

## GUIDE D'APPLICATION – 14 décembre 2021

### Arrêté ministériel 2021-085 portant sur les montants forfaitaires versés pour l'attraction et la rétention des professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoires

Le présent guide d'application vise les mesures qui découlent de l'arrêté ministériel 2021-085 du 13 décembre 2021 (ci-après l'Arrêté).

Les informations fournies dans le présent guide visent toutes les personnes salariées comprises dans la catégorie 1 (personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires), à l'exception des externes en soins infirmiers et des externes en inhalothérapie. Elles visent également les personnes embauchées en provenance du secteur privé, notamment dans les agences de placement de personnel, ou à la retraite.

L'ensemble des mesures prévues dans la série d'ordonnances émises, dont les décrets relatifs à l'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois, continuent de s'appliquer.

**Le présent document remplace le guide d'application de l'arrêté ministériel 2021-071 du 18 octobre 2021 pour tenir compte du présent Arrêté en plus de présenter des informations additionnelles pertinentes.**

**Enfin, notez que le présent document est plus particulièrement destiné aux équipes de relations de travail des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).**

**De plus, des sections sont dédiées aux mesures relatives au personnel d'encadrement.**

## MESURES ET MODALITÉS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL SALARIÉ

### MODALITÉS GÉNÉRALES

**Q.1** Qu'est-ce qu'un établissement au sens de l'Arrêté?

**R** Il s'agit uniquement des établissements publics et privés conventionnés du réseau de la santé et des services sociaux.

**Q.2** Qu'est-ce qu'une personne salariée au sens de l'Arrêté?

**R** Il s'agit uniquement des personnes salariées de la catégorie 1, excluant les externes en soins infirmiers et les externes en inhalothérapie.

**Q.3** Est-ce que les mesures prévues à l'Arrêté s'appliquent à l'ensemble des établissements?

**R** Oui. Toutefois, certains montants varient selon la région sociosanitaire. À cet égard, deux groupes de régions ont été déterminés, à savoir :

- Annexe I : Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Mauricie–et-Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Chaudière-Appalaches, Laval, Lanaudière, Laurentides et Montérégie;
- Annexe II : Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

Dans le cas des établissements qui ont des installations dans les régions de l'une et de l'autre des annexes, l'installation doit être utilisée comme référence.

**Q.4** Est-ce que les montants forfaitaires reçus en vertu de l'Arrêté sont cotisables aux fins du régime de retraite?

**R** Non.

**Q.5** Est-ce que les montants forfaitaires reçus en vertu de l'Arrêté sont imposables?

**R** Oui.

**Q.6** Un établissement peut-il refuser à une personne salariée sa demande de se prévaloir de l'une des mesures prévues à l'Arrêté?

**R** Non. Cependant, l'établissement pourrait refuser si l'impact de la demande de la personne salariée met à risque la continuité des services. De plus, l'établissement doit privilégier la stabilité de ses équipes. À titre d'exemple, une personne salariée à temps complet doit demeurer sur son poste.

**Q.7** Les dispositions locales sur les déplacements ou affectations temporaires doivent-elles être respectées afin de mettre en œuvre l'Arrêté?

**R** Non. Il est prévu que les dispositions nationales et locales sont modifiées afin de permettre aux établissements d'affecter les personnes salariées qui ont fait le choix de bénéficier d'une ou des mesures prévues à l'Arrêté sur des quarts de travail leur assurant du temps complet, tout en limitant le nombre de déplacements et en privilégiant des déplacements sur des affectations à long terme.

**Q.8** Est-ce qu'une personne salariée peut cumuler plusieurs montants forfaitaires prévus en vertu de l'Arrêté?

**R** Oui. Tant que les mesures ne sont pas contradictoires. Par exemple, une personne ne peut bénéficier, à la fois, de la mesure visant à favoriser le retour du personnel et celle relative à la personne salariée qui est déjà à l'emploi du RSSS.

## MODALITÉS SPÉCIFIQUES À L'ADMISSIBILITÉ ET AU PAIEMENT DES MONTANTS FORFAITAIRES DÉCOULANT DE CERTAINES MESURES

Ces modalités spécifiques s'appliquent aux mesures suivantes :

- Mesure visant à favoriser le retour du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires ayant quitté le réseau ou provenant du privé;
- Mesure pour la personne salariée déjà à l'emploi du RSSS qui s'engage à travailler à temps complet ou à raison de 9/14;
- Mesure liée à des prêts de service dans les régions d'Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine, Outaouais, Nord-du-Québec, Nunavik, Terres-Cries-de-la-Baie-James.

**Q.1** Que signifient « les heures régulières effectivement travaillées » au sens de l'application de ces trois mesures dans l'Arrêté?

- R** Les heures suivantes sont considérées :
- Heures régulières;
  - Congés annuels;
  - Congés fériés;
  - Congés mobiles;
  - L'équivalent de dix jours de toute autre absence autorisée (dans le cas des prêts de services : quatre jours par prêt de service de quatre mois, jusqu'à un maximum de dix jours par année).

**Q.2** Dans quelle mesure une personne salariée qui ne travaille pas à temps complet conserve-t-elle son admissibilité?

- R** À la condition qu'elle bénéficie soit :
- d'un statut à temps partiel et d'un horaire prévoyant qu'elle travaille 9 jours par période de 14 jours (temps partiel 9/14);
  - d'un aménagement d'horaire avec réduction du temps de travail.

**Q.3** Est-ce que la personne salariée peut s'absenter pendant l'année sans perdre son admissibilité aux montants forfaitaires?

