



**Numéro de dossier**  
2022-025

**Date** 2022-12-20

Volume	Chapitre	Sujet	Document
02	01	27	01

## Sujet

### Cadre de gestion régissant le recours à la main-d'œuvre indépendante pour les établissements publics et privés conventionnés

Cette circulaire remplace celle du 20 octobre 2021 ([2021-022](#)) même codification.

## Expéditeur(s)

La sous-ministre

## Destinataire(s)

Les présidentes-directrices générales et les présidents-directeurs généraux ainsi que les directrices générales et les directeurs généraux des établissements publics et privés conventionnés de santé et de services sociaux

### Cette circulaire s'adresse également, en adaptant les destinataires :

- au Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James (CRSSSJ)
- à la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSS du Nunavik)
- au Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSSJ)

## Objet

Afin d'assurer une prestation de soins et de services de qualité et sécuritaires par le personnel des agences privées de placement (agence) auprès des usagers du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) tout en poursuivant l'objectif de réduction de la main-d'oeuvre indépendante (MOI), la présente circulaire a pour but de préciser les paramètres contractuels entre un établissement public ou privé conventionné (établissement) et une agence.

## Modalités

Les règles visent le recours à la MOI pour l'ensemble des titres d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du RSSS.

## Principes

L'utilisation des personnes salariées du RSSS est privilégiée par rapport à la MOI. Cette dernière constitue une solution de dernier recours afin d'assurer l'accessibilité, la continuité des services ainsi que la sécurité des usagers alors que toutes les autres mesures sont épuisées par l'établissement.

1. L'établissement prend des mesures afin d'assurer la qualité et la sécurité des soins et des services dispensés à sa clientèle par la MOI.
2. Le recours à la MOI fait l'objet d'une entente contractuelle écrite (entente) liant un établissement et une agence.
3. Toute entente avec une agence doit prévoir des mécanismes permettant de s'assurer que les quarts de travail défavorables soient comblés par le personnel de cette agence, lorsque les besoins de l'établissement le justifient.
4. L'établissement peut solliciter du personnel d'agence uniquement auprès des agences retenues au terme du processus d'appel d'offres effectué par le Centre d'acquisitions gouvernementales (CAG).
5. Nonobstant le paragraphe qui précède, l'établissement peut conclure des ententes avec des agences, si le titre d'emploi qu'il sollicite n'est pas inclus dans les devis du CAG, et ce, aux conditions suivantes :

- a. L'entente avec l'agence doit prévoir les mêmes conditions que celles prévues aux documents d'appels d'offres du CAG;
  - b. L'agence doit détenir le permis requis octroyé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), le cas échéant;
  - c. Le président-directeur général ou le directeur général de l'établissement, selon le cas, doit autoriser la signature de l'entente.
6. Tous les établissements doivent participer aux appels d'offres publics que le CAG met en œuvre.

## **Appels d'offres et contrats**

Toute entente doit être conforme à la Loi sur les contrats des organismes publics (RLRQ, chapitre C-65.1)<sup>1</sup>.

Pour des fins d'optimisation, les appels d'offres doivent être administrés par le CAG, à l'exception de ceux conclus en vertu du paragraphe 5 de la section « Principes ». Chaque appel d'offres peut notamment être lancé pour un seul établissement, un regroupement d'établissements, une région socio-sanitaire ou l'ensemble du Québec.

Les particularités et les besoins spécifiques des différents types d'établissements au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-4.2) seront pris en considération par le CAG dans les modalités d'appel d'offres, notamment afin de s'assurer de la disponibilité de la MOI en temps requis, et ce, en considération de sa capacité et de ses orientations stratégiques.

À moins d'autorisation particulière du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), la durée des ententes conclues par les établissements ne pourra pas dépasser une année. Une ou plusieurs périodes de renouvellement peuvent être convenues à même l'entente, mais chacune de ces périodes ne peut excéder une année.

Toute entente avec une agence doit inclure :

- Les paramètres du programme d'orientation, y incluant l'absence de période d'orientation, et de développement des compétences pour le personnel de

l'agence comme déterminé par l'établissement, et ce, exclusivement aux frais de l'agence.

