

## GUIDE PORTANT SUR LA LOI ET LE RÈGLEMENT SUR LE RECOURS AUX SERVICES DES AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL ET À DE LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE – 11 OCTOBRE 2024 (amendé le 6 novembre 2024)

Le présent guide remplace celui du 12 octobre 2023 (amendé le 25 octobre, le 13 novembre, le 21 décembre 2023 et le 21 février 2024) et s'adresse à l'ensemble des prestataires visés par la Loi limitant le recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante du secteur de la santé et des services sociaux (2023, chapitre 8) (Loi) et du Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux (Règlement).

À noter toutefois que certaines questions s'adressent uniquement aux établissements publics et privés conventionnés.

Ce guide n'a aucune valeur légale et ne constitue pas un avis ou un conseil juridique. En cas de disparité entre le présent guide et la Loi ou le Règlement, ces derniers ont préséance. En cas d'incertitude, veuillez vous référer à un conseiller juridique de votre choix.

**Certaines informations indiquées dans le guide du 12 octobre 2023 sont modifiées par celles du présent guide. Aux fins de faciliter le repérage des informations retirées, amendées ou ajoutées, celles-ci suivront les indications visuelles suivantes :**

**Texte surligné** : informations amendées ou ajoutées    ~~Texte rayé~~ : informations retirées

### SECTION 1 – OBJETS ET DÉFINITIONS

#### Loi et Règlement

**1.1** Quelle est la date d'entrée en vigueur de la 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) et du Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux (Règlement)?

La Loi est entrée en vigueur le 4 octobre 2023 en même temps que le Règlement. À compter du 16 octobre 2024, le nouveau Règlement entre en vigueur et remplace celui du 4 octobre 2023.

**1.2** Que visent la Loi et le Règlement?

La Loi et le Règlement encadrent le recours à des contrats de location de personnel (en opposition à des contrats de sous-traitance), que ce soit par le biais d'agences de placement de personnel (agences) ou de main-d'œuvre indépendante (MOI).

**1.3** Que désigne l'expression « domaine de la santé et des services sociaux » (DSSS)?

En vertu de la Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux (chapitre G-1.021) (Loi 34), l'expression DSSS désigne l'ensemble des entités offrant

des services de santé et des services sociaux. Ainsi, en plus des établissements qui sont visés par l'expression réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) – essentiellement les établissements publics, les établissements privés conventionnés (EPC) ainsi que les organismes qui relèvent du ministre (Héma-Québec, INSPQ, INESSS, etc.) – l'expression DSSS inclut aussi les établissements privés non conventionnés (EPNC), les ressources de type familial (RTF), les ressources intermédiaires, les résidences privées pour aînés (RPA), les maisons de soins palliatifs et les institutions religieuses.

**1.4** Le Règlement prévoit-il l'obligation de respecter les exigences prévues à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et échelle de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature)?

Oui. Dorénavant, toute demande de service provenant d'un prestataire doit être conforme à la Nomenclature pour le titre d'emploi qui fait l'objet de cette demande. Cela signifie notamment que toute personne fournie par une agence doit détenir la formation requise par la Nomenclature, le cas échéant. Dans le cas contraire, l'agence ne pourra fournir cette personne et le prestataire devra refuser d'accorder l'affectation<sup>1</sup>.

**1.5** Que signifie « prestataire »?

Le terme prestataire est utilisé pour désigner :

- Santé Québec.
- Les établissements publics.
- Les établissements privés conventionnés.
- Les organismes du secteur de la santé et des services sociaux<sup>2</sup>.

**1.6** Que signifie l'expression « main-d'œuvre indépendante » au sens du Règlement?

Elle désigne spécifiquement les travailleurs autonomes qui concluent des contrats de location de personnel, que ce soit directement avec un prestataire ou par le biais d'une agence.

**1.7** Que signifie le terme « prestation » que l'on retrouve à l'annexe II sur les indemnités de déplacement et de séjour?

La prestation est le fait d'obtenir des services d'une personne qui travaille pour une agence. Une prestation de travail peut correspondre à un ou plusieurs quarts de travail, consécutifs ou non consécutifs. Ce mot peut être considéré comme un synonyme du mot « affectation ».

### **Services achetés**

**1.8** Comment différencier les services achetés<sup>3</sup> des contrats de location de personnel?

Selon la jurisprudence applicable, la différence entre un contrat de travail et un contrat d'entreprise (services achetés) consiste notamment en l'achat d'une prestation de services, par un prestataire, réalisé par une personne, une société ou autre entité qui prend en charge la réalisation du service en tenant compte de :

- La rémunération.
- Le lien de subordination.
- La propriété des outils et des équipements.

<sup>1</sup> Article 3 du Règlement

<sup>2</sup> Article. 2, paragraphe 3 du Règlement

<sup>3</sup> Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), art. 108

- La possibilité de projet et les risques de pertes financières.
- L'intégration dans l'entreprise

De manière générale, un travailleur autonome, un consultant ou une firme externe intervient pour accomplir un mandat spécifique, puis se retire une fois celui-ci terminé. Ces interventions ne visent pas à remplacer un poste vacant ou un membre des équipes internes de l'organisation faisant appel à leurs services. Ils sont souvent sollicités en raison d'un besoin d'expertise particulière que les ressources internes ne peuvent pas combler. Voici quelques exemples :

- Un plombier ou un frigoriste.
- Une firme d'avocats à laquelle un mandat particulier est confié.
- Un consultant en technologie de l'information afin d'accompagner les équipes dans l'implantation d'un nouveau logiciel ou un nouveau système.
- Un conférencier sur les saines habitudes de vie en lien avec un budget octroyé pour le FORUM Santé.

