



Mémoire de l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux (AGESSS)

Présenté à la Commission de la santé et des services sociaux

Dans le cadre des consultations particulières à l'égard du projet de loi n° 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

Mars 2023

Sommaire

Ce mémoire est déposé dans le cadre des consultations particulières de la Commission de la santé et des services sociaux à l'égard du [projet de loi n° 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](#) (ci-après « PL10 ») – et s'adresse notamment au ministre de la Santé, M. Christian Dubé.

L'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux (ci-après « AGESSS ») est évidemment directement interpellée par le PL10 puisqu'il touche au cœur des activités générées par notre organisation et nos membres. À l'instar de beaucoup de Québécoises et de Québécois, nous sommes préoccupés par l'état de la situation du réseau de la santé et des services sociaux, dont le bilan fut considérablement aggravé par la conjoncture de la pandémie de COVID-19.

Nous saluons l'objectif de se « libérer des agences privées » mais nous considérons qu'il est impératif de demeurer vigilants quant à certains écueils qui pourraient en découler, vis-à-vis du réseau de la santé et des services sociaux (ci-après « RSSS ») ainsi que des contribuables-patients.

À court terme, le PL10 aura un impact évident sur l'accès aux services et sur les listes d'attente en situation de grave pénurie de main-d'œuvre, et ce, plus particulièrement en régions éloignées où le recours à la main-d'œuvre indépendante (ci-après « MOI ») est majoritaire. De ce fait, il est à notre avis essentiel que la mise en œuvre de ce projet de loi soit structurée et progressive.

À terme, nous visons le retour à des équipes plus pérennes et stables, pour que nous puissions limiter le fait de devoir constamment former de nouvelles recrues. À cet égard, la perspective de voir une amélioration globale des conditions de travail afin de favoriser le retour des employés dans le réseau public est au centre de nos préoccupations.

Cependant, en considération des difficultés inhérentes au recours systématique à la MOI, nous sommes positivement d'avis que l'affranchissement des agences privées constitue un « mal nécessaire », qui pourrait avoir des effets positifs sur l'avenir du RSSS. Également, la limitation du recours aux agences privées peut à notre avis générer des économies substantielles qui devront être réinvesties dans le réseau public.

Pour ces raisons, l'AGESSS souscrit au principe du PL10, moyennant l'adoption d'amendements destinés à tenir compte de la réalité des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux.

Table des matières

Sommaire.....	2
Présentation de l'AGESSS	4
Projet de loi n° 10, <i>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</i>	5
Enjeux pour les gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux	6
Solutions	7
Liste des recommandations.....	9

Présentation de l'AGESSS

L'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux est active depuis plus de 50 ans. Notre association est la plus grande force de représentation des gestionnaires du RSSS, de même que la plus importante association de gestionnaires au Québec, tous secteurs confondus.

Avec près de 8000 membres actifs dans le réseau de la santé et près de 1400 membres retraités, l'AGESSS est reconnue, aux fins de relations de travail et des conditions d'exercice, comme représentante de l'ensemble des gestionnaires et interlocutrice principale auprès du ministère de la Santé et des Services sociaux (ci-après « MSSS »). Nous sommes une corporation constituée en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*. Nos membres sont répartis dans l'ensemble des régions du Québec.

LA **MISSION** que nous poursuivons :

- Représenter, promouvoir et défendre les intérêts et les droits des membres;
- Consulter et tenir informés les membres en tout temps;
- Influencer les acteurs en participant aux réflexions et débats concernant les principaux enjeux du réseau de la santé et des services sociaux;
- Contribuer au développement ainsi qu'au déploiement des meilleures pratiques en gestion;
- Valoriser l'excellence en gestion.

LES **VALEURS** qui guident nos décisions et nos actions :

- Respect;
- Justice;
- Équité;
- Professionnalisme;
- Démocratie;
- Accessibilité.

LA **VISION** qui nous anime :

Être le partenaire incontournable de tous les gestionnaires pour la reconnaissance de leur rôle et le respect des conditions de travail reliées à leur profession.

Projet de loi n° 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*

Le PL10 a été déposé le 15 février dernier par le ministre de la Santé, M. Christian Dubé (ci-après « Ministre »). Il vient modifier la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (chapitre S-4.2) « afin de limiter 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 ». L'objectif fondamental du Ministre est l'abolition du recours aux agences privées d'ici 2026 : « Avec le projet de loi aujourd'hui, non seulement je veux influencer un changement de culture, mais il faut se libérer des agences privées ».