- R** Oui. Les personnes salariées peuvent s'absenter avec rémunération sans risque de perdre leur admissibilité (congs annuels, congés fériés, congés mobiles, congés maladie, congés parentaux, assurance salaire, etc.).

De plus, chaque personne salariée bénéficie d'une banque de dix jours de grâce, à l'exception des personnes retraitées. Ces journées ont pour effet de rendre des journées d'absences (avec ou sans rémunération), non pénalisantes, et ce, autant en termes de perte d'admissibilité que de prorata.

Dans le cas de la mesure relative aux prêts de services de quatre mois, le maximum de jours de grâce par période de quatre mois est de quatre jours, pour un maximum de dix jours au cours de l'année de l'engagement.

Une fois cette banque épuisée, un congé sans solde fait perdre l'admissibilité.

**Q.4** Le montant forfaitaire prévu à chacune de ces mesures est-il payé au prorata des heures régulières effectivement travaillées?

- R** Oui.

Exemple 1 : Mesure visant les personnes salariées nouvellement embauchées. Si une personne salariée s'engage à temps complet dans un établissement d'une région de l'annexe I, durant la période d'une année, s'absente un mois pour vacances et cinq mois pour maladie, cette personne a droit à :

- 2 000 \$ à la signature de son contrat d'engagement;
- Au terme des douze mois, 5 461,54 \$, lequel tient compte du prorata du temps travaillé, calculé de la façon suivante :

Temps complet = 260 jours travaillés, incluant les vingt jours de vacances (moyenne) et les treize jours fériés.

Le 2 <sup>e</sup> versement correspond à la somme des montants forfaitaires ajustée au prorata du temps travaillé moins le montant reçu lors de l'engagement, soit :		
Pour les 6 mois de travail :	$12\ 000\ \$ / 12\ \text{mois} \times 6\ \text{mois à temps complet}$	= 6 000 \$
Pour le mois de vacances :	$12\ 000\ \$ / 12\ \text{mois} \times 1\ \text{mois à temps complet}$	= 1 000 \$
Pour les 5 mois d'absence maladie :	$12\ 000\ \$ / 12\ \text{mois} \times 0\ \text{mois}$	= 0 \$
Application des 10 jours de grâce sur les absences maladie	$12\ 000\ \$ / 260\ \text{jours} \times 10\ \text{jours}$	= 461,54 \$
Montant global à être versé :	$6\ 000\ \$ + 1\ 000\ \$ + 0\ \$ + 461,54\ \$ = 7\ 461,54\ \$$	
Montant du second versement :	$7\ 461,54\ \$ - 2\ 000\ \$ = \mathbf{5\ 461,54\ \$}$	

Exemple 2 : Mesure visant les personnes salariées qui sont déjà à l'emploi. Si une personne salariée s'engage à temps complet dans un établissement d'une région de l'annexe II, durant la période d'une année, s'absente un mois pour vacances, trois mois pour maladie et six mois en libération syndicale, cette personne a droit à :

- 8 000 \$ à la signature de son contrat d'engagement;
- Au terme des douze mois, elle devra rembourser 2 807,69 \$, lequel tient compte du prorata du temps travaillé, calculé de la façon suivante :

Temps complet = 260 jours travaillés, incluant les vingt jours de vacances (moyenne) et les treize jours fériés.

Le 2 <sup>e</sup> versement correspond à la somme des montants forfaitaires ajustée au prorata du temps travaillé moins le montant reçu lors de l'engagement, soit :		
Pour les 2 mois de travail :	$18\ 000\ \$ / 12\ \text{mois} \times 2\ \text{mois à temps complet}$	= 3 000 \$
Pour le mois de vacances :	$18\ 000\ \$ / 12\ \text{mois} \times 1\ \text{mois à temps complet}$	= 1 500 \$
Pour les 3 mois d'absence maladie :	$18\ 000\ \$ / 12\ \text{mois} \times 0\ \text{mois}$	= 0 \$
Pour les 6 mois de libération syndicale :	$18\ 000\ \$ / 12\ \text{mois} \times 0\ \text{mois}$	= 0 \$
Application des 10 jours de grâce	$18\ 000\ \$ / 260\ \text{jours} \times 10\ \text{jours}$	= 692,31 \$
Montant global à être versé :	$3\ 000\ \$ + 1\ 500\ \$ + 0\ \$ + 0\ \$ + 692,31\ \$ = 5\ 192,31\ \$$	
Montant du second versement :	$5\ 192,31\ \$ - 8\ 000\ \$ = \mathbf{-2\ 807,69\ \$}$	

Exemple 3 : Mesure visant les personnes salariées qui sont déjà à l'emploi. Si une personne salariée s'engage à temps complet dans un établissement d'une région de l'annexe I, durant la période d'une année, s'absente huit jours en utilisant sa banque maladie, trois semaines en assurance salaire, trois jours de congés pour visite de grossesse et une semaine sans solde. Étant donné que la personne salariée n'a pas dépassé le maximum de dix jours de congé sans solde prévu à l'Arrêté, cette personne a droit, au prorata, à :

- 5 000 \$ à la signature de son contrat à l'engagement;
- Au terme des douze mois : **8 788,52 \$**, lequel tient compte du prorata du temps travaillé (en jour), calculé de la façon suivante :

Temps complet = 260 jours travaillés, incluant les vingt jours de vacances (moyenne) et les treize jours fériés.

