de Montréal et son hébergement à Maniwaki.

Les frais d'hébergement, quant à eux, pourraient être réclamés pour la nuit du 15 et du 16 avril. Puisque la personne de l'agence réside temporairement à Maniwaki, aucuns frais de déplacement ne seront versés pour la journée du 16 avril. Dans le même sens, si une affectation dure plusieurs semaines et que le membre du personnel qui l'exécute fait le choix de demeurer dans la région de l'affectation, l'hébergement pour les journées non travaillées ne pourra pas être facturé par son agence.

De plus, le personnel de l'agence qui souhaiterait se déplacer chaque jour plutôt que de privilégier l'hébergement à son lieu de travail peut le faire. Toutefois, si l'hébergement devait se révéler moins cher, l'agence ne pourrait facturer plus, en matière de frais de déplacement, que l'équivalent du frais d'hébergement et, dans tous les cas, une agence ne peut facturer le temps de déplacement de son personnel.

Lorsque l'accès à l'organisme est possible par voie aérienne, il appartient à celui-ci d'autoriser un déplacement par avion si celui-ci se révèle plus économique qu'un déplacement par véhicule ou nécessaire. Par exemple, le règlement prévoit qu'un déplacement par ce moyen est automatiquement permis lorsque l'affectation est située au nord du 50^e parallèle ou aux Îles-de-la-Madeleine.

En sus de ce qui précède, dans l'éventualité où l'organisme accepterait que le lieu d'hébergement soit situé dans un immeuble qui appartient à l'agence, ou à une personne qui lui est liée, alors le frais d'hébergement est réduit de 50 %. Cette obligation est nécessaire, car le MSSS a été mis au fait que plusieurs agences achètent des bâtiments afin de facturer les frais d'hébergement aux organismes. Bien que cette pratique soit légale, elle est estimée abusive. De plus, si le lieu d'hébergement appartient au personnel de l'agence, à un pharmacien ou à une personne qui lui est liée, aucun frais d'hébergement ne peut être facturé.

Par exemple, pour un hébergement situé à Val-d'Or, l'indemnité est fixée à 157 \$ la nuit. Si l'agence obtient une affectation d'une durée de 20 jours durant un mois, à raison de cinq jours par semaine durant quatre semaines, alors l'agence recevra 3 140 \$ en frais d'hébergement, et ce, pour une seule chambre ou un seul appartement. À supposer que l'immeuble aurait cinq chambres ou appartements, le revenu annuel total serait de 188 400 \$. Cela s'avère nettement exagéré par rapport aux frais que l'agence doit assumer pour l'achat et l'entretien de cet immeuble. En réduisant de 50 % l'indemnité, la somme est fixée à 94 200 \$, ce qui, à titre comparatif, correspondrait à un loyer mensuel par appartement de 1 570 \$, tout inclus.

Obligations particulières applicables aux agences de placement, aux pharmaciens et aux organismes

Afin d'être en mesure d'offrir ses services aux organismes visés, les agences et les pharmaciens autorisés devraient respecter différentes modalités et obligations.

Obligations spécifiques aux agences :

- 1° fournir à l'organisme un contrat de services écrit comprenant le titre du service visé, conforme aux titres d'emploi et à la description de tâches prévus au document intitulé « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux », le cas échéant, ainsi

que les modalités relatives à la rétribution conformes au présent projet de règlement;