Le site Web de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et de la jurisprudence contient une [page détaillée](#) à ce sujet à laquelle il est possible de se référer au besoin.

À l'inverse, un contrat de location de personnel vise essentiellement à remplacer un poste vacant ou un membre des équipes internes de l'organisation qui demande le service. Ainsi, la personne dont les services sont loués sera intégrée directement au sein de l'organisation, aura un lien de subordination avec un représentant de cette dernière et, dans bien des cas, utilisera les outils de travail fournis par l'organisation.



**1.9** Les services achetés sont-ils couverts par le Règlement?

Non. Le Règlement ne vise que les contrats de location de personnel.



**1.10** Est-il possible de donner un contrat de location de personnel à un travailleur autonome qui s'est incorporé?

Dès qu'il y a incorporation, le travailleur autonome crée une personne morale, une entreprise distincte, dont il sera actionnaire. Par conséquent, cette entreprise peut obtenir des contrats de location de personnel à la condition qu'elle détienne un permis d'agence de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et qu'elle respecte l'ensemble des obligations prévues à la Loi et au Règlement.

À titre d'exemple, Monsieur Untel, infirmier bachelier, a créé l'entreprise « Monsieur Untel inc. » afin d'effectuer des contrats auprès d'un prestataire de sa région. Son entreprise et lui ne détiennent pas de permis d'agence. Ainsi, considérant la Loi et le Règlement, Monsieur Untel ne pourra obtenir de contrat de location de personnel, car il n'a pas le permis d'agence requis de la CNESST.



**1.11** Une personne salariée à temps partiel chez un prestataire peut-elle offrir ses disponibilités à titre de MOI au sein d'une agence afin d'aller travailler en région?

Non. Une agence ne peut pas embaucher une personne salariée à l'emploi d'un prestataire, d'un ministère ou de certains organismes gouvernementaux.<sup>4</sup>

Toutefois, elle peut se joindre à l'[équipe volante publique](#) si elle le souhaite.

<sup>4</sup> Article 9, paragraphe 2 du Règlement

## SECTION 2 – AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL

### Régions sociosanitaires



Quelle est la répartition des régions sociosanitaires par territoire?

Territoire urbain :

- Capitale-Nationale (03).
- Montréal (06).
- Chaudière-Appalaches (12).
- Laval (13).
- Montérégie (16).

Territoire mitoyen :

- Saguenay–Lac-Saint-Jean (02).
- Mauricie et Centre-du-Québec (04).
- Estrie (05).
- Lanaudière (14).
- Laurentides (15).

Territoire éloigné :

- Bas-Saint-Laurent (01).
- Outaouais (07).
- Abitibi-Témiscamingue (08).
- Côte-Nord (09).
- Nord-du-Québec (10).
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (11).
- Nunavik (17).

### Entrée en vigueur l'interdiction du recours aux agences<sup>1</sup>



À quelle date débute l'interdiction de recourir à du personnel d'agence<sup>5</sup>?

Sous réserve des exceptions, les prestataires pourront recourir aux services d'une agence jusqu'au :

- 1<sup>er</sup> avril 2025 inclusivement pour les territoires urbains.
- 19 octobre 2025 inclusivement pour les territoires mitoyens.
- 18 octobre 2026 inclusivement pour les territoires éloignés.

*À noter que le report de la date d'interdiction en territoires urbains n'affecte pas la date d'entrée en vigueur du nouveau Règlement soit le 16 octobre 2024.*



Comment le Règlement doit-il être appliqué dans le cas de prestataires ayant des installations qui se trouvent dans une autre région sociosanitaire ?

Le lieu physique de l'installation, plutôt que celui du siège social du prestataire, détermine la date d'interdiction du recours aux agences. Ainsi, différents délais peuvent s'appliquer au sein d'un même prestataire.

Par exemple, les installations du Centre intégré universitaire de santé et services sociaux (CIUSSS) du Saguenay–Lac-Saint-Jean situées sur le territoire de la Côte-Nord ou sur le territoire du Centre régional de santé et des services sociaux de la Baie-James

<sup>5</sup> Article 34 du Règlement

seront visées par les dispositions applicables aux prestataires situés en territoire éloigné et non à celles applicables aux prestataires situés en territoire mitoyen.

**24** Qu'advient-il des contrats issus de l'appel d'offres public 2023-8179-51 du Centre d'acquisitions gouvernementales (CAG) qui prend fin à la date de limitation initiale du territoire urbain soit le 20 octobre 2024?

Ces contrats sont prolongés jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2025 par le biais d'un décret gouvernemental pris en vertu de l'article 25 de la [Loi sur les contrats des organismes publics](#) et d'avenants.

**25** Est-ce que cette prolongation du contrat 2024-8179-51 et le décret numéro [1486-2024](#) permettent à une agence de réduire la majoration de 35 % qui est autorisée par ce décret ?

Non. Aucune discrétion n'est accordée. Une agence peut seulement décider de maintenir son contrat ou de se retirer.

**26** Qu'advient-il des contrats maison signés avant le 20 octobre 2024 dont le terme excède la date limite de recours aux services des agences initialement établies à cette date?

Le contrat demeure valide, mais uniquement jusqu'à la date limite de recours aux agences prévus au Règlement.

À titre d'exemple, un contrat maison, pour des préposés en hygiène-salubrité, a été signé le 1<sup>er</sup> juin 2023 et prend fin le 31 octobre 2025. Étant en territoire urbain, ce prestataire ne pourra plus recourir à ce contrat après la date butoir du 1<sup>er</sup> avril 2025 pour obtenir du personnel.

