

GUIDE PORTANT SUR LA LOI ET LE RÈGLEMENT LIMITANT LE RECOURS AUX SERVICES D'UNE AGENCE DE PLACEMENT DE PERSONNEL ET À DE LA MAIN-D'OEUVRE INDÉPENDANTE DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX — 12 OCTOBRE 2023 (amendé le 25 octobre, le 13 novembre, le 21 décembre 2023 et le 21 février 2024)

Le présent guide s'adresse à l'ensemble des organismes 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 aux agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur 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 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 I – OBJET ET DÉFINITIONS

Loi et Règlement

Q.1 Quelle est la date d'entrée en vigueur de la Loi et du Règlement?

R Le 4 octobre 2023, à l'exception du paragraphe 2° de l'article 13 qui entre en vigueur le 19 octobre 2026.

Q.2 Les biochimistes cliniques, les sages-femmes, les médecins, les optométristes, les dentistes et les médecins sont-ils visés par la Loi et le Règlement?

R Non.

Q.3 Que visent la Loi et le Règlement?

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

Q.4 Est-ce que le Règlement prévoit 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)?

R Oui. Dorénavant, toute demande de service provenant d'un organisme doit être faite selon les titres d'emploi prévu à la [Nomenclature](#). Cela signifie notamment que toute personne fournie par une agence doit avoir la formation imposée par celle-ci pour le titre d'emploi visé. Dans le cas contraire, l'agence ne pourra fournir cette personne et l'organisme devra refuser d'accorder l'affectation.

Q.5 Est-ce que la présence d'un article indiquant que deux contrats CAG (2022-8033 et 2023-8017) sont exclus du Règlement signifie que tous les autres contrats non spécifiés sont visés à compter du 4 octobre 2023?

R Non. Tous les autres contrats signés avant l'entrée en vigueur du Règlement peuvent se poursuivre jusqu'à leur échéance ou jusqu'à leur renouvellement.

Services achetés

Q.6 Comment différencier les services achetés (art. 108 LSSSS) des contrats de location de personnel?

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

Généralement, un travailleur autonome, un consultant ou une firme externe vient effectuer un mandat précis et repart ensuite, sans remplacer un poste vacant ou un membre des équipes internes à l'organisme qui requiert un service particulier, souvent, car l'expertise à l'interne n'est pas suffisante pour combler ce besoin. 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.

Q.7 Les services achetés sont-ils couverts par le Règlement?

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

Main-d'œuvre indépendante et location de personnel

Q.8 Que signifie l'expression « main-d'œuvre indépendante » au sens du Règlement?

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

Q.9 Est-il possible de donner un contrat de location de personnel à un travailleur autonome qui s'est incorporé?

R Dès lors qu'il est incorporé, le travailleur autonome est considéré comme une entreprise. En conséquence, il lui est possible d'obtenir des contrats à condition que son entreprise détienne un permis d'agence de la CNESST et qu'elle respecte l'ensemble des obligations prévues à la Loi et au Règlement.

À titre d'exemple, Monsieur Untel, infirmier bachelier, possède une entreprise à son nom afin d'effectuer des contrats dans une installation du Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) près de son territoire. Il ne possède aucun permis d'agence. Ainsi, considérant la Loi et le Règlement, Monsieur Untel ne pourra pas faire renouveler son contrat en l'absence du permis d'agence requis.

SECTION II — AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL

Régions sociosanitaires

Q.1 Quelles sont les régions sociosanitaires en territoire urbain?

R

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

Q.2 Quelles sont les régions sociosanitaires en territoire mitoyen?

R

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

Q.3 Quelles sont les régions sociosanitaires en territoire éloigné?

R

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

Q.4 Le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James est-il visé par la Loi et le Règlement ?

R Non.

Q.5 Existe-t-il des nuances pour les organismes desservant une clientèle autochtone?

R Les organismes suivants peuvent recourir à des agences et à des pharmaciens en MOI en tout temps sans être assujettis au taux horaire maximum :

- 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.

Toutefois, ces établissements doivent tout de même s'assurer d'appliquer l'ensemble des autres obligations prévues au Règlement.