Le 2 <sup>e</sup> versement correspond à la somme des montants forfaitaires ajustée au prorata du temps travaillé moins le montant reçu lors de l'engagement, soit :		
Pour les 12 mois de travail à TC:	15 000 \$ / 260 jours (qui inclut les 4 semaines de vacances et les 13 fériés) = 57,69 \$ par jour	= 15 000 \$
Pour les 8 jours de maladie (banque) :	15 000 \$ / 260 jours X 8 jours	= (461,52 \$)
Pour les 3 jours d'absence pour visites de grossesse	15 000 \$ / 260 jours X 3 jours	= (173,07 \$)
Pour les 3 semaines d'assurance salaire	15 000 \$ / 260 jours X 15 jours	= (865,35 \$)
Pour les 5 jours sans solde (inférieurs au nombre de jours sans solde permis, donc conservation de l'admissibilité)	15 000 \$ / 260 jours X 0 jour	= 0 \$
Application des 5 jours restant de grâce	15 000 \$ / 260 jours x 5 jours	= 288,46 \$
Montant du second versement : 15 000 \$ - 461,52 \$ - 173,07 \$ - 865,35 \$ + 288,46 \$ - 5 000 \$ (déjà reçu) = <b>8 788,52 \$</b>		

Ce qui donne un montant forfaitaire total versé pour une année à temps complet de **13 788,52 \$ (92 % du montant total)**.

**Q.5**

La personne salariée qui convertit en congé sa prime de soir ou de nuit perd-elle son admissibilité à la mesure?

**R**

Non. Cela dit, la journée convertie fera l'objet d'un prorata.

**Q.6** Les personnes salariées qui ont un statut de temps partiel ou celles qui ont un statut de temps complet bénéficiant d'un aménagement de temps de travail avec réduction du temps de travail (ex. : horaire de quatre jours) peuvent-elles bénéficier de la mesure sur l'attraction ou de rétention?

**R** Oui. Cependant, la mesure d'attraction s'applique uniquement aux personnes salariées qui s'engagent à travailler à temps partiel 9/14. La mesure de rétention quant à elle s'applique tant aux personnes salariées à temps partiel (9/14), qu'à celles à temps complet bénéficiant d'un aménagement d'horaire avec réduction du temps de travail. Ces personnes doivent s'engager pour une année et auront droit à une partie des montants forfaitaires, jusqu'à concurrence des pourcentages suivants :

- 50 % pour les personnes à temps partiel qui s'engagent effectuer un 9/14;
- 60 % pour les personnes à temps complet bénéficiant d'un aménagement d'horaire avec réduction du temps de travail.

En conséquence, les montants maximums auxquels ces personnes auront droit sont les suivants :

Montant forfaitaire pour les temps complets	12 000 \$	15 000 \$	18 000 \$
9/14: 1 <sup>er</sup> versement	1 000 \$	2 500 \$	4 000 \$
9/14: 2 <sup>e</sup> versement	5 000 \$	5 000 \$	5 000 \$
Temps complet bénéficiant d'un ATT avec réduction du temps de travail: 1 <sup>er</sup> versement	s.o.	3 000 \$	4 800 \$
Temps complet bénéficiant d'un ATT avec réduction du temps de travail: 2 <sup>e</sup> versement	s.o.	6 000 \$	6 000 \$

**Q.7** Quels sont les impacts d'une perte d'admissibilité?

**R** La personne salariée, à l'exception de la personne retraitée embauchée, doit rembourser la totalité des montants reçus, à l'exception des sommes liées aux frais d'hébergement et de déplacement prévus à la mesure sur les prêts de service.

**Q.8** Est-ce que la personne salariée qui démissionne avant la fin de sa période de référence perd son admissibilité?

**R** Oui. Non seulement l'admissibilité sera perdue, mais le prorata ne pourra non plus être appliqué et le montant versé devra être remboursé en totalité, exception faite des personnes retraitées. Pour ces dernières, en cas de départ, aucun montant ne doit être remboursé et le prorata est applicable.

**Q.9** Qu'arrive-t-il si la personne salariée déménage au plus tard le 14 janvier 2022 et va travailler pour un autre établissement du RSSS?

**R** Une personne salariée qui est en mesure de prouver auprès de son nouvel employeur qu'elle a déménagé pourra signer un engagement de rétention pour une période d'un an auprès de celui-ci.

**Q.10** Quel est l'impact sur le montant forfaitaire pour une personne salariée retraitée réembauchée?

**R** La personne retraitée embauchée, qui ne travaille pas à temps complet pendant l'année de référence, reçoit les montants forfaitaires au prorata des heures effectivement travaillées au cours de son engagement.

À titre d'exemple, la personne retraitée embauchée dans un établissement d'une région de l'annexe II travaille, durant toute l'année à raison de 14 quarts de travail par période de 28 jours (70 % d'un temps complet), et ce, sans aucune autre absence :

- À la signature de son contrat d'engagement, elle reçoit 5 000 \$;
- Au terme des douze mois, elle reçoit un montant de 4 500 \$, lequel tient compte du prorata du temps travaillé, calculé de la façon suivante :

Le 2 <sup>e</sup> versement correspond à la somme des montants forfaitaires ajustée au prorata du temps travaillé moins le montant reçu lors de l'engagement, soit :		
Montant global à être versé :	15 000 \$ x 70 %	= 10 500 \$
Montant du 2 <sup>e</sup> versement :	10 500 \$ - 5 000 \$	= <b><u>5 500 \$</u></b>

**Q.11** Qu'arrive-t-il si la personne salariée démissionne après le 14 janvier 2022 pour travailler pour un autre établissement du RSSS?