- 2° soumettre mensuellement au ministre les renseignements relatifs aux services fournis à un organisme, exprimés en nombre d'heures travaillées, aux honoraires facturés en distinguant ceux relatifs à des heures supplémentaires et aux frais facturés, par titre d'emploi et par installation, s'il y a lieu;
- 3° répondre à toute demande formulée par l'organisme ou par le ministre, selon le cas, concernant des renseignements et documents prévus au présent projet de règlement qui leur auraient été transmis;
- 4° s'assurer que tout membre de son personnel dont elle loue les services à un organisme est autorisé à travailler au Canada et, s'il s'agit d'un membre d'un ordre professionnel, qu'il est titulaire d'un permis valide lui permettant d'exercer les activités professionnelles pertinentes;
- 5° s'assurer que soit portée visiblement par tout membre de son personnel dont elle loue les services à un organisme, une carte d'identité comprenant ses nom et prénom, une photo récente, le titre de l'emploi exercé et, le cas échéant, le nom de l'ordre professionnel dont il est membre et son numéro de permis lui permettant d'exercer les activités professionnelles pertinentes;
- 6° détenir un contrat d'assurance responsabilité civile de 2 000 000 \$ garantissant l'indemnisation du préjudice corporel ou matériel causé par les membres de son personnel dont elle loue les services à un organisme, s'engager à maintenir en vigueur un tel contrat pendant toute la durée des services et transmettre à l'organisme une copie de la police préalablement à la conclusion de tout contrat de location de personnel;
- 7° exiger de tout membre de son personnel dont elle entend louer les services à un organisme une déclaration sur ses antécédents judiciaires et la faire vérifier par un corps de police du Québec;
- 8° déclarer à l'organisme tout antécédent judiciaire ou tout refus d'en recevoir les services formulé par un tel organisme relatif à un membre de son personnel dont elle entend louer les services en lien avec toute fonction susceptible de lui être confiée au sein de cet organisme et s'engager à l'aviser de tout changement en lien avec cette déclaration si cet organisme en a accepté les services
- 9° exiger de tout membre de son personnel dont elle loue les services à un organisme qu'il s'engage à l'aviser de tout changement en lien avec l'information prévue au paragraphe 7° et, le cas échéant, en informer l'organisme;
- 10° maintenir un programme de formation, de développement des compétences et d'évaluation des membres de son personnel dont elle loue les services à un organisme;
- 11° le cas échéant, aviser l'ordre professionnel concerné de tout doute quant à la compétence d'un membre de son personnel dont elle loue les services à un organisme et de tout manquement à caractère déontologique qui lui est rapporté;
- 12° joindre, à toute facturation comprenant des honoraires majorés conformément à l'article 9 pour une prestation de travail de plus de 40 heures dans une même semaine effectuée par un membre de son personnel dont elle loue les services à

un organisme, une déclaration identifiant le membre de son personnel concerné, détaillant les heures travaillées et indiquant le salaire horaire régulier qui lui est versé.

Pour l'application des paragraphes 7° et 8°, on entend par « antécédents judiciaires » :

- 1° une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction;
- 2° une accusation encore pendante pour une infraction criminelle commise au Canada ou à l'étranger;
- 3° une ordonnance judiciaire qui subsiste contre une personne au Canada ou à l'étranger.

Obligations spécifiques aux pharmaciens :

- 1° porter visiblement une carte d'identité comprenant ses nom et prénom, une photo récente, son titre de pharmacien et son numéro de permis de l'Ordre des pharmaciens du Québec;
- 2° fournir sa prestation de services à titre de MOI dans les locaux de l'organisme;
- 3° détenir, en outre de son assurance responsabilité professionnelle, un contrat d'assurance responsabilité civile de 2 000 000 \$ garantissant l'indemnisation du préjudice corporel ou matériel qu'il cause, s'engager à maintenir en vigueur un tel contrat pendant toute la durée des services et transmettre à l'organisme une copie de la police préalablement à la conclusion de tout contrat de fourniture de services;
- 4° déclarer à l'organisme tout antécédent judiciaire, tel que défini précédemment, en lien avec toute fonction susceptible de lui être confiée au sein de l'organisme et s'engager à l'aviser de tout changement en lien avec cette déclaration;
- 5° répondre à toute demande formulée par l'organisme ou par le ministre, selon le cas, concernant des renseignements et documents prévus au présent projet de règlement qui leur auraient été transmis.

Obligations spécifiques aux organismes qui recourent aux services des agences ou à des pharmaciens

Tout organisme devrait respecter les obligations suivantes :

- 1° respecter et appliquer les descriptions de tâches prévues au document intitulé « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux » lorsqu'il recourrait aux services d'agences pour l'un ou l'autre des titres d'emploi mentionnés à l'annexe I du présent projet de règlement pour lesquels une tarification horaire maximale y est prévue;
- 2° transmettre au ministre, après chaque trimestre de l'année civile, la liste, par installation, s'il y a lieu, des agences qui lui aurait fourni des services et des personnes dont il aurait eu recours pour pourvoir des postes de cadre;
- 3° transmettre mensuellement au ministre un compte-rendu des services fournis par des pharmaciens à titre de MOI, faisant état du nombre d'heures travaillées en

distinguant le temps supplémentaire le cas échéant, des honoraires et des frais facturés.

