

Destinataires : À tout le personnel de la catégorie 1 (FIQ) et aux gestionnaires supervisant le personnel de la catégorie 1

Expéditeur : Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ)

Date : 23 décembre 2021

Objet : **Mesures incitatives**
Nouvel arrêté ministériel 2021-085

La présente fait suite aux communiqués internes des 24 septembre 2021, 22 octobre 2021, 30 novembre 2021, 14 décembre 2021 et 17 décembre 2021 concernant les différentes mesures incitatives applicables pour le personnel de la catégorie 1. Nous souhaitons apporter des précisions suite à la réception du nouvel arrêté ministériel (2021-085) amenant des assouplissements et des modifications concernant l'application des différentes mesures. Voici donc les principaux changements :

Mesure d'attraction et de rétention du personnel (15 000 \$ et 12 000 \$)

- La date limite pour signer un formulaire d'engagement est le 14 janvier 2022. La salariée doit être disponible pour débuter son engagement à compter du 14 janvier 2022 sauf si elle est en congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption.
- La salariée s'engage à travailler à temps complet ou l'équivalent d'un temps partiel à 9 quarts par quinzaine (9/14) pour une durée minimale d'une année. La salariée ayant un statut à temps partiel de 9/14 jours recevra 50 % du montant forfaitaire de 15 000 \$ ou 12 000 \$, selon le cas. La salariée retraitée, quant à elle, peut être disponible à sa convenance et le calcul du forfaitaire sur les heures qu'elle a effectivement travaillées au terme de l'année. La salariée temps partiel qui s'est engagée à temps complet avant la diffusion de cette note et qui souhaiterait finalement travailler à 9/14 ne doit **pas** remplir un nouveau formulaire, mais écrire sa demande à l'adresse suivante : mesures.incitatives.cissslan@ssss.gouv.qc.ca. Elle devra également réajuster sa disponibilité à 9/14. Elle n'aura pas à rembourser 50 % du premier forfaitaire reçu, mais le deuxième versement sera ajusté en conséquence.

Exemple : La salariée a reçu 5 000 \$ au premier versement (alors qu'elle aurait dû recevoir 2 500 \$ si son engagement initial avait été de 9/14). Le deuxième versement sera alors ajusté à 2 500 \$. Par ailleurs, la salariée qui n'aura pas respecté son engagement verra son deuxième montant forfaitaire ajusté au prorata des heures réellement travaillées.

- La salariée en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental peut signer son formulaire d'engagement après le 14 janvier 2022, pour une durée d'engagement ne pouvant excéder le 14 janvier 2023 à condition qu'elle puisse travailler à temps complet ou 9 quarts par quinzaine, dès la date de son retour dans la mesure où l'urgence sanitaire est toujours en vigueur.
 - Elle recevra alors le montant forfaitaire en un seul versement, à la fin de son engagement, s'il a été respecté;
 - Les salariées qui bénéficient d'un de ces congés seront contactées afin qu'elles reçoivent l'information et qu'elles puissent devancer leur retour au travail si souhaité.
- **La salariée ayant signé un formulaire d'engagement avant la diffusion de la présente note de service n'a pas à signer un nouveau formulaire d'engagement pour bénéficier de l'ensemble des mesures additionnelles énoncées dans la présente, sauf si elle désire modifier son statut (temps complet ou temps partiel).** Dans ce cas, la salariée doit nous informer en acheminant un courriel à l'adresse suivante : mesures.incitatives-cisslan@ssss.gouv.qc.ca, et ce au plus tard le 14 janvier 2022. Dans tous les cas, les nouvelles modalités s'appliqueront automatiquement.
- Seule la salariée retraitée embauchée aura la possibilité de modifier son engagement après le 14 janvier 2022. La salariée qui bénéficie actuellement d'un aménagement d'horaire avec réduction du temps de travail (ex. : 4/33) et qui s'engage à respecter cet horaire pour une durée minimale d'une année pourra recevoir au maximum 60 % du montant forfaitaire de 15 000 \$. La salariée nouvellement embauchée ne peut se prévaloir de cet assouplissement.
- La salariée qui bénéficie d'un congé sans solde partiel pour enseignement et qui travaille un minimum de 7 quarts par quinzaine pourra recevoir :
 - 70 % du montant forfaitaire de 15 000 \$ ou 12 000 \$, selon le cas lorsqu'elle travaille 7 quarts par quinzaine;
 - 80 % du montant forfaitaire de 15 000 \$ ou 12 000 \$, selon le cas lorsqu'elle travaille 8 quarts par quinzaine;
 - 90 % du montant forfaitaire de 15 000 \$ ou 12 000 \$, selon le cas lorsqu'elle travaille 9 quarts par quinzaine.
- Seule la retraitée réembauchée peut modifier son nombre de jours de travail par période durant l'année sans perdre l'éligibilité. Le calcul se fera alors au prorata du nombre de jours travaillés, tout en conservant le montant forfaitaire initial de 2 000 \$.