**R** Son engagement étant de travailler à temps complet pendant une année complète pour un même employeur, elle devra rembourser les sommes reçues. L'établissement peut récupérer le montant forfaitaire à même les sommes dues, c'est-à-dire les différentes banques payables au départ.

Néanmoins, la personne salariée qui cesse de travailler pour un établissement situé dans une des régions visées par l'annexe I pour aller travailler pour un établissement situé dans une région visée par l'annexe II pourra demander à ce que son engagement soit cédé au nouvel établissement.

**Q.12** Une personne salariée absente (ex. : invalidité, congé de maternité, etc.), entre la date de prise d'effet de l'Arrêté et le 14 janvier 2022, peut-elle bénéficier de la mesure visant les personnes salariées déjà à l'emploi d'un établissement ou de la mesure visant à favoriser le retour du personnel?

**R** Non. La personne salariée doit être disponible pour travailler à temps complet, à l'exception des personnes retraitées, au 14 janvier 2022 pour y être éligible. Seules les personnes salariées en congé parental peuvent s'engager à leur retour au travail dans la mesure où l'urgence sanitaire est toujours en vigueur et seront payées au prorata des heures effectivement travaillées, excluant le temps supplémentaire entre le 14 janvier 2022 et le 14 janvier 2023.

**Q.13** Une personne salariée en retour progressif peut-elle bénéficier de la mesure visant les personnes salariées déjà à l'emploi d'un établissement?

**R** Non. Cette personne doit être de retour à temps complet au plus tard le 14 janvier 2022 afin de bénéficier de la mesure ou si celle-ci est titulaire d'un poste à temps partiel à la hauteur de son engagement à 9/14.

**Q.14** Une personne salariée ayant déjà complété le processus de demande de rente de retraite auprès de Retraite Québec peut-elle l'annuler? Le cas échéant, est-elle admissible aux mesures?

**R** Oui. Avec l'accord de son employeur, elle peut annuler son départ à la retraite. Toutefois, dans ce cas, elle n'est pas admissible au montant forfaitaire visant le retour du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires puisque son lien d'emploi n'a jamais pris fin. Elle demeure toutefois admissible aux autres mesures, sous réserve du respect des conditions d'admissibilité.



**Q.15** Une personne salariée à temps complet peut-elle être déplacée?

**R** Non. La stabilité des équipes est cruciale. Puisque l'horaire de cette personne est déjà à temps complet, l'établissement n'a pas de motif pour la déplacer.

**Q.16** Une personne salariée à temps partiel peut-elle être affectée à différents centres d'activités à chaque fois que les horaires sont produits?

**R** Bien que cela ne soit pas formellement interdit par l'arrêté, cela irait tout de même à l'encontre du principe de stabilité des équipes. Les établissements sont invités à faire des efforts importants à cet égard.

### MONTANT FORFAITAIRE VISANT À FAVORISER LE RETOUR DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES AYANT QUITTÉ LE RÉSEAU OU PROVENANT DU PRIVÉ

**Synthèse :** Cette mesure d'attraction vise toute personne salariée qui ne travaillait pas dans un établissement en date du 23 septembre 2021. Pour y avoir droit, la personne salariée doit signer un engagement à travailler à temps complet ou l'équivalent d'un temps partiel à 9/14, au plus tard le 14 janvier 2022 pour une durée minimale d'une année **et** doit être disponible à respecter son engagement à compter de cette date. Les personnes retraitées peuvent être disponibles à leur convenance. Ainsi, la personne salariée peut, par exemple, débiter au cours de la semaine suivante, pour tenir compte du début de la prochaine période de paie.

**Q.1** Quel est le montant forfaitaire prévu à cette mesure?

**R** Lors de son embauche, la personne salariée qui s'engage à temps complet aura droit à un premier versement de :

- 2 000 \$ si elle travaille pour un établissement situé dans l'annexe I;
- 5 000 \$ si elle travaille pour un établissement situé dans l'annexe II.

De plus, au terme de l'année travaillée, elle a droit à un second versement maximum de 10 000 \$.

La personne salariée qui s'engage à temps partiel 9/14 aura droit à 50 % du montant forfaitaire.

**Q.2** Que se passe-t-il si la personne salariée retraitée embauchée change de nombre de jours de travail par période en cours d'année?

**R** Un prorata sera appliqué. À titre d'exemple, la personne retraitée embauchée à temps complet dans un établissement d'une région de l'annexe II décide, après trois mois de service, de réduire sa prestation de travail à raison de quatorze quarts de travail par période de 28 jours (70 % d'un temps complet) :

- À la signature de son contrat d'engagement, elle reçoit 5 000 \$;
- Au terme des douze mois, elle reçoit un montant de 6 625 \$, lequel tient compte du prorata du temps travaillé, calculé de la façon suivante :



Le 2 <sup>e</sup> versement correspond à la somme des montants forfaitaires ajustée au prorata du temps travaillé moins le montant reçu lors de l'engagement, soit :		
Pour les 3 premiers mois de travail :	15 000 \$ / 12 mois x 3 mois à temps complet x 100 %	= 3 750 \$
Pour les 9 mois suivants :	15 000 \$ / 12 mois x 9 mois à temps partiel x 70 %	= 7 875 \$
Montant global à être versé : 3 750 \$ + 7 875 \$ = 11 625 \$		
Montant du second versement : 11 625 \$ - 5 000 \$ = <b>6 625 \$</b>		

**Q.3** La personne salariée, ayant été embauchée le 12 janvier 2022, mais dont l'orientation ne débutera que le 24 janvier 2022 aura-t-elle droit au montant forfaitaire?