Q.6 Comment le Règlement doit-il être appliqué dans le cas d'organismes ayant des installations qui se trouvent dans une autre région sociosanitaire?

R Le lieu physique de l'installation, et non l'emplacement du siège social de l'organisme, détermine la date d'interdiction du recours aux agences. Conséquemment, différents délais peuvent s'appliquer au sein d'un même organisme.

Entrée en vigueur des limitations

Q.7 À quelle date débute l'interdiction de recourir à du personnel d'agence?

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

- 20 octobre 2024 inclusivement pour les territoires urbains.
- 19 octobre 2025 inclusivement pour les territoires mitoyens.
- 18 octobre 2026 inclusivement pour les territoires éloignés.

Exceptions

Q.8 Pourquoi les demandes d'exceptions pour lesquelles des données ont été soumises au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) n'apparaissent-elles pas?

R Les demandes déposées au CPNSSS seront analysées en vue de la mise à jour du Règlement prévue à l'hiver 2024.

Q.9 Le titre d'emploi de gardien n'est pas spécifié à titre d'exception. Est-ce que le Règlement s'applique aux services de sécurité?

R Uniquement si ce sont des contrats de location de personnel, et non des contrats de services achetés.

Q.10 Comment un organisme peut-il faire valoir qu'une exception lui est requise pour des titres d'emploi ou pour des installations dans un ou plusieurs réseaux locaux de service (RLS)?

R En prévision de la mise à jour du Règlement à l'hiver 2024, tout organisme doit transmettre ses demandes d'exceptions au CPNSSS en l'accompagnant de données probantes ainsi que de toute la documentation nécessaire au soutien de celle-ci., et ce, au plus tard le 10 novembre 2023/2024.

Toute demande reçue après cette date sera analysée, mais le sera en vertu du mécanisme permettant au ministre d'accorder des exceptions spécifiques, plutôt que dans le cadre d'une modification réglementaire.

Toute demande ainsi que la documentation y afférente doivent être transmises à l'adresse : moi-agence@ssss.gouv.qc.ca

Q.11 Existe-t-il des exceptions pour certains types d'organismes?

R Oui. Les milieux de vie suivants sont dispensés de l'interdiction de recourir à des agences nonobstant le lieu physique de l'installation :

- Les ressources de type familial (RTF) au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS).
- Les ressources intermédiaires (RI) au sens de la LSSSS qui accueillent au plus quinze (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 quinze (15) unités locatives ou moins.
- 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.

SECTION III — MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE

Cadres

Q.1 Un établissement public ou un établissement privé conventionné (EPC) peut-il recourir à des cadres en MOI?

R Oui. Le recours à de telles ressources dans des fonctions d'encadrement est balisé 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](#).

Tous les autres organismes ne peuvent pas.

Pharmaciens

Q.2 Les organismes peuvent-ils continuer de recourir aux services de pharmaciens à titre de MOI, communément appelé « pharmaciens dépanneurs » ?

R Oui. Selon les échéanciers suivants :

Territoire	Date Limite
Urbain	20 octobre 2024
Mitoyen	19 octobre 2025
Éloigné	Aucune

Néanmoins, il existe plusieurs exceptions pour lesquelles il n'existe aucune date limite pour le recours à des pharmaciens à titre de MOI :

Exceptions	
Les organismes suivants :	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Les types d'organismes suivants, peu importe leur localisation géographique :	<ul style="list-style-type: none"> RTF au sens de la LSSSS. RI au sens de la LSSSS qui accueillent au plus quinze (15) usagers ou moins. 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. Maisons de soins palliatifs. Institutions religieuses qui exploitent une infirmerie ou celles qui maintiennent une installation d'hébergement et de soins de longue durée.
Les RLS suivants :	<ul style="list-style-type: none"> Charlevoix Thetford Beauce Etchemins Montmagny-L'Islet Granit Suroît Pierre-De Saurel

Q.3 Puis-je recourir à des pharmaciens à titre de MOI par télépharmacie?

R Oui. Selon les échéanciers suivants :

Territoire	Date Limite
Urbain	20 octobre 2024
Mitoyen	19 octobre 2025
Éloigné	18 octobre 2026

Q.4 Puis-je recourir à des pharmaciens en service acheté par télépharmacie?

