

GUIDE D'APPLICATION – 18 octobre 2021

Arrêté ministériel 2021-071 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 2021-071 du 15 octobre 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.

Afin de faciliter la lecture et le repérage de l'information contenue dans le présent guide, notez que chaque section traite d'une mesure de l'Arrêté. De plus, la dernière section est dédiée 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 peut, en fonction de ses besoins, affecter la personne salariée dans un autre secteur.

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.

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
- Mesure liée à des prêts de service dans les régions d'Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Gaspésie et les Îles-de-la-Madelaine, 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		Heures régulières	Congés annuels	Congés fériés	Conversion – prime de nuit	Congés mobiles
	Mesure visant le retour au travail	X	X	X		X
	Mesure visant les personnes salariées déjà à l'emploi	X	X	X	X	X
	Mesure liée à des prêts de service	X	X	X		X

* La conversion de la prime de nuit est autorisée à la condition que la personne salariée s'en prévalait avant le 23 septembre 2021.

Q.2 Le montant forfaitaire prévu à chacune de ces mesures est-il payé au prorata des heures effectivement travaillées?

R Oui.

Exemple 1 : 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 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 12 mois, 5 000 \$, lequel tient compte du prorata du temps travaillé, calculé de la façon suivante :

Le 2 ^e 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 \$
Montant global à être versé : $6\,000 \$ + 1\,000 \$ + 0 \$ = 7\,000 \$$		
Montant du second versement : $7\,000 \$ - 2\,000 \$ = \mathbf{5\,000 \$}$		

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 interne, cette personne a droit à :

- 8 000 \$ à la signature de son contrat d'engagement;
- Au terme des 12 mois, devra rembourser 3 500 \$, lequel tient compte du prorata du temps travaillé, calculé de la façon suivante :

Le 2 ^e 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 mois x 2 mois à temps complet	= 3 000 \$
Pour le mois de vacances :	18 000 \$ / 12 mois x 1 mois à temps complet	= 1 500 \$
Pour les 3 mois d'absence maladie :	18 000 \$ / 12 mois x 0 mois	= 0 \$
Pour les 6 mois de libération syndicale interne :	18 000 \$ / 12 mois x 0 mois	= 0 \$
Montant global à être versé :	3 000 \$ + 1 500 \$ + 0 \$ + 0 \$ = 4 500 \$	
Montant du second versement :	4 500 \$ - 8 000 \$ = - 3 500 \$	

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

R Oui. Seules les journées sans solde font perdre l'admissibilité. Une seule journée sans solde suffit à provoquer cet effet.

De plus, la personne salariée conserve son admissibilité si elle bénéficie d'un aménagement d'horaire atypique comportant un nombre d'heures de travail supérieur à la journée régulière de travail ou d'un aménagement de temps de travail par répartition différente des congés.

Q.4 Quels sont les impacts d'une perte d'admissibilité?

R La personne salariée 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.5 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.

Q.6 Qu'arrive-t-il si la personne salariée démissionne 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.

Q.7 Si la personne salariée est en absence (ex. : invalidité, congé de maternité, etc.), entre la date de prise de l'Arrêté et le 15 décembre 2021, 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 au 15 décembre 2021 pour y être éligible.

Q.8 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 15 décembre 2021 afin de bénéficier de la mesure.

Q.9 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 deux autres mesures, sous réserve du respect des conditions d'admissibilité.

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 avant le 24 septembre 2021. Pour y avoir droit, la personne salariée doit signer un engagement à travailler à temps complet avant le 15 décembre 2021 pour une durée minimale d'une année et doit être disponible à travailler à temps complet à compter de cette date.

Par ailleurs, une personne retraitée peut s'engager à travailler pour une durée minimale d'une année et fournir une prestation minimale de 14 quarts de travail par période de 28 jours.

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

R Lors de son embauche, la personne salariée 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 de 10 000 \$.

Q.2 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, mais minimalement à raison de 14 quarts de travail par 28 jours, 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 12 mois, elle reçoit un montant de 4 500 \$, lequel tient compte du prorata du temps travaillé, calculé de la façon suivante :

Le 2 ^e 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 :	$15\,000 \$ \times 70 \%$	= 10 500 \$
Montant du 2 ^e versement :	$15\,000 \$ - 10\,500 \$$	= 4 500 \$

Q.3 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 3 mois de service, de réduire sa prestation de travail à raison de 14 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 12 mois, elle reçoit un montant de 6 625 \$, lequel tient compte du prorata du temps travaillé, calculé de la façon suivante :

Le 2 ^e 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 :	$15\,000 \$ / 12 \text{ mois} \times 3 \text{ mois à temps complet} \times 100 \%$	= 3 750 \$
Pour les 9 mois suivants :	$15\,000 \$ / 12 \text{ mois} \times 9 \text{ mois à temps partiel} \times 70 \%$	= 7 875 \$
Montant global à être versé :	$3\,750 \$ + 7\,875 \$ = 11\,625 \$$	
Montant du second versement :	$11\,625 \$ - 5\,000 \$ = \mathbf{6\,625 \$}$	

Q.4 Quelle est la période d'application de cette mesure?

