

Directive ministérielle **DGGMO-001**

- Catégorie(s) :**
- ✓ Milieu de vie : Centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), hébergement jeunes en difficulté, hébergement DITSA et hébergement DP
 - ✓ Stabilisation de la main d'œuvre
 - ✓ Registre de stabilisation

Directive sur la stabilisation de la main-d'œuvre des milieux de vie publics et privés conventionnés des établissements du réseau de la santé et des services sociaux

Première diffusion

Expéditeur :	Direction générale de la gestion de la main d'œuvre (DGGMO)
---------------------	--------------------------------------------------------------------



Destinataires :	<p>Établissements publics et privés conventionnés ayant plus d'un milieu de vie pour les clientèles des missions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • centre de protection de l'enfance et de la jeunesse • centre d'hébergement et de soins de longue durée • centre de réadaptation excluant les personnes ayant une dépendance • centre d'accueil ou un centre de services sociaux visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris <p>Ci-après nommés « établissements visés »</p> <p>**uniquement pour les services qu'ils offrent aux usagers hébergés**</p>
------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Directive	
Objet :	Le plan d'action de la deuxième vague prévoit un livrable visant à établir les principes directeurs encadrant la mobilité de main-d'œuvre afin de réduire le risque de transmission de la COVID-19 par le personnel dans les différents milieux de vie (action #17).
Principe :	Les principes directeurs servent de référence afin de guider les établissements publics et privés conventionnés visés dans l'élaboration de leur plan d'action lié à la gestion de la main-d'œuvre œuvrant dans des milieux de vie où il y a de l'hébergement en contexte de pandémie. Ces principes visent à encadrer la stabilisation du personnel <u>entre les installations</u> en considérant la présence de zones tièdes et chaudes. En ce qui a trait à la gestion de la mobilité à l'intérieur d'une même installation, entre les différentes zones (froides, tièdes et chaudes), elle doit s'appuyer sur les normes PCI applicables dans le milieu.
Mesures à implanter :	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les mesures à prendre en prévention et en continu. ✓ Les mesures visant à stabiliser la main-d'œuvre dans un contexte d'urgence sanitaire. ✓ Les mesures visant à stabiliser la main-d'œuvre en présence de zones tièdes ou chaudes : <ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'un usager ou un employé est déclaré positif à la COVID-19 ou qu'une zone tiède est créée;

Émission :	23-12-2020
------------	------------

Mise à jour :	
---------------	--

- | | |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none">• Lorsqu'il y a une augmentation importante des absences dans un milieu de vie qui génère un bris de service. |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Coordonnées des secteurs et des personnes ressources

Direction ou service ressource :	Direction de l'expérience employé
Documents annexés :	Annexe 1 : Implantation des registres d'exception encadrant la mobilité de la main-d'œuvre dans les milieux de vie

Nous ne pouvons vous garantir que vous avez en main la dernière version de la présente directive. Pour consulter les directives émises par le ministère de la Santé et des Services sociaux visitez le :

msss.gouv.qc.ca/directives

Original signé par

La sous-ministre adjointe,
Josée Doyon

Lu et approuvé par

Vincent Lehouillier pour
La sous-ministre,
Dominique Savoie

Directive**Principes directeurs visant à stabiliser la main-d'œuvre**

Les principes directeurs servent de référence afin de guider les établissements visés dans l'élaboration de leur plan d'action lié à la gestion de la main-d'œuvre œuvrant dans des milieux de vie où il y a de l'hébergement en contexte de pandémie¹. Ces principes visent à encadrer la stabilisation du personnel entre les installations en considérant la présence de zones tièdes et chaudes. En ce qui a trait à la gestion de la mobilité à l'intérieur d'une même installation, entre les différentes zones (froides, tièdes et chaudes), elle doit s'appuyer sur les normes de prévention et de contrôle des infections (PCI) applicables dans le milieu.