R Oui. Les services achetés ne sont pas couverts par le Règlement.

À titre d'exemple, pour une période donnée, un EPC peut recourir aux services d'une pharmacie privée (ou d'un pharmacien autonome) pour la préparation, la distribution de médicaments auprès de la clientèle de l'une ou l'autre de ses installations.

SECTION IV — INTERDICTIONS

Étudiants

Q.1 Une agence peut-elle proposer un étudiant en technique administrative comme technicien en administration?

R 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.

Q.2 Une agence peut-elle proposer un étudiant en physiothérapie comme aide de service?

R Oui. Conformément au principe expliqué en réponse à la question précédente, les exigences du titre d'emploi d'aide de service ne requièrent pas la diplomation de physiothérapeute.

Agence de placement de personnel

Q.3 À partir de quel moment une agence peut-elle offrir aux organismes les services d'une personne salariée qui travaillait auparavant pour un organisme?

R 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 organisme situé dans la même région sociosanitaire ou dans une région sociosanitaire limitrophe que celui où cette personne travaillait auparavant.

Si la personne est, à la fois, employée par un organisme et une agence ou si cette période d'un an n'est pas complétée, l'agence peut uniquement affecter cette personne dans des milieux de travail non encadré par le Règlement (par exemple : secteur manufacturier, commercial, etc.).

Q.4 Une agence peut-elle facturer une indemnité à l'organisme si ce dernier embauche une personne qui travaillait pour cette agence?

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

À titre d'exemple, un organisme obtient les services d'une sexologue clinicienne d'une agence pour des affectations à Info-Santé d'une durée de trois mois et le contrat prévoyait que si l'organisme embauche un membre du personnel de l'agence, l'équivalent de six mois d'honoraires à temps plein serait payé à titre compensatoire. Après un mois, l'organisme embauche cette personne. En vertu du Règlement, il est interdit à l'agence d'exiger la compensation, car il s'agirait d'une violation du Règlement. Si l'agence tentait de l'exiger, l'organisme ou la personne concernée pourrait dénoncer cette agence en remplissant un formulaire de dénonciation.

Q.5 Une agence peut-elle fournir des travailleurs autonomes aux organismes?

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

Q.6 Un employé d'une agence nous contacte afin d'obtenir de l'information sur les emplois disponibles au sein de l'organisme. Puis-je y répondre?

R Oui. Les réponses à transmettre sont les mêmes que pour toutes autres personnes qui désirent déposer sa candidature au sein de l'organisme.

Q.7 Est-ce qu'un organisme 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?

R Le Règlement prévoit, à l'article 7, l'interdiction aux agences de se prévaloir de toutes clauses de non-concurrence ou ayant des effets similaires auprès d'un organisme ou d'une personne qui souhaite être embauchée.

Cependant, le même article n'a pas pour effet de permettre aux organismes de solliciter individuellement le personnel d'agence. Avant de procéder à de la sollicitation, il est suggéré aux organismes de valider auprès de leur service du contentieux juridiques afin d'assurer notamment le respect des principes de bonne foi et d'obligation de loyauté liant les cocontractants.

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

SECTION V — RÉTRIBUTION DES SERVICES

Taux horaire

Q.1 Les taux horaires maximums s'appliquent-ils dès l'entrée en vigueur du Règlement?

R Oui. Toutefois, les tarifs prévus dans les contrats du Centre d'acquisitions gouvernementales (CAG) et dans les contrats maison des organismes, qu'ils soient de gré à gré ou par appels d'offres publics, sont maintenus jusqu'à la date d'échéance de ces derniers ou de leur renouvellement selon la première occurrence entre les deux situations. En d'autres mots, tout nouveau contrat ou prolongation ainsi que renouvellement de contrats en cours doivent être conformes au Règlement.

Q.2 Le Règlement indique que les contrats du CAG 2022-8033 et 2023-8017 ne sont pas visés par celui-ci. Est-ce que cela signifie que ces contrats ont préséance sur le Règlement?