**27** Les établissements de détention sont-ils visés par le Règlement?

Oui.

Toutefois, en région urbaine et mitoyenne, les établissements de détention bénéficient d'un délai additionnel de recours aux agences jusqu'au 19 octobre 2025.

En région éloignée, la date d'interdiction est fixée au 18 octobre 2026.

### **Exceptions**

**28** Quels sont les prestataires qui peuvent recourir à des agences sans être assujettis au tarif maximum<sup>6</sup>?

Les prestataires suivants sont dispensés de l'interdiction de recourir à des agences nonobstant le lieu physique de l'installation :

- Les ressources de type familial.
- Les maisons de soins palliatifs.
- Les institutions religieuses qui exploitent une infirmerie ou celles qui maintiennent une installation d'hébergement et de soins de longue durée.
- 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.

<sup>6</sup> Article 4 du Règlement

**2.9** Le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James est-il visé par la Loi et le Règlement?

Non.

**2.10** Qu'en est-il des résidences privées pour aînés (RPA) et des ressources intermédiaires (RI)?

Une RPA peut recourir aux services d'une agence si les deux conditions suivantes sont respectées<sup>7</sup> :

1. Elle est exploitée dans le lieu principal de résidence de l'exploitant;
2. Elle compte 15 unités locatives ou moins.

Une ressource intermédiaire (RI) peut recourir aux services d'une agence dans la mesure où elle accueille 15 usagers ou moins.

**2.11** Le Règlement s'applique-t-il aux services de sécurité?

La fourniture de services de gardiennage au sens de la [Loi sur la sécurité privée](#) (chapitre S-3.5) (LSP) n'est pas visée par le Règlement. En d'autres termes, dès que les services de gardiennage recherchés par un prestataire requièrent un permis du Bureau de la sécurité privée (BSP), cette affectation n'est pas régie par le Règlement<sup>8</sup>.

L'obligation de détenir ou non un permis du BSP pour les personnes salariées doit être évaluée en fonction des tâches qu'elles accomplissent dans certains secteurs d'activités tels que le gardiennage, l'investigation, les activités reliées à la serrurerie, aux systèmes électroniques de sécurité et le convoyage de biens de valeur. Ainsi, chaque cas devra être analysé de façon individuelle.

### **Antécédent judiciaire**

**2.12** À qui incombe la responsabilité de vérifier les antécédents judiciaires d'une personne dont les services sont loués par un prestataire?

À l'agence qui fournit cette personne. D'ailleurs, les agences ne peuvent pas facturer les frais de vérification d'antécédents judiciaires aux prestataires.

### **Obligations particulières**

**2.13** Comment s'assurer que chaque agence remplit les obligations prévues à l'article 6 du Règlement?

Les prestataires peuvent demander des copies des différents documents prévus à cet article dont, notamment :

- Certificat d'assurance.
- Preuve de vérification des antécédents judiciaires

Ils peuvent également demander une attestation que chaque personne affectée n'a pas vu ses services refusés par un autre prestataire.

<sup>7</sup> Article 4, alinéa 2 du Règlement

<sup>8</sup> Article 5, paragraphe 2 du Règlement

Si des anomalies sont notées, les prestataires peuvent déposer une plainte afin que les vérifications nécessaires aient lieu. Un formulaire est disponible en ligne sur [le site Web](#) du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

**2.14** Les redditions de compte prévues au Règlement sont-elles en place?

Non. Les équipes du MSSS travaillent activement à implanter les éléments nécessaires aux redditions de compte prévues par le Règlement, et ce, à compter du moment où les premières interdictions du recours à des agences entreront en vigueur. Les modalités précises seront donc communiquées ultérieurement aux prestataires et aux agences.

**2.15** Les membres du personnel d'agence doivent-ils avoir une carte d'identité?

Oui. L'agence doit la fournir et elle doit comprendre :

- Nom et prénom de la personne
- Photo récente.
- Titre d'emploi.
- Numéro de permis de l'ordre professionnel, s'il y a lieu.

**2.16** Que faire si un membre du personnel d'une agence n'a pas sa carte d'identité visible sur le lieu de travail?

Tout d'abord communiquer avec cette personne pour connaître la raison et ensuite avec l'agence pour rectifier la situation.

**2.17** En cas d'enjeux de compétence avec un employé d'agence, que faut-il faire?

Il est proposé d'adopter la stratégie suivante en tenant compte de la gravité du ou des événements concernés :

- Déterminer les correctifs attendus ou les mesures à prendre (ex. : retrait immédiat si la situation le justifie).
- Évaluer les mesures d'améliorations ou de soutien à mettre en place.
- Informer l'employé de l'agence de la situation.
- Informer presque simultanément l'agence de la situation ainsi que des attentes.
- Informer, en fonction du titre d'emploi, la direction concernée (direction des soins infirmiers, direction des services multidisciplinaires, etc.).
- Informer, s'il y a lieu, l'ordre professionnel de la situation.

**2.18** À qui incombe la responsabilité des périodes d'orientation?



Les agences en sont responsables.

**2.19** Que se passe-t-il si une ressource n'a pas complété sa période d'orientation pour un poste spécifique?

Si une ressource n'a pas complété sa période d'orientation, ses services peuvent être refusés par le prestataire.


**2.20** Qui est responsable des frais liés à la période d'orientation?

Les agences sont responsables des frais de la période d'orientation et ne peuvent pas les facturer aux prestataires.


