

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.

Modalités générales

Q1- 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.

Q2- 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.

Q3- Est-ce que les montants forfaitaires reçus en vertu de l'Arrêté sont cotisables aux fins du régime de retraite?

R- Non.

Q4- Est-ce que les montants forfaitaires reçus en vertu de l'Arrêté sont imposables?

R- Oui.

Q5- 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.

Q6- 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.

Q7- 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

Q1- 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.

Q2- 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 six mois de travail :	12 000 \$ / 12 mois x 6 mois à temps complet	= 6 000 \$
Pour le mois de vacances :	12 000 \$ / 12 mois x 1 mois à temps complet	= 1 000 \$
Pour les cinq mois d'absence maladie :	12 000 \$ / 12 mois x 0 mois	= 0 \$
Montant global à être versé :	6 000 \$ + 1 000 \$ + 0 \$ = 7 000 \$	
Montant du second versement :	7 000 \$ - 2 000 \$ = 5 000 \$	

Q3- 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.

Q4 -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.

Q5- 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.

Q6- 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.

Q7- 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.

Q8- 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.

Q9- 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.