Mesures administratives

En cas de non-respect du présent projet de règlement, la LSSSS prévoit par l'entremise de l'article 338.2, ajouté par la Loi, la possibilité de déterminer les mesures administratives applicables. Les organismes, les agences et les pharmaciens ont l'obligation de rectifier la situation dès la connaissance des faits. En plus, selon la teneur, l'impact et la récurrence des violations, les mesures administratives peuvent se traduire parmi les suivantes :

Mesures administratives spécifiques aux agences :

- interdiction temporaire de fournir du personnel aux organismes du SSSS;
- interdiction permanente de fournir du personnel aux organismes du SSSS;
- remboursement des sommes facturées au-delà de ce qui est prévu au règlement.

Mesures administratives spécifiques aux pharmaciens :

- remboursement des sommes facturées au-delà de ce qui est prévu au règlement;
- interdiction temporaire de fournir ses services;
- interdiction permanente de fournir ses services.

Mesures administratives spécifiques aux organismes :

- présentation d'un plan d'actions spécifiant les mesures mises en place visant la conformité d'application au projet de règlement.

En plus de ce qui précède, en vertu de la Loi sur les normes du travail, la CNESST dispose toujours du pouvoir de retirer le permis d'une agence, si elle le juge à propos.

Violations qui constituent des infractions pénales

Les organismes, à l'exception des établissements publics et des EPC, les agences ainsi que les pharmaciens seraient passibles des sanctions pénales prévues à l'article 531.4 de la LSSSS, ajouté par la Loi, si l'une des infractions suivantes est constatée :

- le dépassement du taux horaire maximum;
- une majoration illégale du taux horaire en cas de TS ou du TSO;
- l'application de frais accessoires dans des situations ne le permettant pas;
- recourir aux services des agences et à de la MOI au-delà de la date d'interdiction prévue sans bénéficier de l'une des exceptions autorisées par le règlement ou le ministre;
- la non-transmission des données concernant le volume d'heures travaillées par le personnel des agences, les pharmaciens ou les montants facturés aux organismes;
- le non-respect des obligations relatives aux organismes, agences et aux pharmaciens tels que mentionnés ci-haut.

Contrats du Centre d'acquisitions gouvernementales

Lorsque le CAG a lancé l'appel d'offres public pour le compte des établissements publics du RSSS pour les contrats 2022-8033 et 2023-8017 relatif au personnel en soins infirmiers et d'assistance, les contrats en découlant devaient entrer en vigueur le 1^{er} mars 2023. Or, les recours judiciaires déposés à l'encontre de cet appel d'offre a fait en sorte que les dates d'entrées en vigueur de ce contrat sont maintenant le 1^{er} et le 19 juin 2023 et qu'il prendra fin aux mêmes dates en décembre 2023.

Cependant, les établissements publics établissent leurs horaires de travail estival et des fêtes plusieurs mois à l'avance. Devoir revoir les horaires du personnel des agences à de tels moments pose des enjeux organisationnels importants à ces établissements.

Afin d'éviter que de telles situations ne se répètent, le règlement prévoit que le présent projet de règlement ne serait pas applicable à ces deux contrats spécifiques.

5- Autres options

Le statu quo ne constitue pas une option, car la Loi requiert un premier règlement afin qu'elle puisse entrer en vigueur.

En ce qui a trait aux arrêtés ministériels pris pendant l'état d'urgence sanitaire qui ont été prolongés par la Loi 28 mais ayant pris fin de 31 décembre 2022, certaines dispositions n'ont pas été reprises, tandis que d'autres l'ont été avec certaines modifications. Par exemple, les définitions contenues à l'arrêté ministériel numéro 2022-033 du 11 mai 2022 n'étaient pas jugées suffisamment précises.

En ce qui a trait aux titres d'emplois visés par une tarification horaire maximale, ils se limitent à ceux qui exercent des fonctions propres au SSSS. Autrement, considérant la rareté de la main-d'œuvre, il existe un risque que du personnel d'agences dont les services sont très recherchés dans d'autres territoires cessent de faire affaire avec les organismes et cela aurait pour effet de mettre à risque la qualité des soins aux usagers du SSSS. Par ailleurs, le règlement ne limite pas le recours à des consultants externes indépendants.