	<p><b>2.21</b> Quelle est la durée de la période d'orientation en général?</p>
<p>La durée de l'activité d'orientation est déterminée en fonction du niveau de complexité de l'affectation, de l'expérience du personnel de l'agence et des pratiques en vigueur au sein du prestataire.</p>	
	<p><b>2.22</b> Qu'en est-il des établissements privés conventionnés (EPC), maisons de soins palliatifs (MSP) ressources intermédiaires et de type familial (RI-RTF), des résidences pour aînés (RPA) et congrégations religieuses qui sont non visés par la circulaire 2022-025?</p>
<p>Les mêmes dispositions s'appliquent et l'agence demeure responsable des périodes d'orientation.</p>	

## SECTION 3 – MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE

### Cadres

	<p><b>3.1</b> Qui peut recourir à des cadres en MOI<sup>9</sup>?</p>
<p>Seuls les établissements publics et les EPC le peuvent. Le recours à de telles ressources dans des fonctions d'encadrement est balisé par deux leviers, soit l'application de l'article 2 du <a href="#">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)</a>, ainsi que par la circulaire <a href="#">2012-026</a>.</p>	
<p>Tous les autres prestataires ne le peuvent pas.</p>	

### Pharmaciens

	<p><b>3.2</b> Est-il possible de continuer de recourir aux services de pharmaciens à titre de MOI, communément appelés « pharmaciens dépanneurs »?</p>
---	--

Le Règlement prévoit des limitations reportées pour les pharmaciens à titre de MOI, selon ce qui apparaît au tableau suivant ci-dessous :

Région sociosanitaire	RLS, MRC, prestataires ou installations bénéficiant d'une exception	Recours à la MOI permis jusqu'au :
Bas-Saint-Laurent (01)	Tous	Aucune date limite
Capitale-Nationale (03)	MRC de Portneuf	19 octobre 2025
	RLS Charlevoix	Aucune date limite
Mauricie-et-Centre-du-Québec (04)	RLS Haut-Saint-Maurice	18 octobre 2026
Estrie (05)	RLS de Granit	Aucune date limite
Montréal (06)	EPC	19 octobre 2025
	EPNC	
	RPA	
	RI	

<sup>9</sup> Article 13 du Règlement

Région sociosanitaire	RLS, MRC, prestataires ou installations bénéficiant d'une exception	Recours à la MOI permis jusqu'au :
Outaouais (07)	Tous	Aucune date limite
Abitibi-Témiscamingue (08)	Tous	Aucune date limite
Côte-Nord (09)	Tous	Aucune date limite
Nord-du-Québec (10)	Tous	Aucune date limite
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)	Tous	Aucune date limite
Chaudière-Appalaches (12)	MRC Lotbinière	19 octobre 2025
	MRC Bellechasse MRC de la Nouvelle-Beauce	
	RLS de Montagny-L'Islet	Aucune date limite
	RLS de la région de Thetford	
RLS de Beauce RLS de Etchemins		
Montréal-Est (16)	EPC EPNC RPA RI	19 octobre 2025
	RLS Pierre-de-Saurel	Aucune date limite
Montréal-Centre (16)	RLS Haut-Richelieu-Rouville	19 octobre 2025
	EPC	
	EPNC RPA	
	RI	
Montréal-Ouest (16)	EPC EPNC RPA RI	19 octobre 2025
	RLS du Haut-Saint-Laurent	18 octobre 2026
	RLS Vaudreuil-Soulanges	Aucune date limite
	RLS du Suroît	
Nunavik (17) Terres-Cries-de-la-Baie-James (18)	Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James Centre de santé Inuulitsivik Centre de santé Tulattavik de l'Ungava CLSC Naskapi	Aucune date limite

Région sociosanitaire	RLS, MRC, prestataires ou installations bénéficiant d'une exception	Recours à la MOI permis jusqu'au :
Toutes les régions	<p>RTF au sens de la LSSSS.</p> <p>RI au sens de la LSSSS qui accueillent au plus quinze (15) usagers ou moins.</p> <p>RPA visées à l'article 346.0.1 de la LSSSS, exploitées dans le lieu principal de résidence de l'exploitant, de quinze (15) unités locatives ou moins.</p> <p>Maisons de soins palliatifs.</p> <p>Institutions religieuses qui exploitent une infirmerie ou celles qui maintiennent une installation d'hébergement et de soins de longue durée.</p>	Aucune date limite

Finalement, rappelons que le Règlement n'encadre pas les services achetés et, en conséquence, les pharmaciens qui ont des contrats de ce type.



3.3 Un prestataire peut-il recourir à des pharmaciens à titre de MOI par télépharmacie?

Oui. Selon les échéanciers suivants :

Territoire	Date limite
Urbain	1 <sup>er</sup> avril 2025
Mitoyen	19 octobre 2025
Éloigné	18 octobre 2026



3.4 Un prestataire peut-il recourir à des pharmaciens en services achetés par télépharmacie?

Oui. Les services achetés ne sont pas couverts par le Règlement. À titre d'exemple, un EPC peut recourir aux services d'une pharmacie privée ou d'un pharmacien autonome pour la préparation et la distribution de médicaments auprès de la clientèle de l'une ou l'autre de ses installations.

## SECTION 4 – INTERDICTIONS

### Étudiants

- 4.1** Une agence peut-elle proposer un étudiant en technique administrative comme technicien en administration?

Non. Le Règlement interdit d'offrir les services d'une personne n'ayant pas complété la formation requise relative à un titre d'emploi prévu à la Nomenclature ou un externe, pour exercer à ce titre, une fonction relevant d'un titre d'emploi prévu à la Nomenclature.

- 4.2** Une agence peut-elle proposer un étudiant en physiothérapie comme aide de service?

Oui. Les exigences du titre d'emploi d'aide de service ne requièrent pas la diplomation de physiothérapeute.