**R** Non. Elle n'y a pas droit puisque sa date d'entrée en fonction est postérieure au 14 janvier 2022, à moins que la personne ait été disponible pour débiter au 14 janvier 2022 et qu'il s'agisse d'une décision de l'employeur.

**Q.4** La personne salariée doit-elle avoir réussi sa période de probation afin d'avoir droit au premier versement du montant forfaitaire?

**R** Non. Elle y a droit dès son entrée en fonction.

**Q.5** Est-ce que la personne salariée ayant échoué sa période de probation doit rembourser le premier versement du montant forfaitaire reçu?

**R** Advenant le cas où l'employeur met fin à sa période de probation pour des motifs qui ne sont pas liés à des agissements fautifs de sa part, elle n'a pas à le rembourser. Dans le cas contraire, elle doit le rembourser.

**Q.6** Est-ce que la personne salariée embauchée, qui modifie son engagement pour travailler à temps partiel en cours d'année, devra rembourser le montant forfaitaire?

**R** Oui. Afin d'avoir droit au montant forfaitaire, la personne salariée doit respecter son engagement soit à temps complet, à temps complet en ATT avec réduction du temps de travail ou à temps partiel 9/14 pendant l'année complète.

Seule la personne retraitée embauchée a la possibilité de modifier son engagement.

**Q.7** Une personne retraitée du secteur de l'éducation embauchée est-elle admissible au montant forfaitaire?

**R** Oui. Il en est de même pour toute personne retraitée (ex. : RREGOP ou RRPE) qui ne travaillait pas, en date du 23 septembre 2021, au sein d'un établissement et qui s'engage à travailler à temps complet ou à temps partiel.

**Q.8** La personne retraitée disposant d'un permis de l'ordre des infirmières et infirmiers du Québec restrictif peut-elle effectuer un retour au travail dans le RSSS?

**R** Oui. Selon les besoins de l'établissement, la personne retraitée peut être embauchée avec un statut particulier restrictif. Toutefois, pour être admissible au montant forfaitaire, elle doit détenir un permis de pratique complet, conformément aux exigences prévues dans la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

**Q.9** Une personne provenant d'une agence de placement de personnel souhaitant être embauchée par l'établissement où elle détient une affectation sera-t-elle admissible au montant forfaitaire?

**R** Oui. À la condition qu'elle respecte tous les critères d'admissibilité prévus à la mesure.

**Q.10** L'établissement qui souhaite embaucher une personne provenant d'une agence de placement devra-t-il acquitter auprès de cette agence des pénalités ou autres compensations monétaires?

**R** Non. Pas pour la période durant laquelle l'arrêté ministériel 2021-017 est en vigueur.

**Q.11** Une agence peut-elle imposer des pénalités ou des mesures de représailles contre une personne travaillant pour elle qui souhaite être embauchée par un établissement?

**R** Non. Pas pour la période durant laquelle l'arrêté ministériel 2021-017 est en vigueur.

### MONTANT FORFAITAIRE POUR LA PERSONNE SALARIÉE DÉJÀ À L'EMPLOI DU RSSS QUI S'ENGAGE À TRAVAILLER À TEMPS COMPLET OU À RAISON DE 9/14

**Synthèse :** Cette mesure de rétention vise toute personne salariée qui travaille dans un établissement en date du 23 septembre 2021. Pour y avoir droit, la personne salariée doit signer un engagement à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 pour une durée minimale d'une année au plus tard le 14 janvier 2022 et être disponible à travailler à compter de cette date. Les personnes retraitées peuvent être disponibles à leur convenance.

De plus, les personnes salariées en congé parental peuvent signer leur engagement à leur retour au travail à temps complet en ATT avec réduction du temps de travail ou à temps partiel 9/14, et ce, tant que l'urgence sanitaire demeure en vigueur, pour une période allant au plus tard au 14 janvier 2023.

**Q.1** À quel montant forfaitaire la personne salariée a-t-elle droit?

**R** Lors de la signature de son engagement à travailler à temps complet, la personne salariée aura droit à un premier versement de :

- 5 000 \$ si elle travaille pour un établissement situé dans l'annexe I;
- 8 000 \$ si elle travaille pour un établissement situé dans l'annexe II.

De plus, au terme de l'année travaillée, elle a droit à un second versement maximal de 10 000 \$.

La personne salariée qui s'engage à temps partiel 9/14 aura droit à 50 % du montant forfaitaire. Alors que la personne salariée à temps complet bénéficiant d'un ATT avec réduction du temps de travail aura droit à 60 % du montant forfaitaire.

**Q.2** Quelle est la date limite pour signer l'engagement?

**R** Afin de bénéficier de cette mesure, la personne salariée doit avoir signé son contrat d'engagement au plus tard le 14 janvier 2022, sauf dans le cas des personnes salariées en congé parental à cette date, ces dernières pouvant s'engager tant que l'état d'urgence sanitaire est en vigueur.

**Q.3** La personne salariée détenant déjà un poste à temps complet a-t-elle droit automatiquement au montant forfaitaire?

**R** Non. Pour être admissible, elle doit signer un contrat d'engagement à l'effet de travailler à temps complet pour un an et en respecter les modalités d'application.

Il en va de même pour une personne salariée retraitée réembauchée déjà à l'emploi, sauf en ce qui concerne la disponibilité à temps complet.