- La preuve, par l'agence, du contrôle de la validité des permis d'exercice et des exigences de formation et d'expérience.
- L'attestation, par l'agence, de la vérification des antécédents judiciaires de son personnel.
- Les critères établis par chaque établissement pour le choix des personnes pouvant être admissibles à une affectation dans cet établissement.
- Les modalités applicables pour l'agence qui, à titre d'employeur, demeure toujours responsable de l'appréciation du rendement de son personnel, du contrôle de la qualité des soins, incluant les situations à risque, et de la formation continue.
- Les modalités de suivi, par l'agence, des personnes affectées lors de plaintes, d'enquêtes ou de rendement insatisfaisant invoqué par l'établissement.
- L'engagement de l'agence et de son personnel de ne pas solliciter un employé d'un établissement auquel il est lié par une entente, afin qu'un tel employé devienne membre de son personnel.
- La preuve par l'agence qu'elle détient le permis d'agence requis octroyé par la CNESST.
- Une déclaration indiquant que le personnel affecté par l'agence est soumis aux mêmes obligations professionnelles et déontologiques que le personnel régulier de l'établissement, notamment en ce qui concerne la poursuite de l'affectation en l'absence d'une relève adéquate.
- Le respect de l'ensemble des obligations dévolues aux agences en vertu de toute loi, tout règlement et tout arrêté ministériel en vigueur.

En fonction des besoins des établissements, ces derniers doivent s'assurer d'affecter prioritairement le personnel des agences sur les quarts de travail défavorables (soir, nuit et fin de semaine) et d'établir des ratios à être effectués par rapport à l'ensemble des quarts de travail effectués par le personnel d'une agence.

## Pôles régionaux

Sont institués deux pôles régionaux, lesquels sont composés des établissements situés dans les régions socio-sanitaires suivantes :

- Pôle de la région de Montréal :
  - Montréal,
  - Laval,
  - Montérégie,
  - Laurentides,
  - Lanaudière.
- Pôle de la région de Québec :
  - Capitale-Nationale,
  - Chaudière-Appalaches.

En vertu de la précédente circulaire, chacun des pôles devait déposer au MSSS un plan visant la réduction du recours à la MOI débutant au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2021.

Ce plan devait, entre autres, prévoir les éléments qui suivent :

- Les objectifs annuels de réduction de la MOI doivent être au moins équivalents à ceux inclus à la planification stratégique du MSSS.
- Chaque pôle doit mettre en œuvre la présente circulaire et réviser les ententes qui ne sont pas conformes, le cas échéant.

Ces plans devront dorénavant être révisés et actualisés de manière biannuelle et ils devront être transmis au MSSS.

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2021, sauf exception, chaque établissement doit prévoir dans ses contrats qu'il peut recourir uniquement à la MOI qui lui est actuellement affectée et qui ne requiert pas de nouvelles périodes d'orientation.

Les établissements doivent poursuivre l'application du plan de réduction du recours à la MOI déposé au MSSS.

## Entrée en vigueur

Ces règles administratives s'appliquent à compter de la date de transmission de cette circulaire.

Les établissements qui disposent d'ententes à durée déterminée qui ne s'inscrivent pas dans les paramètres de la présente circulaire devront y mettre fin le plus rapidement possible, en fonction des clauses prévues à ces ententes, et ce, sans possibilité de la renouveler. Dans le cas d'ententes à durée indéterminée, elles devront, dans le respect des clauses prévues à celles-ci, être modifiées afin d'être conformes ou être résiliées, selon le cas, avant le 1<sup>er</sup> mars 2023.

## Suivi

L'utilisation, par l'établissement, des services d'une ou de plusieurs agences fera l'objet d'un suivi dans le cadre des mécanismes liés à l'entente de gestion et de l'annexe C du rapport financier annuel (formulaire AS-471) (RFA (AS-471)) pour les pages 832-00 et 833-00 ou toute autre reddition de comptes qui sera mise en place par le MSSS.

De plus, un suivi du respect des modalités de la circulaire sera effectué par le biais du questionnaire à l'intention de la haute direction, lequel fait partie du RFA (AS-471). Les établissements devront être en mesure, si nécessaire, de présenter explicitement leur plan visant la réduction ou l'élimination du recours à la MOI.

Le service ressource cité en référence est disponible pour toute information additionnelle.

- 
1. La présente loi a pour objet de déterminer les conditions des contrats qu'un organisme public peut conclure avec une personne morale de droit privé à but lucratif, une société en nom collectif, en commandite ou en participation, une entreprise individuelle ou une entreprise dont la majorité des employés sont des personnes handicapées.

La sous-ministre,

Original signé

Dominique Savoie

## Direction(s) ou service(s) ressource(s)

Nom	Coordonnée(s)
Direction principale des conditions de travail – cadres et salariés du réseau et hors établissement	581 814-9100, poste 61408 cpnsss@ssss.gouv.qc.ca