De plus, les coûts impliqués par le statu quo occasionneraient une augmentation des dépenses liées aux agences et à de la main-d'œuvre indépendante. En effet, les taux horaires maximaux pour certains titres d'emploi qui étaient prévus dans l'arrêté ministériel numéro 2022-033 du 11 mai 2022 prolongé par la Loi 28 ne sont plus en vigueur et les agences ne font l'objet d'aucun encadrement législatif à ce sujet. Selon les informations que certains organismes et le CAG ont transmises au MSSS, plusieurs agences ont haussé leurs taux horaires de manière importante depuis cette date. Si rien n'est fait, le MSSS anticipe que ces hausses de taux augmentent l'exode personnes salariées du RSSS au bénéfice des agences une fois de plus. Il va sans dire, le personnel œuvrant dans les agences migrera vers celles qui offrent des conditions de travail plus avantageuses.

Au niveau de la reddition de comptes, il aurait été possible de forcer les organismes à compiler les informations demandées par le MSSS et à les lui transmettre. Cependant, il a été jugé qu'il s'agirait d'un surplus de travail important pour ceux-ci, alors que, à l'opposée, par la nature de leurs activités et la facturation qu'elles effectuent, les agences disposent déjà de ces renseignements. Il est donc plus aisé pour elles d'ajuster leurs pratiques internes à ces exigences que cela ne l'est pas pour les organismes.

6- Évaluation intégrée des incidences

Les dispositions proposées, comme la tarification horaire maximale, pourraient induire une baisse des revenus des agences. Selon les données disponibles et basée sur une hypothèse « extrême » où le recours aux services des agences et à de la MOI serait complètement aboli – ce qui ne sera pas le cas – l'analyse d'impact réglementaire indique que la baisse du chiffre d'affaires que les agences obtiennent du RSSS diminuerait de 1,32 milliard de dollars.

Face à la baisse de revenus, il est possible que plusieurs agences choisissent, à terme, de ne plus offrir des services de placement de personnel pour les titres d'emploi concernés ou de restructurer leur offre de services vers d'autres secteurs d'activité hors du SSSS.

À l'inverse, la baisse des revenus des agences représente des économies pour les organismes ainsi que le gouvernement.

Pour maintenir la qualité des soins dans l'ensemble du SSSS, la limitation et l'interdiction du recours aux services des agences et à de la MOI permettrait aux organismes de stabiliser leurs équipes et d'assurer les services offerts aux usagers. La réintégration possible, par l'entremise de l'embauche d'anciens membres du personnel des agences, assurerait du soutien au personnel déjà en place. Une formation adéquate et une constante supervision des équipes seraient à privilégier pour la suite des travaux.

L'embauche de ces personnes pourrait aussi avoir comme impact de diminuer le recours au TS ou au TSO.

7- Consultation entre les ministères et avec d'autres parties prenantes

Le présent mémoire tient compte des propositions reçues lors des consultations particulières sur le PL 10 et de l'étude détaillée en commission parlementaire.

Les établissements publics et le CAG ont aussi été consultés dans le cadre de la rédaction du règlement.

8- Mise en œuvre, suivi et évaluation

La Loi entrera en vigueur en même temps que le premier règlement. Les organismes et les agences seront contactés par le MSSS afin de les en aviser et de les informer des outils ainsi que des ressources à leurs dispositions dans ce contexte.

Les modalités de limitation et l'interdiction du recours aux services des agences seront appliquées progressivement et géographiquement afin de réduire les risques de bris de services et d'enjeux reliés à la qualité des soins. De plus, des exceptions seront intégrées dans le règlement afin de tenir compte de la réalité particulière de certains titres d'emploi ou d'organismes nonobstant la région sociosanitaire.

9- Implications financières

Les dépenses liées au recours aux services des agences et à de la MOI sont assumées par les organismes par l'entremise de leurs budgets de fonctionnement. Plusieurs d'entre eux reçoivent des fonds du gouvernement, donc la Loi et le règlement devrait réduire les charges générées par ces services, sans générer d'incidence financière additionnelle directe.