### Agence de placement de personnel

- 4.3** À partir de quel moment une agence peut-elle offrir les services d'une personne salariée qui travaillait auparavant pour un prestataire?

Une période minimale d'un an doit s'être écoulée entre la date de fin d'emploi de la personne salariée et le remplacement de celle-ci par une agence dans un prestataire situé dans la même région sociosanitaire ou dans une région sociosanitaire limitrophe à celle où cette personne travaillait auparavant.

Si la personne est, à la fois, employée par un prestataire et une agence ou si cette période d'un an n'est pas complétée, l'agence peut uniquement affecter cette personne dans un domaine autre que le DSSS (par exemple : secteur manufacturier, commercial, etc.).

- 4.4** Si une travailleuse d'une agence qui a intégré l'équipe volante et a été affectée en Abitibi-Témiscamingue décide de retourner travailler en agence, peut-elle être affectée à nouveau dans cette région?

Non. Une période d'un an doit s'écouler avant d'être à nouveau affectée au sein d'un prestataire de ce territoire ou de tout prestataire situé dans une région sociosanitaire limitrophe ou séparée par un cours d'eau.

- 4.5** Une agence peut-elle facturer une indemnité à un prestataire ou à un membre de son personnel si ce dernier est embauché par le prestataire?

Non. Le Règlement invalide toute clause de non-concurrence contenue dans un contrat entre une agence et son employé qui souhaite devenir une personne salariée d'un prestataire. De plus, il interdit toute pénalité, indemnité ou autre mesure de représailles qu'une agence pourrait vouloir imposer à son employé ou à un prestataire.

À titre d'exemple, un prestataire obtient les services d'une sexologue clinicienne par le biais d'une agence pour une affectation de trois mois à Info-Santé. Le contrat stipule que si le prestataire embauche un membre du personnel de l'agence, une compensation équivalente à six mois d'honoraires à temps plein devrait être versée. Après un mois, le prestataire décide d'embaucher cette personne. L'agence ne pourra pas exiger la compensation prévue au contrat, car cela constituerait une violation du Règlement. Si l'agence tente de l'exiger, le prestataire ou la personne concernée peut effectuer un signalement en remplissant un formulaire de dénonciation disponible sur [le site Web](#) du MSSS.

**4.6** Une agence peut-elle fournir des travailleurs autonomes aux prestataires?

Non. Le Règlement prévoit spécifiquement que les agences peuvent fournir uniquement des personnes avec qui elles ont une relation employeur-employé.

**4.7** Est-ce qu'un prestataire peut solliciter directement, par téléphone, par courriel ou en présentiel, les membres du personnel d'une agence afin de les inciter à déposer leur candidature?

Bien que l'article 10 du Règlement interdise les clauses de non-concurrence, il n'a pas pour effet de permettre aux prestataires de solliciter individuellement le personnel d'agence. Avant de procéder à de la sollicitation, il est suggéré aux prestataires de valider auprès de leur service juridique afin de s'assurer, notamment, du respect des principes de bonne foi et d'obligation de loyauté liant les cocontractants.

Toutefois, tout prestataire peut mettre sur pied des campagnes de recrutement dont sera témoin la population, incluant le personnel des agences.

## SECTION 5 – RÉTRIBUTION DES SERVICES

### Taux horaire maximum

**5.1** Les tarifs horaires maximum s'appliquent-ils dès l'entrée en vigueur du Règlement?

Oui. Ils s'appliquent depuis le 4 octobre 2023.

**5.2** Que signifie le fait qu'un titre d'emploi ne se retrouve pas dans l'annexe 1 du Règlement?

L'annexe vise uniquement à identifier les taux horaires maximums de certains titres d'emploi (TE). Les TE qui n'apparaissent pas à cette annexe sont donc tout de même visés par le Règlement, mais ne sont pas restreints par un taux horaire maximum.

**5.3** Que se passe-t-il lorsqu'une agence facture un taux horaire excédant celui prévu à l'annexe I?

Une discussion avec l'agence doit avoir lieu afin de régulariser la situation et assurer la conformité. Si aucun ajustement n'est apporté, un [formulaire de dénonciation](#) devra être rempli pour signaler l'infraction.

Après enquête, l'agence pourrait se voir imposer une interdiction de contracter avec des prestataires, en plus de devoir rembourser les sommes perçues en trop.

**5.4** Les taux horaires prévus à l'annexe 1 et facturés par les agences sont-ils taxables?

Oui. Toutefois, les taux horaires inscrits à l'annexe 1 sont les taux applicables avant taxes.

### Temps supplémentaire

**5.5** Une agence peut-elle majorer de 50 % ses honoraires si son personnel effectue du temps supplémentaire (TS) ou du temps supplémentaire obligatoire (TSO)?

Non. Lorsqu'un taux horaire maximum est prévu par l'annexe I, il est interdit de procéder à toute majoration des honoraires que ce soit, et ce même si avec la majoration le taux horaire demeure inférieur ou égal au taux horaire maximum. Ainsi, en cas de TS et de TSO, seul le taux horaire régulier prévu au contrat est payable.

**5.6** Comment savoir si la tarification horaire maximale peut être majorée?

Lorsqu'un employé d'agence fournit une prestation de travail de plus de 40 heures dans une même semaine de travail<sup>2</sup> sur un titre d'emploi non prévu à l'annexe I, la majoration peut s'appliquer à partir de la 41<sup>e</sup> heure de travail. Toutefois, cette majoration ne peut dépasser 67 % du taux horaire que verse l'agence à cet employé.