R Oui. Comme tout contrat signé avant l'entrée en vigueur de la Loi et du Règlement, ces contrats demeurent en vigueur jusqu'à leur échéance. Cependant, ce sont les seuls à pouvoir être renouvelés sans être soumis au Règlement.

Q.3 Que signifie le fait qu'un titre d'emploi ne se retrouve pas dans l'annexe 1 du Règlement?

R L'annexe vise uniquement à identifier le taux horaire maximum de certains titres d'emploi. Les titres d'emploi 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.

Q.4 Qu'advient-il d'une agence qui facture un taux horaire excédentaire à ce qui est prévu à l'annexe 1?

R Une discussion avec l'agence doit avoir lieu afin que la situation puisse être conforme. En l'absence d'ajustement, un [formulaire de dénonciation](#) devra être rempli.

Q.5 Les taux horaires prévus à l'annexe 1 et facturés par les agences sont-ils taxables?

R Oui.

Q.6 Est-ce que les taux horaires prévus à l'annexe 1 incluent les taxes?

R Non.

Temps supplémentaire et temps supplémentaire obligatoire

Q.7 Une agence peut-elle facturer le temps supplémentaire (TS) et le temps supplémentaire obligatoire (TSO) à taux et demi si ce dernier excède le taux horaire maximum prévu au Règlement?

R Non. Lorsqu'un taux horaire maximum est prévu par l'annexe 1, il est interdit de procéder à une toute majoration que ce soit, même si celle-ci était inférieure ou égalait le taux horaire maximum. Ainsi, en cas de TS et de TSO, seul le taux horaire régulier prévu au contrat est payable.

Q.8 Qu'en est-il pour les titres d'emploi non prévu à l'annexe 1? Existe-t-il des cas où le temps supplémentaire peut- être facturé par les agences?

R	Titre d'emploi inscrit à l'annexe 1	Temps supplémentaire facturable selon l'article 9?
	Oui	Non
	Non	Oui

En conséquence, les agences peuvent facturer uniquement le temps supplémentaire pour le personnel des agences dont le titre d'emploi est absent de l'annexe 1.

Dans ces cas, le taux horaire régulier versé au personnel de l'agence – à ne pas confondre avec le tarif horaire facturé par une agence – peut être majoré d'un maximum de 67 %. Aucuns frais additionnels ne peuvent être ajoutés, quels qu'ils soient.

Au surplus, sachez que les pharmaciens en MOI (travailleurs autonomes) ne peuvent pas facturer de temps supplémentaire.

Q.9 Comment un organisme peut-il s'assurer que l'agence de placement facture correctement les heures en TS et TSO?

R Vous pouvez 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 organisme ou de tout autre organisme 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.

Q.10 Les agences peuvent-elles demander de facturer des heures additionnelles pour compenser l'absence de frais accessoire ou l'interdiction de majoration en cas de TS ou de TSO?

R Non. Les taux horaires maximums ne doivent pas et ne peuvent pas être contournés de quelque manière que ce soit. Le paiement compensatoire additionnel de journée ou d'heures de travail, de frais accessoires non autorisés ou tout autres rétribution, sous quelque forme que ce soit, d'une valeur excédent la tarification horaire est donc prohibée. Une agence qui tenterait d'en facturer serait passible de mesures administratives et de sanctions pénales.

Q.10 A 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?

R Oui. S'il est appelé, selon les conditions particulières pour lesquelles un établissement requiert ses services, à effectuer un grand nombre d'heures dans la même semaine, il peut négocier un tarif horaire qui tient compte de ce fait.

Taux horaire majoré

Q.11 Dans quelles régions le taux horaire majoré s'applique-t-il?

R Le taux majoré s'applique aux régions sociosanitaires suivantes :

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

Q.12 La majoration est située à combien pour les régions visées?

R

- Jusqu'au 19 octobre 2025, la majoration est de 35 %.
- Du 20 octobre 2025 au 18 octobre 2026, la majoration est de 20 %.
- Au-delà du 19 octobre 2026, il n'y a plus de majoration.

Rétribution des services (frais de déplacement et de séjour)

Q.13 Est-il possible pour un organisme d'accepter des frais de déplacement et de séjour qu'une agence exige?

R 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).