R Afin de bénéficier de cette mesure, la personne salariée doit avoir signé son engagement entre le 23 septembre et le 15 décembre 2021 et être disponible à travailler à temps complet en date du 15 décembre 2021. 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.5 La personne salariée, ayant été embauchée le 12 décembre 2021, mais dont l'orientation ne débutera que le 3 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 15 décembre 2021.

Q.6 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.7 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. En cas contraire, elle doit rembourser.

Q.8 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, elle doit travailler à temps complet pendant l'année complète.

Seule la personne retraitée embauchée a la possibilité de travailler à temps partiel, à raison, minimalement, de 14 quarts de travail par période de 28 jours.

Q.9 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, avant le 23 septembre 2021, au sein d'un établissement et qui s'engage à travailler à temps complet ou à temps partiel, pour minimalement 14 quarts de travail par période de 28 jours, et ce, pour au moins une année.

Q.10 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 à jour, 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.11 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.12 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.13 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

Synthèse : Cette mesure de rétention vise toute personne salariée qui travaille dans un établissement au 24 septembre 2021. Pour y avoir droit, la personne salariée doit signer un engagement à travailler à temps complet pour une durée minimale d'une année avant le 15 décembre 2021 pour une durée minimale d'une année et doit être disponible à travailler à temps complet à compter de cette date.

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 de 10 000 \$.

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 à travailler à temps complet avant le 15 décembre 2021.

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.

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. 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 Non. Pour bénéficier du montant forfaitaire, elle doit mettre fin à sa retraite progressive, signer un contrat d'engagement d'un an avant le 15 décembre, être disponible à travailler à temps complet 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 des personnes retraitées permettant un horaire de travail équivalent à 14 quarts de travail par période de 28 jours.

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. Cette mesure peut également être appliquée sous forme de « fly in/fly out ».

Q.1 À quel montant forfaitaire la personne salariée a 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 montant forfaitaire de 1 000 \$;
- À la fin de la période visée, un montant forfaitaire additionnel de 3 000 \$, à la condition que son engagement ait été respecté;
- 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.

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

R Elle s'applique pour tout prêt de service ayant lieu entre le 15 octobre 2021 et le 15 octobre 2022.

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 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?

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. Par exemple, un horaire de travail peut être basé sur une période de quatre semaines, à raison de :

- Trois semaines en région éloignée (quatre séries de trois jours consécutifs de 12 heures de travail intercalés de trois périodes de congés);

- Suivi de dix jours de congés consécutifs à domicile et retour en région éloignée pour une nouvelle période de trois semaines (« fly in/fly out »).

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, avant le 15 décembre 2021, de se faire rembourser du paiement de leur permis d'ordre professionnel au terme de l'année, si l'engagement est respecté.

Q.1 À quel montant la personne retraitée embauchée a droit?

R Le remboursement des frais encourus pour obtenir le permis de son ordre professionnel, 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 temps complet au 15 décembre 2021.

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 14 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 RÉFÉRENCIEMENT

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 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 le 15 octobre 2022 donnent droit à ce montant forfaitaire.

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

R Considérant que la personne référée débute avant la fin de la période d'application, la personne visée pourra recevoir le montant forfaitaire, au plus tôt le 15 mai 2023, 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 5 mois?

R Non. Si le départ de cette personne survient dans les 6 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 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.

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.

Afin d'y être admissible, la personne salariée doit être présente au travail, selon son horaire, pour les sept jours qui précèdent et qui suivent le quart de travail additionnel. Les congés fériés prévus à l'horaire de même que les congés de nuit, dans le cas des personnes salariées qui s'en prévalaient avant le 23 septembre 2021, sont les seules absences permises aux fins d'admissibilité à ce montant forfaitaire.

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 nuit du samedi et la fin du quart de nuit du dimanche.

Q.2 Cette mesure est-elle rétroactive?

R Oui. Elle s'applique à compter du 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 16 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 12 heures a-t-elle droit à deux fois le montant forfaitaire?

R Non. Le quart de 12 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.

MESURES ET MODALITÉS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

Q.1 Quels sont les cadres visés par ces mesures?