**Q.4** La personne salariée qui est en télétravail a-t-elle droit au montant forfaitaire?

**R** Oui. Dans la mesure où elle signe un contrat d'engagement et qu'elle en respecte les modalités prévues.

**Q.5** La personne salariée détenant un poste à temps partiel, qui souhaite être disponible dans d'autres secteurs jusqu'à concurrence d'un temps complet, a-t-elle droit au montant forfaitaire?

**R** Oui. L'Arrêté permet à un établissement certains mouvements des personnes salariées afin de leur assurer un temps complet tout en limitant le nombre de déplacements et en privilégiant des déplacements sur des affectations à long terme. Les autres modalités de l'engagement doivent être respectées.

**Q.6** La personne salariée en retraite progressive a-t-elle droit au montant forfaitaire?

**R** Oui. Dans la mesure où la prestation de travail est au minimum 9/14. Autrement pour bénéficier du montant forfaitaire elle doit mettre fin à sa retraite progressive, signer un contrat d'engagement d'un an au plus tard le 14 janvier 2022, être disponible à travailler à temps complet ou à 9/14 au plus tard à cette date et respecter son engagement.

De plus, puisqu'elle n'est pas retraitée, elle ne peut bénéficier de l'exception pour les personnes retraitées.

## MONTANT FORFAITAIRE ET MODALITÉS LIÉES À DES PRÊTS DE SERVICE DANS LES RÉGIONS D'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE, CÔTE-NORD, GASPÉSIE ET LES ÎLES-DE-LA-MADELEINE, OUTAOUAIS, NORD-DU-QUÉBEC, NUNAVIK, TERRES CRI DE LA BAIE-JAMES

**Synthèse :** Cette mesure permet à toute personne salariée travaillant dans un établissement des régions visées par l'annexe I de bénéficier d'un prêt de service d'une période de quatre mois, renouvelable, pour aller travailler dans un établissement visé par l'annexe II. Ce prêt de service comporte une prestation de travail à temps complet, que ce soit ou non en ATT, ou à temps partiel 9/14. Cette mesure peut également être appliquée sous forme de « fly in/fly out ».

**Q.1** À quel montant forfaitaire la personne salariée a-t-elle droit?

**R** Pour chaque période de prêt de service de quatre mois consécutifs, la personne salariée reçoit :

- Lors de la signature de son engagement, un premier versement de 1 000 \$;
- À la fin de la période visée, un second versement additionnel de 3 000 \$, à la condition que son engagement ait été respecté;

- La personne salariée qui s'engage à temps complet en ATT avec réduction du temps de travail aura droit à 60 % du montant forfaitaire et celle à temps partiel qui s'engage en 9/14 aura droit à 50 %.
- Le remboursement, pour chaque aller-retour, des frais suivants :
  - a. Les frais de déplacement en automobile, au taux maximum de 0,48 \$ par kilomètre, parcouru entre la résidence de la personne salariée et son lieu de travail;
  - b. Les frais réels de déplacement par un autre moyen de transport qu'une automobile, lorsque requis;
  - c. Les frais d'hébergement;
  - d. Le temps de déplacement;
  - e. Les frais de repas, incluant le pourboire, à raison de 10,40 \$ par déjeuner, 14,30 \$ par dîner et 21,55 \$ par souper.

Pour les installations situées entre le 49<sup>e</sup> et le 50<sup>e</sup> parallèle, les tarifs de repas sont majorés de 30 % et ceux pris au-delà du 50<sup>e</sup> parallèle le sont de 50 %.

**Q.2** Quelle est la période d'application de cette mesure?

**R** Elle s'applique pour tout prêt de service dont l'engagement a été signé entre le 15 octobre 2021 et la fin de l'état d'urgence sanitaire.

**Q.3** La personne salariée qui souhaite travailler dans l'une des régions visées pour une période de moins de quatre mois est-elle admissible à cette mesure?

**R** Non. Un engagement de quatre mois consécutifs est obligatoire pour en bénéficier.

**Q.4** Est-ce qu'il peut y avoir des aménagements du temps travaillé pendant la période du prêt de service, outre le temps complet en ATT avec réduction du temps de travail et le temps partiel 9/14?

**R** Nonobstant l'horaire de travail convenu entre la personne salariée, le syndicat et l'employeur, la personne salariée doit travailler au moins l'équivalent d'un temps complet afin d'être admissible aux montants prévus dans cette mesure. Des horaires condensés peuvent être convenus, le tout, dans le respect des modalités prévues à l'Arrêté.

## REMBOURSEMENT DU PAIEMENT DES PERMIS DES ORDRES PROFESSIONNELS

**Synthèse :** Cette mesure permet à toute personne retraitée embauchée ayant signé un engagement à travailler pour une durée minimale d'une année, et ce, au plus tard le 14 janvier 2022, de se faire rembourser l'équivalent d'une année de cotisation pour leur permis d'ordre professionnel au terme de l'engagement, si ce dernier a été respecté.

**Q.1** À quel montant la personne retraitée embauchée a-t-elle droit?

**R** Le remboursement des frais encourus pour l'obtention d'un permis de l'ordre professionnel d'une durée d'un an, y incluant la portion d'assurance responsabilité.

**Q.2** Quelle est la période d'application de cette mesure?

**R** Pour avoir droit à cette mesure, la personne salariée doit être disponible à travailler au 14 janvier 2022.

**Q.3** Quand la personne reçoit-elle son remboursement?

**R** Il sera versé au terme de l'année travaillée.

**Q.4** La personne retraitée embauchée qui décide de s'engager à travailler quatorze quarts de travail par période de 28 jours reçoit-elle un remboursement au prorata de ses frais de permis?