Par exemple, un prestataire signe un contrat par le biais d'une agence pour le service d'un préposé ou préposée à l'entretien ménager. Au cours d'une semaine, celui-ci travaille 46 heures. Puisqu'il est non visé à l'annexe 1 du Règlement, il a droit au taux horaire majoré (TS) pour les 6 heures excédentaires. Cela signifie que son taux horaire pourrait se voir bonifier de 67 %.

Il est à noter que le calcul du taux horaire en TS (au plus 67 %) est basé sur ce qui est réellement payé au travailleur et non sur le montant que l'agence facture au prestataire.

Ainsi :

Taux horaire facturé par l'agence	50 \$
Taux horaire reçu par le travailleur	35 \$
% applicable au temps supplémentaire	67 % du taux horaire reçu par le travailleur : $35 \$ \times 67 \% = 23,45 \$$
Taux horaire majoré maximum pouvant être facturé par l'agence (taux horaire reçu par le salarié + 67 % de ce taux)	58,45 \$

**5.7** Comment un prestataire peut-il s'assurer que l'agence facture correctement les heures en TS et TSO?

Celui-ci peut demander des pièces justificatives afin de valider les heures travaillées au-delà de 40 h/semaine, notamment :

- Le nom de chaque personne de l'agence visée par la déclaration.
- Le taux horaire de chacune de ces personnes.
- La preuve que chacune de ces personnes a effectivement travaillé plus de 40 heures dans la semaine pour laquelle la majoration des frais est facturée, que ce soit auprès de votre établissement ou de tout autre prestataire au sein duquel elle aurait été affectée au cours de sa semaine de travail.
- Une confirmation écrite signée par un responsable de l'agence que les heures travaillées indiquées constituaient du TS ou du TSO.

**5.8** Les agences peuvent-elles facturer des heures additionnelles pour compenser l'absence de frais accessoire ou l'interdiction de majoration en cas de TS ou de TSO?

Non. Les taux horaires maximums doivent être respectés et ne peuvent être contournés d'aucune manière. Toute compensation supplémentaire, sous forme de journées ou d'heures de travail, de frais accessoires non autorisés ou toute autre rétribution, sous quelque forme que ce soit, est interdite. Une agence qui tenterait d'en facturer serait

passible de mesures administratives et de sanctions pénales et, à ce titre, pourrait faire l'objet d'une plainte. Pour toute dénonciation, utilisez le [formulaire](#).

**5.9** Un pharmacien en MOI (ou tout autre titre d'emploi pour lequel la MOI est autorisée) peut-il négocier un taux horaire plus élevé pour compenser le risque de temps supplémentaire?

Oui. Si, en fonction des conditions particulières pour lesquelles un prestataire requiert ses services, il est amené à effectuer un grand nombre d'heures au cours d'une même semaine, il peut négocier un tarif horaire qui en tient compte.

### Taux horaire majoré

**5.10** Dans quels endroits le taux horaire majoré s'applique-t-il?

Dans les endroits suivants :

- Bas-Saint-Laurent (01).
- Outaouais (07).
- Abitibi-Témiscamingue (08).
- Côte-Nord (09).
- Nord-du-Québec (10).
- Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine (11).
- Nunavik (17).
- Saguenay-Lac-Saint-Jean (02).
- Les territoires des municipalités régionales de comté de Matawinie, des Laurentides et d'Antoine-Labelle;
- Le territoire du réseau local de services du Haut-Saint-Maurice; 4° le Centre d'hébergement de Saint-Gabriel-de-Brandon.

**5.11** À combien s'élève le pourcentage de majoration pour les endroits visés?

Endroits	Période	Majoration
Bas-Saint-Laurent (01). Outaouais (07). Abitibi-Témiscamingue (08). Côte-Nord (09). Nord-du-Québec (10).	Jusqu'au 19 octobre 2024	35 %
Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine (11). Nunavik (17). Saguenay-Lac-Saint-Jean (02).	Du 20 octobre 2025 au 18 octobre 2026	20 %
Les territoires des municipalités régionales de comté de Matawinie, des Laurentides et d'Antoine-Labelle; Le territoire du réseau local de services du Haut-Saint-Maurice; 4° le Centre d'hébergement de Saint-Gabriel-de-Brandon.	Dès le 19 octobre 2026	Aucune

### **Frais de déplacement et de séjour**

**5.12** Que signifie rétribution?

Une rétribution est une somme d'argent versée en échange d'un travail, d'un service.

**5.13** Est-il possible pour un prestataire d'accepter des frais de déplacement et de séjour facturés par une agence?

Oui. Seulement au sein des régions sociosanitaires ciblées :

- Bas-Saint-Laurent (01).
- Outaouais (07).
- Abitibi-Témiscamingue (08).
- Côte-Nord (09).
- Nord-du-Québec (10).
- Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine (11).
- Nunavik (17).
- Saguenay–Lac-Saint-Jean (02).

Ainsi que des territoires et installations suivantes :

- Les territoires des municipalités régionales de comté de Matawinie, des Laurentides et d'Antoine-Labelle;
- Le territoire du réseau local de services du Haut-Saint-Maurice;
- Le Centre d'hébergement de Saint-Gabriel-de-Brandon.

**5.14** Est-ce que les prestataires ayant leur siège social dans un territoire urbain, mais qui ont des points de service en territoire éloigné, peuvent payer des frais de déplacement?

Oui. Pour le personnel œuvrant physiquement dans l'une ou l'autre des régions sociosanitaires, territoires et installations identifiés à la question précédente.

### **Frais de déplacement**

**5.15** À quel endroit les montants des frais de déplacement et de séjour se retrouvent-ils?

L'ensemble de ces frais sont détaillés à l'annexe II du Règlement.