En préventionEn continu :

- Poursuivre les travaux de rehaussement de postes et concevoir des horaires de travail pour stabiliser au maximum les employés dans le même milieu de vie dans le cadre des dispositions locales des conventions collectives.
- Prendre les moyens nécessaires pour s'assurer que tous les employés ont pris connaissance des normes de PCI applicables dans leurs milieux de travail et qu'ils ont suivi les formations en PCI pertinentes et disponibles sur l'environnement numérique d'apprentissage.

Phase 1 – Mesures visant à stabiliser la main-d'œuvre dans un contexte d'état d'urgence sanitaire

Dans le contexte d'état sanitaire causé par la COVID-19, l'établissement visé doit prendre les moyens de restreindre la mobilité des personnes salariées dans les milieux de vie visés.

Pour les milieux de vie des programmes DITSADP et jeunesse, s'il n'est pas possible de stabiliser tous les employés à temps partiel dans un seul milieu de vie sans engendrer de bris de service, les procédures doivent être adaptées pour limiter, dans la mesure du possible, la mobilité de ces employés à deux installations de type milieu de vie.

Phase 2 – Mesures visant à stabiliser la main-d'œuvre en présence de zones tièdes ou chaudes

Lorsqu'un usager ou un employé d'un milieu est déclaré positif à la COVID-19 ou qu'une zone tiède est créée, les mesures suivantes sont déployées :

- Activation du plan de préparation d'une éclosion et mise en place des équipes dédiées selon l'évaluation du risque effectuée avec l'équipe PCI et la Santé publique (le cas échéant).
- Ajustement des horaires et des procédures de remplacement afin que les employés travaillant à l'intérieur d'un même type de zone (chaude, tiède ou froide) soient en mesure de combler les absences imprévues.
- Déploiement du plan de délestage interne niveau 1 afin d'augmenter la disponibilité de main-d'œuvre nécessaire à la stabilisation de la main-d'œuvre dans le milieu.

¹ Les principes directeurs s'appliquent aux milieux publics et établissements privés conventionnés suivants : centres d'hébergement et de soins de longue durée, milieux d'hébergement jeunesse, ressources à assistance continue et milieux de réadaptation en santé ou en déficience physique lorsqu'il y a de l'hébergement dans ces milieux.

Parallèlement, les mesures PCI suivantes sont mises en place :

- Application des zones froides, tièdes et chaudes en considérant le nombre de cas confirmés.
- Port de l'ÉPI adéquat.
- Intervention des équipes d'intervention PCI de l'établissement (évaluation rapide et recommandations).
- Restriction de la circulation dans l'unité en éclosion au personnel requis pour les soins et les services.
- Lorsqu'il est nécessaire de faire circuler des membres du personnel, mise en place d'une vigie auprès de ces derniers pour repérer rapidement ceux qui présenteraient des symptômes de la COVID-19.
- Lorsqu'un membre du personnel doit se déplacer sur plusieurs unités dans l'installation, il débute, dans la mesure du possible, par les zones froides, suivies des zones tièdes et termine par les zones chaudes.

Lorsqu'il y a une augmentation importante des absences dans un milieu de vie qui génère un bris de service, appliquer ces actions, en respectant l'ordre suivant :

1. Déployer le plan de délestage interne niveau 2 et le plan de délestage intrarégional si applicable (régions 03, 06, 16).
2. Si les mesures précédentes ne suffisent pas, déplacer un employé d'une installation zone chaude à une autre installation zone chaude.
3. En dernier recours, si les mesures précédentes et l'utilisation du temps supplémentaire ne suffisent pas, déplacer un employé d'une installation zone froide à une installation zone chaude. Dans ce cas, le responsable PCI ou sa personne déléguée doit autoriser le déplacement et le registre de niveau 2 doit être rempli (voir annexe).
4. Dans un cas extrême, un employé peut être déplacé d'une zone chaude à une zone froide. La situation doit être documentée, le déplacement doit être autorisé par le PDG et le registre de niveau 3 doit être rempli (voir annexe). Lorsque cette mobilité est nécessaire, il est suggéré d'informer les instances syndicales locales afin d'expliquer les circonstances et les actions requises.
5. Appliquer les modalités de l'INSPQ dans le document *Prise en charge des travailleurs de la santé dans les milieux de soins (section 2)*, notamment pour les mesures de prévention à mettre en place pour les employés ayant travaillé avec des cas COVID-19 dans les 14 derniers jours et qui sont réaffectés dans une zone froide.