**R** Non. Ces frais sont remboursés à 100 %, sans prorata.

## MONTANT FORFAITAIRE POUR LE RÉFÉRENCEMENT

**Synthèse :** Cette mesure permet à toute personne travaillant pour un établissement (excluant les médecins et les bénévoles) de recevoir un montant forfaitaire de 500 \$ pour chaque personne référée, à l'exception des stagiaires, à titre de personne salariée de la catégorie 1, qui ne provient pas d'un établissement.

Le montant sera versé lorsque la personne référée aura réussi sa période de probation et complété au moins six mois de service au sein de cet établissement.

**Q.1** Quelle est la période d'application de cette mesure?

**R** Seules les références reçues par les établissements entre la date de l'entrée en vigueur de l'Arrêté et la fin de l'état d'urgence sanitaire-donnent droit à ce montant forfaitaire.

**Q.2** Qu'arrive-t-il si la personne référée entre en fonction le 14 octobre 2022?

**R** Si la personne référée débute avant la fin de l'état d'urgence sanitaire, elle pourra recevoir le montant forfaitaire, à la condition que la personne référée ait réussi sa période de probation et complété six mois de travail effectif.

**Q.3** La prime de référencement est-elle versée lorsqu'une personne référée ne réussit pas sa période de probation ou qu'elle quitte l'emploi après cinq mois?

**R** Non. Si le départ de cette personne survient dans les six mois suivant son embauche, peu importe la raison, la prime de référencement ne sera pas versée.

**Q.4** Le montant forfaitaire peut-il être versé au prorata?

**R** Non.

## MONTANT FORFAITAIRE POUR CHANGEMENT D'UN QUART DE JOUR VERS UN QUART DÉFAVORABLE (SOIR, NUIT)

**Synthèse :** Cette mesure permet à toute personne salariée travaillant de jour ou sur un quart de rotation de demander à travailler à temps complet de soir ou de nuit pour une période de quatre semaines consécutives. Cette demande peut être renouvelée autant de fois que la personne salariée le souhaite.

**Q.1** À quel montant la personne salariée a-t-elle droit?

**R** Pour chaque période de quatre semaines consécutives où la personne salariée travaille à temps complet de soir ou de nuit, elle reçoit un montant forfaitaire de 2 000 \$.

**Q.2** À compter de quelle date cette mesure est-elle applicable?

**R** Rétroactivement depuis le 23 septembre 2021.

**Q.3** Que signifie « travaille à temps complet » aux fins d'application de cette mesure?

**R** Ce sont les heures régulières effectivement travaillées, incluant les congés fériés. Il ne peut donc y avoir de prorata pour cette mesure.

**Q.4** La personne salariée à temps partiel de jour qui souhaite s'engager à travailler de soir à temps complet, a-t-elle droit au montant forfaitaire?

**R** Oui. Pour autant que celle-ci s'engage et travaille effectivement de soir ou de nuit, à temps complet pour une durée de quatre semaines consécutives.

**Q.5** La personne salariée qui travaille sur le quart de soir et qui souhaite travailler sur le quart de nuit, a-t-elle droit au montant forfaitaire?

**R** Non. Cette mesure s'applique uniquement lors d'un changement de quart entre le quart de jour et le quart de soir ou de nuit.

**Q.6** Un établissement peut-il déplacer des personnes salariées qui souhaitent se prévaloir de cette mesure?

**R** Oui. Cependant, si les demandes ne répondent pas aux besoins de l'établissement dans le centre d'activités des personnes salariées qui le demande, l'établissement peut les réaffecter dans un autre centre d'activités, tout en limitant le nombre de déplacements et en privilégiant des déplacements sur des affectations à long terme, sous réserve que celles-ci répondent aux exigences normales de la tâche.

## MONTANT FORFAITAIRE POUR CHAQUE QUART DE TRAVAIL ADDITIONNEL AU POSTE LES JOURS DE FIN DE SEMAINE

**Synthèse** : Cette mesure permet à toute personne salariée qui travaille un quart complet additionnel de fin de semaine, en surplus de son horaire régulier, d'obtenir un montant forfaitaire de 200 \$ si elle travaille dans une installation d'un établissement situé à l'annexe I ou de 400 \$ si elle travaille dans une installation d'un établissement situé à l'annexe II. Cette mesure peut être renouvelée autant de fois que la personne salariée le souhaite, tant que l'état d'urgence sanitaire demeure en vigueur.

Afin d'y être admissible, la personne salariée doit respecter son horaire de travail, pour les sept jours qui précèdent et qui suivent le quart de travail additionnel.

Les personnes salariées libérées syndicalement à temps complet sont considérées comme au travail pour l'application de cette mesure.

**Q.1** À quelle période réfère-t-on par la notion de « fin de semaine » ?

**R** Il s'agit de la période entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit du lundi.

**Q.2** Cette mesure est-elle rétroactive ?

**R** Oui. Elle s'applique depuis le 23 septembre 2021.

**Q.3** Est-ce que le quart de travail additionnel effectué par la personne salariée en temps supplémentaire lors de sa fin de semaine régulière (correspondant à seize heures consécutives de travail) donne droit à un montant forfaitaire pour ce quart de travail supplémentaire ?

**R** Oui. Elle reçoit le montant forfaitaire pour chaque quart de travail effectivement travaillé en plus de ses quarts prévus à l'horaire.

**Q.4** La personne salariée qui accepte d'effectuer un quart de travail de douze heures a-t-elle droit à deux fois le montant forfaitaire ?