**5.16** Les agences peuvent-elles facturer le temps de déplacement jusqu'aux installations?

Oui. Pour les installations situées dans les endroits ciblés précédemment et pour un maximum de 8 heures (16 heures aller-retour).

**5.17** Est-ce qu'il y a un minimum et un maximum applicable aux frais de déplacement?

Oui. Pour les déplacements en voiture, le déplacement doit être d'au moins 51 km afin d'être admissible. De plus, sa valeur est limitée à un déplacement maximum de 750 kilomètres (1 500 pour l'aller-retour).

Toutefois, il est important de noter que le moyen de transport le moins coûteux est à privilégier et pourra être déterminé par le prestataire. Une agence ou un membre de son personnel ne peut imposer ce choix au prestataire.

**5.18** Existe-t-il des particularités lorsque l'usage du véhicule est requis dans le cadre du travail, par exemple, dans le cadre de visites en soins à domicile?

Oui. Dans ce cas, des frais de déplacement pourront être appliqués. Ils s'appliqueront pour le déplacement entre les différents domiciles et une des installations du prestataire.

### **Frais de séjour**

**5.19** Si l'hébergement est offert par le prestataire, une agence peut-elle quand même facturer les frais de séjour?

Non. Lorsque l'hébergement est fourni, aucuns frais de ce type ne sont applicables.

**5.20** Si une agence possède des appartements afin de loger son personnel, quel montant peuvent-ils facturer?

Selon l'annexe II du Règlement, les frais de séjour sont réduits de 50 % lorsque le lieu d'hébergement appartient à l'agence ou à une personne qui lui est liée.

**5.21** Combien l'agence peut-elle facturer si une personne qu'elle affecte à un prestataire loge à son chalet personnel durant le cadre de l'affectation?

Dans un cas comme celui-ci, tout prestataire devrait refuser d'acquitter un montant en lien avec ce lieu, car le Règlement prévoit que le lieu du coucher doit être préalablement autorisé par le prestataire pour pouvoir être facturé.

**5.22** La personne affectée par l'agence préfère effectuer l'aller-retour entre son domicile et l'installation. Étant donné la distance, il serait moins cher pour le prestataire d'acquitter l'hébergement. Que faire?

Un prestataire peut accepter une telle demande de déplacement, mais le montant facturé pour le déplacement ne pourra être supérieur à ce que les frais d'hébergement coûteraient.

**5.23** La personne affectée désire rester dans la région entre deux périodes d'affectations. Son agence peut-elle facturer des frais de séjour ou de déplacement?

Non. Les frais de séjour s'appliquent uniquement lorsqu'il y a reprise du travail le lendemain.

Par exemple, si une personne est affectée à un horaire de 5 jours par semaine durant une période de 28 jours et que son agence lui loue un appartement, cela signifie que cette dernière ne pourra pas facturer au prestataire plus de 20 fois les frais de séjour.

**5.24** Est-ce que les gestionnaires des contrats d'agence chez les prestataires sont tenus d'autoriser les frais de déplacement et de séjour?

Non. Il n'est pas obligatoire pour un prestataire de verser des indemnités de déplacement et de séjour à l'agence. Par ailleurs, dans une perspective de saine gestion des finances publiques, ces frais devraient être prévus lors de la demande d'exécution<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Article 20 du Règlement

## SECTION 6 – OBLIGATIONS PARTICULIÈRES INCOMBANT AUX PRESTATAIRES

**6.1** Les redditions de compte prévues au Règlement sont-elles en fonction?

Non. Les équipes du MSSS travaillent activement à implanter les éléments nécessaires aux redditions de compte prévues par le Règlement, et ce, à compter du moment où les premières interdictions du recours à des agences entreront en vigueur. Les modalités précises seront donc communiquées ultérieurement aux prestataires et aux agences. Dans l'intervalle, les établissements publics et EPC doivent continuer avec leurs redditions GESTRED.

**6.2** Les établissements publics et les EPC peuvent-ils conclure un contrat directement avec une agence?

Oui, à la condition qu'aucun des titres d'emploi visés par ce contrat ne fasse l'objet d'un projet d'acquisition gouvernemental réalisé par le CAG. De plus, ils doivent également respecter les modalités prévues aux alinéas 2 et 3 de l'article 23 du Règlement dont notamment les suivantes :

- Offrir une période d'orientation.
- Avoir une durée prévue renouvelable d'un an.

**6.3** Une agence est sollicitée pour un titre d'emploi non visé dans les contrats CAG, le prestataire peut-il prendre n'importe quelle agence?

Non, seuls les services des agences retenues par le CAG sont acceptés.

## SECTION 7 – MESURES ADMINISTRATIVES

**7.1** Qui applique les mesures administratives?

Les mesures sont appliquées à la suite d'une enquête d'un représentant du ministre de la Santé et des Services sociaux ou de Santé Québec.

**7.2** Quelles sont les mesures administratives applicables aux agences ou aux pharmaciens lorsqu'il y a un manquement aux dispositions du Règlement?

Il peut y en avoir plusieurs, dont :

- Interdiction temporaire de fournir du personnel aux prestataires.
- Interdiction permanente de fournir du personnel aux prestataires.
- Remboursement des sommes facturées au-delà de ce qui est prévu au Règlement.

**7.3** Quelle est la mesure administrative applicable aux prestataires lorsqu'il y a un manquement aux dispositions du Règlement?

Les représentants du ministre peuvent requérir un plan d'action spécifiant les mesures visant à assurer la conformité de l'application de la Loi et du Règlement.