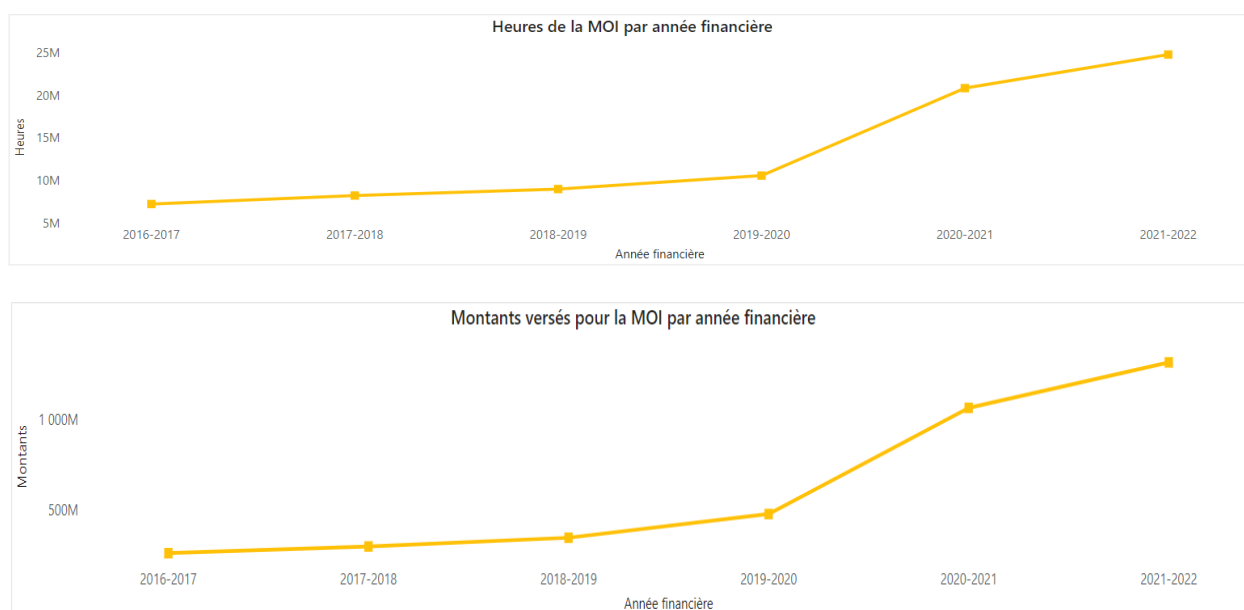
Néanmoins, deux incidences indirectes doivent être considérées :

- l'embauche, par les organismes du personnel des agences, est souhaitée afin d'augmenter le poste de dépenses salariales;
- l'ajout de personnel additionnel régulier au sein de la Direction générale des affaires institutionnelles et des opérations (DGAIO) afin de procéder aux inspections et aux enquêtes prévues dans la loi.

Considérant l'application progressive de la limitation et l'interdiction du recours aux services des agences, une diminution graduelle des coûts est à prévoir. Selon les prévisions du MSSS, sans tenir compte des différentes exceptions, ce processus générera une économie de 800 M\$ en 2024-2025 en considérant l'ensemble des titres d'emploi de la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux » ainsi que le personnel de la catégorie 5 (qui contient notamment le titre d'emploi de pharmacien).

En 2025-2026, une économie additionnelle de 315 M\$ est à prévoir. Les mesures d'exception additionnelles que le ministre mettra en place en fonction de l'évolution de la situation et enjeux émis par les organismes nuanceront les résultats à venir. Toutefois, la mise en place de taux maximums pour des titres d'emploi influencera positivement, donc à la baisse, les dépenses attribuables au recours aux agences.

Les deux figures suivantes présentent l'augmentation du nombre d'heures et des coûts des agences et de la main-d'œuvre indépendante depuis 2016. Par exemple, en 2021-2022, les coûts se situent à 1,3 G\$. De ces coûts, 358 M\$ sont des dépenses liées aux gardiens de sécurité.



10- Analyse comparative

Certaines provinces canadiennes encadrent les agences de manière semblable à ce qui est prévu à la LNT. Cependant, il ne semble pas exister de normes similaires à ce qui est envisagé par la Loi et son futur règlement.

Le ministre de la Santé,

CHRISTIAN DUBÉ