Autre mesure de prévention appliquée pour réduire les risques liés à la mobilité de la main-d'œuvre :

Pour l'employé ayant participé à la convergence interrégionale et qui est de retour dans sa région d'origine, il devra réaliser trois tests de dépistage selon la séquence suivante : 24 heures après son retour, au 5^e et au 14^e jour après le retour.

Documents de référence :

Arrêté ministériel numéro 2020-007 de la ministre de la Santé et des Services sociaux, du 21 mars 2020

GUIDE DE RÉFÉRENCE – Décroissance des mesures découlant de l'arrêté ministériel numéro 2020-007, 22 juillet 2020

COVID-19 : PLAN D'ACTION POUR UNE DEUXIÈME VAGUE, ministère de la Santé et des Services sociaux, août 2020

Directive ministérielle DGAPA-007, ministère de la Santé et des Services sociaux, du 28 octobre 2020

SRAS-CoV-2 – Prise en charge des travailleurs de la santé dans les milieux de soins, Institut national de santé publique du Québec, du 8 octobre 2020 – Version 2.2.

ANNEXES

Liste des annexes

Annexe 1 : Implantation des registres d'exception encadrant la mobilité de la main-d'œuvre dans les milieux de vie

Annexe 1 : Implantation des registres d'exception encadrant la mobilité de la main-d'œuvre dans les milieux de vie

Finalité poursuivie

En lien avec l'objectif de stabilisation des milieux de vie, la création des registres d'exception encadrant la mobilité vise à renforcer le processus d'autorisation du déplacement d'un employé d'une installation de type milieu de vie vers une autre installation de type milieu de vie afin :

- de s'assurer que tous les moyens ont été utilisés avant de recourir au déplacement;
- d'assurer une imputabilité sur les déplacements de la MO qui seront autorisés;
- d'assurer que toutes les mesures additionnelles sont appliquées;
- de mesurer l'évolution de la situation sur le nombre d'employés déplacés de milieu de vie (inter-milieux).

Moyens privilégiés afin d'assurer un contrôle sur le déplacement des employés entre deux installations de type milieu de vie

Implanter trois niveaux de registre visant à documenter les déplacements d'employés entre deux installations de type milieu de vie ayant un facteur de risque lié à la transmission justifiant ainsi un processus de contrôle supplémentaire.

Les titres d'emplois et les programmes cliniques visés sont les suivants :

- Titres d'emploi :
- regroupement des titres d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires;
 - regroupement des titres d'emploi d'infirmier ou d'infirmière;
 - regroupement des titres d'emploi d'infirmier clinicien ou d'infirmière clinicienne et d'infirmier praticien ou d'infirmière praticienne;
 - regroupement des titres d'emploi d'infirmier ou d'infirmière auxiliaire;
 - préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux lourds) (6334);
 - préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux légers) (6335);
 - éducateur ou éducatrice (2691);
 - auxiliaire aux services de santé et sociaux (3588);
 - gardien ou gardienne de résidence (6349);
 - agent ou agente d'intervention (3545);
 - surveillant ou surveillante en établissement (6422);
 - assistant ou assistante en réadaptation (3462);
 - personnel provenant des prestataires de services et qui fournit une prestation de travail correspondant aux tâches des titres d'emploi mentionnés précédemment est également visé.
- Programmes cliniques :
- CHSLD public
 - CHSLD privé conventionné
 - Milieux de vie DITSADP et jeunesse nécessitant un hébergement.