## SECTION 8 – DISPOSITIONS DONT LA VIOLATION CONSTITUE UNE INFRACTION

### 8.1 Quelles sont les violations possibles?

Il y en existe plusieurs, entre autres :

- Le dépassement du taux horaire maximum.
- Une majoration illégale du taux horaire en cas de TS ou du TSO.
- L'application de frais additionnels dans des situations ne le permettant pas.
- Le recours aux agences et à des travailleurs autonomes au-delà de la date d'interdiction prévue sans bénéficier de l'une des exceptions autorisées par le Règlement ou le ministre.
- Le recours à du personnel non autorisé par le Règlement :
  - une personne qui n'est pas liée à un contrat de travail avec une agence;
  - une personne qui est également à l'emploi d'un prestataire du secteur de la santé et des services sociaux d'un ministère ou d'un organisme du gouvernement du Québec;
  - une personne qui reçoit une subvention d'un établissement de santé et de services sociaux, du ministre ou d'un organisme sous sa responsabilité, ou une personne ayant un lien d'emploi avec une telle personne;
  - une personne qui était à l'emploi d'un prestataire du secteur de la santé et des services sociaux en deçà d'un an;
  - un étudiant, une externe ou un stagiaire.
- Le non-respect des clauses de non-concurrence.
- La non-transmission ou la falsification de données concernant le volume d'heures travaillées par le personnel des agences, les pharmaciens ou les montants facturés aux prestataires.
- Le non-respect des obligations relatives aux prestataires, aux agences et aux pharmaciens.

## SECTION 9 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

### Pouvoirs d'enquêtes et d'inspection

#### 9.1 Où peut-on trouver le formulaire de dénonciation?

Le formulaire PDF est disponible sur le site Web [Québec.ca](http://Quebec.ca). Un [formulaire interactif](#) est également disponible.

#### 9.2 À qui le formulaire de dénonciation doit-il être soumis?

À la direction de l'inspection et des enquêtes du MSSS par courriel : [moi.die@ssss.gouv.qc.ca](mailto:moi.die@ssss.gouv.qc.ca).

#### 9.3 Qu'arrive-t-il à la suite du dépôt d'un formulaire de dénonciation?

L'analyse est effectuée par un représentant du ministre de la Santé. Celui-ci effectuera l'ensemble des suivis nécessaires. Son rapport pourra, selon les circonstances, mener à des mesures administratives ou des infractions pénales à l'encontre des parties concernées.

**9.4** Quelles sont les obligations du prestataire si une agence adopte des pratiques contractuelles contraires au Règlement?

Le prestataire a l'obligation de signaler ces pratiques auprès des autorités compétentes. Il doit également s'assurer de ne pas encourager ou tolérer de telles pratiques, notamment en résiliant tout contrat qui enfreint les lois applicables. Le prestataire peut aussi remplir le formulaire de dénonciation pour informer le ministre de ces violations. En parallèle, il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger ses intérêts et ceux de ses employés. Autrement, le prestataire pourrait être considéré comme complice de la violation de la Loi et du Règlement par l'agence.

**9.5** Un prestataire peut-il être visé par une enquête ou une inspection?

Oui. À ce titre, la collaboration est de mise lors d'une enquête ou d'une inspection effectuée par un représentant du ministre de la Santé.

## SECTION 10 – AUTRES QUESTIONS

**10.1** Quelle est la procédure pour déposer une demande de dérogation pour circonstances exceptionnelles comme prévu à la Loi?

Le MSSS est à déterminer le processus exact afin qu'il soit opérationnel au plus tard le 31 mars 2025. Ce processus comprendra notamment un guide de référence visant à harmoniser les pratiques, ainsi que la mise en place d'un registre de suivi des demandes. Les prestataires recevront toutes les informations pertinentes avant cette date.

**10.2** La circulaire 2022-025 portant sur le cadre de gestion régissant le recours à la main-d'œuvre indépendante pour les établissements publics et privés conventionnés est-elle abolie?

Les modalités prévues à la circulaire 2022-025 ont été intégrées au nouveau Règlement et elle sera abolie dans les semaines suivant le 16 octobre 2024.

**10.3** Un prestataire peut-il cesser de recourir aux agences avant la date de fin prévue pour le territoire au sein duquel il est situé?

Oui. Les prestataires sont libres de cesser de recourir à du personnel d'agences à tout moment avant la date obligatoire de la fin du recours aux agences s'ils le souhaitent.

**10.4** La Loi et le Règlement invalident-ils les articles des conventions collectives concernant les contrats d'entreprise à l'égard des contrats de location de personnel?

Non. Ces articles des dispositions nationales des conventions collectives doivent toujours être respectés.

**10.5** Comment les prestataires peuvent-ils communiquer avec le MSSS pour des questions en lien avec les agences et la MOI?

Par courriel, à l'adresse : [moi-agence@ssss.gouv.qc.ca](mailto:moi-agence@ssss.gouv.qc.ca).



Si des agences ou des pharmaciens demandent aux prestataires de quelles manières ils peuvent communiquer avec le MSSS, les prestataires peuvent-ils fournir l'adresse courriel [moi-agence@ssss.gouv.qc.ca](mailto:moi-agence@ssss.gouv.qc.ca)?

Non. Cette adresse appartient au CPNSSS et le mandat de ce dernier est d'aider les prestataires. Afin d'éviter tout potentiel conflit d'intérêts, le CPNSSS ne répond pas aux agences. En conséquence, tout prestataire qui reçoit une telle demande peut inviter l'agence ou le pharmacien à recourir à un conseiller juridique de son choix afin d'obtenir les éclaircissements souhaités.