Ce qui est notable du PL10 est indubitablement sa minceur législative (5 pages), le Ministre se réservant le droit de recourir à la voie réglementaire graduellement au fil du temps :

À cet égard, le projet de loi prévoit qu'un organisme du secteur de la santé et des services sociaux ne peut recourir aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante, sauf dans la mesure prévue par règlement du gouvernement. À cet effet, il octroie, entre autres, au gouvernement le pouvoir de déterminer par règlement la période durant laquelle un organisme peut recourir aux services d'une agence de placement de personnel ou à de la main-d'œuvre indépendante. Il précise que les dispositions d'un règlement pourront varier selon les catégories d'organismes, les régions sociosanitaires ou les territoires.

Nous sommes particulièrement interpellés par l'article 383.3, qui explicite :

En raison de circonstances exceptionnelles, le ministre peut, de sa propre initiative à l'égard d'un organisme du secteur de la santé et des services sociaux ou à la demande d'un tel organisme, accorder une autorisation permettant à cet organisme de continuer à recourir, pour la période qu'il détermine, aux services d'une agence de placement de personnel ou à de la main-d'œuvre indépendante, dans la mesure où la période fixée par règlement pris en vertu du paragraphe 2° du deuxième alinéa de l'article 338.2 n'est pas échue. Si le ministre le juge opportun, il peut renouveler cette autorisation pour toute période qu'il détermine.

Les dispositions prévues par règlement pris en vertu de l'article 338.2 continuent de s'appliquer à l'organisme visé au premier alinéa durant toute période déterminée par le ministre, avec les adaptations nécessaires. Le ministre peut assortir son autorisation ou son renouvellement de conditions additionnelles à celles prévues par un tel règlement, s'il le juge nécessaire.

Sous ce rapport, nous ne pouvons réprimer certaines inquiétudes vis-à-vis du fait que peu d'éléments sont spécifiquement prévus au projet de loi dans sa forme actuelle et qu'il octroie de larges pouvoirs au Ministre lui-même.

Nous souhaitons ainsi voir bonifier le PL 10 afin que l'adoption de règlements par le ministre soit précédée de véritable consultation des parties prenantes

Enjeux pour les gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux

- Les décisions prises par le Ministre auront sans l'ombre d'un doute des impacts significatifs et directs sur le travail des gestionnaires, qui eux, subissent déjà de la pression et de la surcharge de travail. Les gestionnaires et les employés du RSSS ont des limites objectives. L'enjeu de la pénurie de personnel ne va pas disparaître avec le PL10, bien au contraire;
- Nous rappelons que l'expérience récente s'est traduite par l'augmentation des écarts entre les conditions de travail des employés du réseau public vis-à-vis de celles des agences de placement. Il est donc nécessaire d'offrir des stratégies qui permettront de ne pas se retrouver en plus grande difficulté qu'actuellement;
- Cette liste du personnel des agences de placement – les quarts de travail et les contrats – qui devrait se rétrécir inéluctablement sera remplacée par qui après son écartement? Certaines MOI sont en poste depuis tellement longtemps qu'il pourrait même y avoir une perte d'expertise dans le RSSS;
- La question du bris de services cliniques et de la pression induite sur les autres services est, pour certaines régions, selon nous quasi inévitable;
- Cela impliquerait une utilisation plus régulière des plans de contingence – ce qui rend le travail plus ardu;
- Est-ce que la MOI sera ultimement encline à réintégrer le réseau public? Quelles seront les mesures prises pour remplacer cette dernière? Immigration, décloisonnement des professions, interdisciplinarité ? ;
- Nous craignons à juste titre que cela se traduise par une surcharge des gestionnaires, avec notamment l'augmentation du temps consacré à la gestion des ressources humaines et la diminution de la gestion de proximité;
- Les gestionnaires peuvent subir en conséquence une augmentation du stress et de l'anxiété, sans compter qu'ils pourraient être appelés à contribuer comme main-d'œuvre pour pallier la pénurie de personnel et la pression sur les équipes actuelles;
- Le recours au temps supplémentaire obligatoire (TSO) pourrait se pérenniser;
- Il pourrait s'ensuivre une démobilisation des équipes et même des départs de gestionnaires du RSSS.