Conditions préalables

La stabilisation de la main-d'œuvre dans les milieux nécessite une harmonisation du processus décisionnel.

Séquence du processus visant à stabiliser les milieux de vie

Étape du processus de gestion des horaires et de remplacement visant à stabiliser les milieux de vie	Niveau d'autorisation	Niveau de registre
1- Production de l'horaire visant à stabiliser tous les employés disponibles*.	Processus régulier d'autorisation	Non applicable
2- Application du temps supplémentaire parmi les employés du milieu de vie.	Processus régulier d'autorisation	Non applicable
3- Réorganisation du travail et plan de contingence.	Chef de service	Non applicable
4- Processus de remplacement au cours de la période horaire à l'intérieur du milieu de vie.	Gestionnaire responsable du milieu de vie	Non applicable

Étape du processus de gestion des horaires et de remplacement visant à stabiliser les milieux de vie	Niveau d'autorisation	Niveau de registre
5- Décision de combler le remplacement par un déplacement d'un employé de même zone en provenance d'une autre installation de type milieu de vie.	Gestionnaire responsable du milieu de vie	Niveau 1
6- Décision de combler le remplacement par un déplacement d'un employé d'un milieu de vie impliquant un changement de zone de froide à tiède ou chaude.	Responsable PCI de l'établissement ou sa personne déléguée	Niveau 2
7- Décision de combler le remplacement par un déplacement d'un employé d'un milieu de vie impliquant un changement de zone de chaude ou tiède à froide.	PDG	Niveau 3

*Pour les milieux de vie des programmes DITSADP et jeunesse, s'il n'est pas possible de stabiliser tous les employés à temps partiel dans un seul milieu de vie sans engendrer de bris de service, les procédures doivent être adaptées pour limiter, à moins de risque de bris de service, la mobilité de ces employés à deux installations de type milieu de vie.

Registre niveau 1

Définition des indicateurs :

Par titre d'emploi et par mission pour les établissements visés :

- Nombre d'employés ayant travaillé dans une seule installation de type milieu de vie lors des 14 derniers jours.
- Nombre d'employés ayant travaillé dans deux installations de type milieu de vie et plus lors des 14 derniers jours.
- Pourcentage des employés ayant travaillé dans un seul milieu de vie lors de la période de 14 jours (indice de stabilité).

Objectif du registre :

- Générer un rapport pouvant mesurer, par mission et par titre d'emploi, le nombre d'employés ayant travaillé dans deux installations de type milieu de vie et plus pour une période de 14 jours.

Registre niveau 2

Définition des indicateurs :

Par titre d'emploi pour l'ensemble des installations de type milieu de vie de l'établissement visé :

- Nombre d'employés déplacés de leur milieu de vie attiré vers un autre milieu de vie nécessitant un changement de zone froide vers une zone chaude ou tiède et qui doit être autorisé par le responsable PCI pour une période de 14 jours.

Objectifs du registre :

- Générer un rapport pouvant mesurer, par mission et par titre d'emploi, le nombre de déplacements d'employés entre deux installations de type milieu de vie impliquant le passage d'une zone froide vers une zone chaude ou tiède et identifier les causes de ces déplacements.

Registre niveau 3

Définition des indicateurs :

Par titre d'emploi pour l'ensemble des installations de type milieu de vie de l'établissement :

- Nombre de déplacements de zone chaude ou tiède à zone froide qui doivent être autorisés par le PDG dans une période 14 jours.

Objectifs du registre :

- Générer un rapport pouvant mesurer, par mission et par titre d'emploi, le nombre de déplacements d'employés entre deux installations de type milieu de vie impliquant le passage d'une zone chaude ou tiède à une zone froide et identifier les causes de ces déplacements.