R Ce sont les cadres œuvrant auprès du personnel infirmier dont les codes de famille et les titres des familles d'emploi sont les suivants :

Code famille	Titre des familles d'emplois du personnel d'encadrement	Code de fonction associé	Secteur en particulier
319	Coordonnateur ou chef d'activités à la direction des services professionnels (gestion des lits, continuum de soins, gestion des séjours)		
324	Coordonnateur à la direction des soins infirmiers		
325	Chef de service, de programme, d'unité, d'activités à la direction des soins infirmiers	505	
326	Chef de secteur à la direction des soins infirmiers		
327	Conseiller cadre à la direction des soins infirmiers	714	
329	Coordonnateur ou chef d'activités à la direction des soins infirmiers (soir, nuit, fds et fériés/hébergement)	562, 800	

SUSPENSION TEMPORAIRE DES ARTICLES 119 ET 122 DU DÉCRET 1218-96

Q.1 Quels cadres sont visés par cette mesure?

R Ce sont les cadres dont les postes ont été abolis au cours des deux dernières années, à la date d'entrée en vigueur de l'Arrêté, qui se sont prévalus des modalités liées au départ du secteur, plus particulièrement les dispositions prévues aux articles 119 et 122 du *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* (ci-après décret 1218-96), et qui sont réengagés dans un poste de cadre faisant partie de la liste ci-haut mentionnée.

Q.2 Comment la mesure s'applique-t-elle?

R Pour favoriser le retour des cadres visés, les articles 119 et 122 du décret 1218-96 sont suspendus.

Ainsi, le cadre qui effectue un retour dans le RSSS dans un poste de cadre faisant partie de la liste ci-haut mentionnée reçoit à la fois son indemnité en vertu du décret 1218-96 et son salaire auquel il a droit dans le poste qu'il occupe à son retour.

Q.3 Quelle est la période d'application de cette mesure?

R La suspension temporaire des articles 119 et 122 du décret 1218-96 prend effet dès l'entrée en vigueur de l'Arrêté.

ASSOULISSEMENT DE LA LOI SUR LE RRPE

Q.1 En quoi consiste l'assouplissement de la Loi sur le régime de retraite du personnel (RRPE)?

R L'arrêté ministériel 2020-049 prévoit que le cadre retraité, prestataire du RRPE, embauché sous le statut de personne salariée temporaire en vertu de l'arrêté ministériel 2020-007 ou en vertu de l'article 2 du décret 1218-96, peut recevoir à la fois la totalité de sa rente de retraite et son salaire à titre de cadre ou de salarié.

ALLOCATION DE SOUTIEN POUR LES CADRES OEUVRANT AUPRÈS DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS

Q.1 Quels cadres sont visés par cette mesure?

R Ce sont les cadres intermédiaires, dont le poste fait partie de la liste ci-haut mentionnée.

Q.2 Comment la mesure s'applique-t-elle ?

R Il s'agit d'une allocation de 14 % du salaire du cadre.

Cette allocation est versée au cadre, sous la forme d'un montant forfaitaire, au prorata du temps travaillé. Les congés fériés, congés mobiles, congés annuels et congés sociaux sont considérés comme du temps travaillé.

À titre de référence, ces modalités sont semblables à celles prévues au dernier alinéa de l'article 29.0.1 du décret 1218-96, concernant l'allocation visant un cadre supervisant une unité de soins critiques.

De plus, le versement de cette allocation s'ajoute à toute autre indemnité, prime ou allocation dont le cadre bénéficie dans l'exercice de ses fonctions.

Enfin, lorsqu'un intérim est assumé par un cadre, si ce poste est associé au code de famille et au titre de la famille visés, alors il aura droit à l'allocation, puisque le cadre bénéficie de l'ensemble des conditions de travail du poste dont il assume l'intérim.

Toutefois, advenant qu'une personne syndiquée soit embauchée temporairement sur un poste de cadre en vertu de l'article 2 du décret 1218-96, elle conserve l'ensemble de ses propres conditions de travail. Donc, pour une personne salariée de la catégorie 1 visée par l'Arrêté, elle conservera les mesures qui lui sont applicables.

Q.3 Quelle est la période d'application de cette mesure?

R Elle prend effet dès l'entrée en vigueur de l'Arrêté.

Q.4 Est-ce que le cadre doit avoir réussi sa période de probation afin d'avoir droit à cette allocation?

R Non. Le cadre y a droit dès sa nomination.

Q.5 Le cadre qui effectue une prestation de travail en télétravail, a-t-il droit à cette allocation?

R Oui. Dans la mesure où il y a une entente à cet effet avec son employeur.

Q.6 Est-ce que cette allocation est cotisable aux fins du régime de retraite?

R Non.

Q.7 Est-ce que les montants reçus en vertu de cette allocation sont imposables?

R Oui.

Q.8 Est-ce que le cadre qui effectue des heures supplémentaires a droit à l'application de l'allocation de 14 % sur ces heures?

R Oui. Le calcul de l'allocation de 14 % doit cependant se faire sur son salaire seulement.

AUTRES MESURES

Q.1 Quel est l'impact des différentes mesures prises en vertu de l'Arrêté sur l'application des articles 24 et 29.0.2 du décret 1218-96?

R Des précisions seront transmises ultérieurement par le MSSS.