Solutions

- En tant que partenaires du RSSS, nous estimons que le PL10 comporte à moyen et long termes plus d'éléments positifs que le contraire, à condition bien sûr que le cadre législatif soit davantage étoffé dès le départ afin de limiter le recours à la voie réglementaire;
- En regard des règlements qui découleront du PL10, nous proposons que le Ministre prenne en compte l'expertise et l'expérience des gestionnaires qui connaissent bien la réalité du terrain, ce qui permettra de moduler les actions selon les vrais besoins de la population;
- Le PL10 doit tenir compte d'emblée de l'impact négatif sur la charge de travail ainsi que de l'importance des gestionnaires en regard de la tâche titanesque qui leur incombe, travaux herculéens qui peuvent bien évidemment se traduire par la complexification de la gestion des horaires et de l'organisation des services, sans compter l'augmentation du stress et de l'anxiété;
- S'assurer que les gestionnaires puissent avoir directement sous leur gouverne du support administratif pour le suivi de la gestion des horaires, favoriser à plus grande échelle l'autogestion des horaires afin d'impliquer les employés et ainsi mieux planifier en fonction des intérêts et condition de vie de nos employés, prévoir du soutien pour les gestionnaires et des mesures pour compenser leur charge de travail;
- En regard de la mise en application du PL10, nous devons viser l'affranchissement du RSSS de la MOI sur une base graduelle successivement pour éviter des bris de services ainsi que le chaos dans les conditions de travail et d'exercice des gestionnaires et des travailleurs. À cet égard, la réalité des régions devra être considérée. Ces dernières sont extrêmement tributaires de la MOI considérant les problématiques relativement à la disponibilité de la main-d'œuvre du RSSS. Il s'agit donc de procéder à une transition graduelle en modulant les implications, pour viser un retrait progressif de la MOI;
- Ce retrait graduel doit pouvoir permettre une objectivation périodique des impacts sur le réseau de la santé et des services sociaux et sur le personnel déjà en place;
- Nous sommes persuadés que le PL10 doit s'accompagner en concomitance d'améliorations significatives des conditions de travail des travailleurs et des gestionnaires dans le RSSS. De cette façon, il sera possible de rendre plus attractif le RSSS et ainsi inciter au retour de la MOI. Si cette dernière ne réintègre pas en majorité le réseau public, nous nous dirigeons vers un douloureux cul-de-sac;
- L'élimination graduelle du recours aux agences privées devrait générer des économies substantielles pour l'État. Nous sommes péremptoirement d'avis que ces sommes doivent être réinvesties intégralement dans le RSSS afin de permettre un cadre et un environnement de travail adéquat, permettant aux gestionnaires et aux travailleurs d'opérer au meilleur de leurs compétences.

Liste des recommandations

1. Que le principe du PL10 soit adopté, moyennant l'adoption des amendements ci-après destinés à tenir compte de la réalité des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux;
2. Que des amendements soient adoptés visant à bonifier le PL10 et à en rendre les dispositions législatives mieux définies à la base – limitant ainsi le recours à la voie réglementaire;
3. Que le PL10 tienne compte de la charge de travail et de l'importance des gestionnaires – notamment en limitant la surcharge des gestionnaires, l'augmentation du stress et de l'anxiété, et la complexification de la gestion des horaires;
4. Que le PL 10 soit accompagné de mesures visant à compenser les impacts prévisibles sur l'organisation et la charge de travail des gestionnaires;
5. Que les étapes de la mise en œuvre du PL10 soient déterminées en concertation avec les gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux, et communiquées clairement;
6. Que le PL10 vise la transition vers l'affranchissement du réseau de la santé et des services sociaux de la main-d'œuvre indépendante – par phases graduellement successives afin d'éviter des bris de services;
7. Que soit intégrée au PL10 une approche progressive en modulant les implications en visant un retrait graduel de la main-d'œuvre indépendante;
8. Que le PL10 vise un retrait très graduel de la main-d'œuvre indépendante afin de permettre une objectivation des impacts sur le réseau de la santé et des services sociaux et sur le personnel déjà en place;
9. Que le PL10 soit accompagné de mesures visant l'incitation du retour au réseau public de la main-d'œuvre indépendante;
10. Que découle du PL10 un meilleur encadrement des ressources, des formations uniformes et pérennes ainsi qu'une optimisation des rôles et responsabilités de chacun;
11. Que les économies budgétaires générées par l'élimination graduelle du recours à la main-d'œuvre indépendante soient directement réinvesties dans le réseau de la santé et des services sociaux.