Q-14 Pour les organismes ayant leur siège social dans un territoire urbain, mais qui ont des points de services en territoire éloigné est-ce que des frais de déplacement peuvent être acceptés?

R Oui. Pour le personnel œuvrant physiquement dans l'une ou l'autre des régions sociosanitaires ciblées précédemment.

Q-15 À quel endroit les montants des frais de déplacement et de séjour se retrouvent-ils?

R Vous devez vous référer à l'annexe II du Règlement.

Q-16 Les agences peuvent-elles facturer le temps de déplacement jusqu'aux installations?

R Oui. Pour les installations situées dans les régions sociosanitaires ciblées précédemment et pour un maximum de 8 heures (16 heures aller-retour).

Q-17 Est-ce qu'il y a un minimum et un maximum applicable aux frais de déplacement?

R 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 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 à déterminer par l'organisme. Une agence ou un membre de leur personnel ne peut imposer ce choix à l'organisme.

Q-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?

R Oui. Dans ce cas, des frais de déplacement pourront être appliqués. Ils s'appliqueront pour le déplacement entre les différents domiciles et le point de services de l'organisme.

Frais de séjour

Q-19 Si de l'hébergement est offert par un organisme, une agence peut-elle quand même facturer des frais de séjour?

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

Q-20 Si une agence possède des appartements afin de loger son personnel, quel montant peuvent-ils facturer?

R Selon l'annexe II, 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.

Q-21 Combien l'agence peut-elle facturer si une personne qu'elle affecte à un organisme loge à son chalet personnel durant le cadre de l'affectation?

R Dans un cas comme celui-ci, tout organisme 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 l'organisme pour pouvoir être facturé.

Q.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 l'organisme d'acquitter l'hébergement. Que faire?

R Vous pouvez accepter la demande de déplacement, mais le montant facturé pour le déplacement ne pourra être supérieur à ce que les frais d'hébergement coûteraient.

Q.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?

R 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 28 jours et que son agence lui loue un appartement, cela signifie que cette dernière ne pourra pas facturer à l'organisme plus de 20 fois le frais de séjour.

SECTION VI — OBLIGATIONS PARTICULIÈRES INCOMBANT AUX AGENCES DE PLACEMENT, À LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE ET AUX ORGANISMES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Q.1 De quelle façon la liste des agences, pharmaciens et cadres qui ont obtenu des affectations au cours de chaque trimestre doit-elle être transmise?

R Les équipes du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) travaillent activement à implanter les éléments nécessaires aux redditions de compte prévues par le Règlement. Les modalités précises seront donc communiquées ultérieurement. Pour l'heure, les établissements publics et EPC doivent donc continuer avec les redditions GESTRED.

Q.2 Est-ce que les membres du personnel d'agence doivent avoir une carte d'identité ?

R Oui. L'agence doit la fournir. Celle-ci doit comprendre :

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

Q.3 Qui doit assumer les frais de vérification des antécédents judiciaires du personnel des agences?

R Les agences elles-mêmes. Elles ne peuvent pas les facturer aux organismes.

Q.4 En cas d'enjeux de compétence avec du personnel d'agence, qu'est-ce que les organismes peuvent faire?

R Il est proposé que les organismes adoptent la stratégie suivante, le tout, en fonction 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 le personnel 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.

Q.5 Est-il possible de conclure un contrat de location de personnel avec de la MOI?

R Non. Dès l'entrée en vigueur de la Loi et du Règlement, aucun contrat ne peut être conclut avec de la MOI. Il existe deux exceptions où la MOI est permise :

- Le recours à des pharmaciens.
- Le recours à des cadres, mais uniquement pour les établissements publics et établissements privés conventionnés.

SECTION VII — MESURES ADMINISTRATIVES

Q.1 Qui applique les mesures administratives?

R Les mesures sont appliquées à la suite d'une enquête d'un représentant du ministre de la Santé.

Q.2 Quelles sont les mesures administratives applicables aux agences?

- R**
- 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.

Q.3 Quelles sont les mesures administratives applicables aux pharmaciens?

- R**
- 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.

Q.4 Quelles sont les mesures administratives applicables aux organismes du secteur de la santé et des services sociaux?