- Puisque des démarches de validation sont actuellement en cours, la salariée en retraite progressive qui souhaiterait y mettre fin afin de bénéficier du montant forfaitaire doit communiquer d'abord avec le service rémunération, avantages sociaux et information de gestion à l'adresse courriel : remuneration.cissslant@ssss.gouv.qc.ca.
- La salariée qui bénéficie d'un congé à traitement différé est éligible au montant forfaitaire à condition qu'elle y mette fin au 14 janvier 2022 pour revenir au travail à temps complet ou à 9/14, si détentrice d'un poste à temps partiel et qu'elle signe le formulaire d'engagement à cet effet.
- La salariée qui s'engage pour une durée d'un an et détentrice d'un poste à temps complet peut bénéficier du congé de nuit sans perdre l'admissibilité à la mesure. Cependant, la journée convertie fera l'objet d'un prorata. À cet effet, elle doit avoir fait sa demande de congé de nuit au plus tard le 14 janvier 2022. La salariée qui décide finalement de ne plus prendre le congé de nuit peut également nous en informer avant le 14 janvier 2022. La salariée en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental doit faire sa demande de congé de nuit au même moment que la signature du contrat d'engagement, si celui-ci est signé après le 14 janvier 2022.
- Les montants forfaitaires sont versés en fonction des heures régulières effectivement travaillées. Les heures suivantes sont considérées :
 - Heures régulières;
 - Heures de formation, d'orientation et de comité;
 - Congés annuels;
 - Congés fériés;
 - Congés mobiles;
 - Congé échange / travail échange;
 - L'équivalent de 10 jours de toute autre absence sans solde **autorisée** par année (maladie, congés parentaux, assurance salaire, ABSRP, AANP, ASURP). Une fois cette banque de 10 jours de grâce épuisée, une seule journée de congé sans solde fait perdre l'admissibilité. **Les personnes retraitées sont exclues de cet assouplissement. Cette mesure additionnelle s'appliquera automatiquement à toutes les salariées ayant déjà complété le formulaire, un nouveau formulaire n'est pas requis.**

- Les heures de maladies payées (banque et ABCOV) ne font pas perdre l'admissibilité. Cependant, comme elles ne sont pas considérées comme des heures régulières, le montant forfaitaire sera versé au prorata des heures effectivement travaillées.
- Pour être éligible, la salariée absente (invalidité) ou en retour progressif doit être de retour au travail régulier à temps complet ou à la hauteur de son engagement à 9/14 si elle est titulaire d'un poste à temps partiel, au plus tard le 14 janvier 2022.
- Il est important de spécifier que la stabilité des équipes est préconisée et que le déplacement des salariées, le cas échéant, s'effectuera en conformité avec les dispositions locales de la convention collective, lesquelles sont toujours applicables. Ainsi, les salariées adhérant aux mesures incitatives ne sont pas susceptibles d'être déplacées de manière plus importante qu'en temps normal.

Montant forfaitaire de 2 000 \$

- L'établissement pourrait refuser une demande de la salariée si cette demande met à risque la continuité des services. Dans ce cas, le gestionnaire doit informer son directeur afin d'obtenir son approbation.
- Après analyse, les absences sur un temps supplémentaire prévu à l'horaire ne feront pas perdre l'admissibilité. Par ailleurs, une rétroactivité sera versée à la paie du 13 janvier 2022.

Montant forfaitaire de 200 \$

- La salariée doit travailler un quart de travail additionnel à son poste (à taux régulier ou en temps supplémentaire), **entre le vendredi soir** et le lundi de nuit (période de référence), et d'une durée de 7 heures ou plus.
- Le travail effectué en temps supplémentaire lors d'une garde est non-admissible.
- Après analyse, les absences sur un temps supplémentaire prévu à l'horaire ne feront pas perdre l'admissibilité. Par ailleurs, une rétroactivité sera versée à la paie du 13 janvier 2022.
- Après analyse, les absences pour congés d'études de moins de 30 jours (code : AE-30) seront également considérées non pénalisantes et une rétroactivité sera versée à la paie du 13 janvier 2022.

Montant forfaitaire de référencement de 500 \$

- Seules les références reçues entre la date de l'entrée en vigueur de l'arrêté ministériel et la fin de l'état d'urgence sanitaire donnent droit à ce montant forfaitaire. La personne référée doit entrer en fonction avant la fin de l'état d'urgence sanitaire et elle doit avoir réussi sa période de probation et complété six (6) mois de travail effectif.
- Un stagiaire est réputé être à l'emploi d'un établissement. Ainsi une personne qui réfère un stagiaire ne recevra pas la prime de référencement de 500 \$.

Nous rappelons que la salariée ayant signé un formulaire d'engagement avant la diffusion de la présente note de service n'a pas à signer un nouveau formulaire d'engagement pour bénéficier de l'ensemble des mesures additionnelles énoncées dans la présente, sauf si elle désire modifier son statut (temps complet ou temps partiel).

Pour toutes questions liées aux montants forfaitaires, vous pouvez joindre notre équipe à l'adresse suivante : mesures.incitatives.cisssl@ssss.gouv.qc.ca.

Nous vous remercions de votre attention et collaboration.