**R** Non. Le quart de douze heures correspond à un seul quart de travail et le montant n'est pas versé au prorata. La personne doit faire un quart de travail à complet.

Il en est de même pour la personne salariée qui travaille quatre heures de temps supplémentaire après son quart de travail prévu à l'horaire. Dans ce cas, elle n'a pas droit au montant forfaitaire.

**Q.5** La personne salariée dont le poste ne comporte aucune fin de semaine, qui effectue un quart de travail le samedi ou le dimanche, a-t-elle droit au montant forfaitaire ?

**R** Oui.



**Q.6** La personne salariée se prévalant d'un échange de quart de travail, est-elle admissible au montant forfaitaire pour un ajout de quart de travail de fin de semaine?

**R** Non. Il faut que ce soit un quart de travail de fin de semaine additionnel à l'horaire prévu pour avoir droit au montant forfaitaire.

**Q.7** Est-ce qu'un prorata peut être appliqué sur cette mesure?

**R** Non.

## SORTIES RELATIVES AUX DISPARITÉS RÉGIONALES

**Synthèse :** Cette mesure permet à toute personne salariée qui bénéficie de sorties relatives aux disparités régionales au sens des conventions collectives de conserver son admissibilité lorsque des jours de congé sans solde sans égard aux dix journées de congés sans solde sont ajoutés à la durée de ses sorties. Ces jours sans solde demeurent néanmoins sujets au prorata.

**Q.1** Est-ce que la personne salariée provenant d'une des localités mentionnées à l'annexe III ayant des disparités régionales peut continuer de bénéficier des congés sans solde actuels qui sont expressément reliés aux sorties sans perdre son admissibilité au montant forfaitaire?

**R** Oui, si les congés sans solde sont expressément reliés aux sorties de la localité.

**Q.2** Quels sont les secteurs visés par cette exception?

**R** Les secteurs II à V des disparités régionales, selon les critères spécifiques applicables nommés à la section relative aux sorties.

## FORFAITAIRE D'INSTALLATION

**Synthèse :** Cette mesure permet à toute personne salariée qui souhaite s'installer à long terme dans l'une des régions sociosanitaires de l'annexe II de bénéficier d'un montant forfaitaire de 24 000 \$, payable sur deux ans, à chaque anniversaire de son entrée en fonction. Cette personne doit s'engager à travailler à temps complet ou à temps complet en ATT avec réduction du temps de travail (60 % du montant) ou à temps partiel 9/14 (50 % du montant).

**Q.1** La personne salariée qui habite déjà une des localités visées par l'annexe II peut-elle bénéficier de la mesure?

**R** Non.

**Q.2** La date du 14 janvier 2022 constitue-t-elle la date limite d'engagement pour une personne salariée?

**R** Non. La personne salariée peut s'engager à tout moment, tant que l'arrêté ministériel est en vigueur.

**Q.3** Quelles sont les règles d'admissibilité, de prorata et de remboursement applicables à cette mesure?

**R** Afin d'être admissible à cette mesure, la personne doit s'installer d'une région visée par l'annexe II et aucun prorata n'est applicable.

**Q.4** La personne salariée qui s'était engagée avec la mesure de rétention ou d'attraction et qui fait le choix de s'engager pour deux ans dans l'une des localités visées par la présente mesure peut-elle conserver son premier engagement?

**R** Oui. Son engagement d'une année sera cédé de son établissement d'origine vers son nouvel établissement.

**Q.5** Dans quelle circonstance les sommes liées au forfaitaire d'installation doivent-elles être remboursées?

**R** S'il y a non-respect de l'engagement.

## CONGÉ SANS SOLDE PARTIEL POUR ENSEIGNER

**Synthèse :** Cette mesure permet à toute personne salariée bénéficiant de congé sans solde partiel pour enseigner d'être admissible aux montants forfaitaires des mesures d'attraction et de rétention. Durant chaque période de congé partiel sans solde pour enseigner, le montant forfaitaire est payable en proportion de leur horaire de travail dans l'établissement. Néanmoins, la prestation de travail de la personne salariée dans son établissement doit toujours correspondre à un minimum de 7/14.

La somme de la charge d'enseignement et de la prestation de travail au sein du RSSS doit toujours correspondre à l'équivalent d'un temps complet au sens des conventions collectives.

Les personnes visées par cette mesure doivent effectuer de l'enseignement en lien direct avec les titres d'emploi de la catégorie 1.

**Q.1** Comment déterminer si la personne salariée est admissible à cette mesure?

**R** La personne salariée doit produire toute documentation pertinente à cet effet.

**Q.2** Qu'arrive-t-il si, au cours de l'année d'engagement, la personne salariée n'a pas de charge de cours durant l'été?

**R** Durant toute période où la personne salariée n'a pas de charge de cours, celle-ci doit effectuer sa prestation de travail à temps complet au sein de son établissement, comme le prévoit son engagement.

**Q.3** La période de temps que représente le congé sans solde pour enseigner fait-elle perdre l'admissibilité?

**R** Non. Malgré qu'ils s'agissent de congé sans solde, ces derniers constituent une exception, car ces personnes travaillent l'équivalent d'un temps complet, mais dans deux secteurs distincts.

**Q.4** La période de temps que représente le congé sans solde pour enseigner fait-elle l'objet du prorata?

**R** Oui.

**Q.5** Les autres modalités de prorata et d'admissibilité relatives aux mesures d'attraction et de rétention sont-elles applicables à la présente mesure?

**R** Oui. Sous réserve des adaptations nécessaires.