R Soumettre un plan d'action spécifiant les modalités visant la conformité d'application de la Loi et du Règlement.

SECTION VIII — DISPOSITIONS DONT LA VIOLATION CONSTITUE UNE INFRACTION

Q.1 Quelles sont les violations possibles?

- R** 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 de placement de personnel;
 - une personne qui également à l'emploi d'un organisme 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 organisme 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 organismes.
- Le non-respect des obligations relatives aux organismes, agences et aux pharmaciens.

SECTION IX — DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Pouvoirs d'enquêtes et d'inspection

Q.1 Où peut-on trouver le formulaire de dénonciation?

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

Q.2 À qui le formulaire de dénonciation doit-il être soumis?

R À la direction de l'inspection et des enquêtes du MSSS par courriel : moi.die@ssss.gouv.qc.ca.

Q.3 Qu'arrive-t-il à la suite du dépôt d'un formulaire de dénonciation?

R 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.

Q.4 Si une agence a des pratiques contractuelles allant à l'encontre du Règlement, quelles sont les obligations de l'organisme?

R Si l'organisme s'en aperçoit avant la signature d'un contrat, il doit d'abord exiger de l'agence qu'elle adopte des pratiques conformes avant de le signer. En l'absence d'ajustement, un formulaire de dénonciation devra être rempli et le contrat ne doit pas être signé. Autrement, l'organisme pourrait être considéré comme complice de la violation de la Loi et du Règlement par l'agence.

Si l'organisme s'en aperçoit après la signature d'un contrat, il doit d'abord exiger de

l'agence qu'elle adopte des pratiques conformes. En l'absence d'ajustement, un formulaire de dénonciation devra être rempli dans les meilleurs délais et l'organisme devrait s'enquérir auprès de ses conseillers juridiques de l'opportunité de résilier le contrat. Autrement, l'organisme pourrait être considéré comme complice de la violation de la Loi et du Règlement par l'agence.

Q.5 Un organisme peut-il être visé par une enquête ou une inspection?

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

SECTION X — AUTRES QUESTIONS

Q.1 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?

R Non. Elle demeure en vigueur.

Q.2 Qu'advient-il des contrats maison qui excèdent la date limite de recours aux services des agences signés avant le 4 octobre 2023?

R Le contrat demeure valide, mais l'organisme doit respecter les dates limites de recours aux agences prévus au Règlement à moins d'une circonstance exceptionnelle autorisée par le ministre de la Santé.

À titre d'exemple, un contrat maison, pour des préposés en hygiène-salubrité, a été signé en juin 2022 et pour une durée fixe jusqu'en juin 2025, sans période de renouvellement. Étant en territoire urbain, cet organisme ne pourra plus recourir à ce contrat après la date butoir du 20 octobre 2024 pour obtenir du personnel.

Q.3 Dans l'éventualité où les agences retenues dans un appel d'offres du CAG ne permettent pas de répondre aux besoins d'un organisme qui bénéficie du contrat du CAG, celui-ci peut-il utiliser les services d'une agence autre dans le cadre d'une entente maison?

R Non. Il est toutefois possible qu'une agence qui n'est pas reconnue dans un appel d'offres du CAG puisse devenir un sous-traitant d'une agence reconnue. Pour ce faire, l'agence non reconnue doit communiquer avec le CAG pour s'informer sur le processus à respecter.

Q.4 Si un titre d'emploi n'est pas inclus dans les appels d'offres du CAG, est-il possible de faire un contrat maison?

R Oui. Le contrat, en conformité avec la Loi sur les contrats des organismes publics (LCOP), doit se faire aux conditions de la circulaire 2022-025, notamment :

- L'entente avec l'agence doit prévoir les mêmes conditions que celles prévues aux documents d'appels d'offres du CAG.
- Le président-directeur général ou le directeur général de l'établissement, selon le cas, doit autoriser la signature de l'entente.

Q.5 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?

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

Q.6 Comment les organismes peuvent-ils communiquer avec le MSSS pour des questions en lien avec les agences et la MOI?

R Par courriel, à l'adresse : moi-agence@ssss.gouv.qc.ca.