

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Mise à jour : 2022-12-20

Ce Questions-Réponses est évolutif et sera mis à jour régulièrement (voir en jaune).

Informations complémentaires :

- [ciusssmcq.ca](http://ciusssmcq.ca) > intranet > Conditions de travail
- Votre gestionnaire

### MESSAGE IMPORTANT :

Le gouvernement du Québec annonçait le 19 décembre 2022 que les arrêtés ministériels relatifs à certaines mesures seraient prolongés au-delà du 31 décembre 2022 et ce jusqu'à nouvel ordre :

Mesures	Maintien des mesures	Fin des mesures
Montant forfaitaire de 200 \$	X	
Montant forfaitaire de 2 000 \$	X	
Montant forfaitaire d'un maximum 4 000 \$	X	
Prime de référencement de 500 \$	X	

1. Le 23 septembre 2021, le gouvernement du Québec a annoncé une série de mesures visant la rétention et l'attraction du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires (catégorie 1) au sein du réseau de la santé et des services sociaux. Quelles sont ces mesures ?

Les mesures annoncées qui seront mises en place sont les suivantes (liste à titre indicatif et non limitative) :

- Personnel de la catégorie 1
  - **Montant forfaitaire de 200 \$** pour chaque quart de travail additionnel, au poste, les jours de fin de semaine ([Voir question 9](#));
  - **Montant forfaitaire de 2 000 \$** pour un changement de quart de jour vers un quart défavorable (de soir ou de nuit) durant 4 semaines consécutives ([Voir question 10](#));
  - **Montant forfaitaire d'un maximum de 15 000 \$** pour la personne salariée déjà à l'emploi ou qui déménage et qui est embauchée dans un autre établissement du réseau, qui s'engage à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 pour la salariée à temps partiel durant 12 mois ([Voir question 11](#));
  - **Montant forfaitaire d'un maximum 12 000 \$** pour la personne salariée qui ne travaillait pas dans un établissement du réseau avant le 24 septembre 2021 et qui

s'engage à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 pour la salariée à temps partiel durant 12 mois ([Voir question 12](#));

- **Montant forfaitaire d'un maximum 4 000 \$** pour la personne salariée qui s'engage à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 pour la salariée à temps partiel dans un établissement d'une région socio-sanitaire éloignée durant 4 mois ([Voir question 13](#));

b) Pour tout le personnel

- **Prime de référencement de 500 \$** pour une personne salariée qui réfère un nouvel employé de la catégorie 1 qui provient de l'extérieur du réseau de la santé et des services sociaux ([Voir question 14](#));

c) Spécifiquement pour la personne **salariée retraitée réembauchée** de la catégorie 1

- Remboursement équivalent à une année de cotisation pour le paiement du permis des Ordres professionnels pour les retraitées ([Voir question 15](#)).

À compter du 9 novembre dernier, l'obligation de répondre à la définition de « adéquatement protégé » au sens de l'AM 2022-033 n'est plus un critère d'admissibilité aux mesures en vigueur. Les autres critères d'admissibilités sont toutefois maintenus.

\*Pour la période du 23 septembre 2021 au 8 novembre 2022, l'obligation de répondre à la définition de « adéquatement protégé » au sens de l'AM 2022-033 est un critère d'admissibilité aux mesures en vigueur. (Détails dans le Questions/réponses-Conditions de travail en lien avec la COVID-19)

Nous tenons à vous remercier de votre précieuse collaboration pour nous permettre de passer à travers cette situation exceptionnelle et difficile.

## 2. Quel titre d'emploi de la catégorie 1 est éligible aux mesures incitatives ?

La personne salariée de la catégorie 1 détenant un ou plusieurs des titres d'emploi d'un ou des regroupements de titres d'emploi visés suivants :

- Regroupement des titres d'emploi d'infirmier ou infirmière (à l'exception des externes en soins infirmiers);
- Regroupement des titres d'emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne et infirmier praticien ou infirmière praticienne;
- Regroupement des titres d'emploi d'infirmier ou infirmière auxiliaire;
- Regroupement des titres d'emploi d'inhalothérapeute (à l'exception des externes en inhalothérapie);
- Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière;
- Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire.

À l'exception de la prime de référencement de 500 \$ qui s'adresse à tout le personnel. (Voir question numéro 14)

Pour la personne salariée faisant parti de l'un des regroupements ci-dessus et qui est actuellement sur un remplacement hors unité (exemple : intérim cadre), celle-ci est également éligible aux mesures incitatives à l'exception de l'allocation de soutien pour les cadres œuvrant auprès du personnel en soins infirmiers.

Pour la personne salariée Je Contribue faisant parti de l'un des regroupements ci-dessus, celle-ci est également éligible aux mesures incitatives. Il est toutefois important de comprendre que le contrat peut arriver à échéance à tout moment et ainsi contrevenir aux conditions d'admissibilité.

**3. Suis-je éligible aux mesures incitatives mises en place si je suis un salarié de la catégorie 2, 3 et 4 ?**

Non. Malheureusement, les mesures mises en place par le gouvernement du Québec ne visent que le personnel de la catégorie 1.

À l'exception de la prime de référencement de 500 \$. (Voir question numéro 14)

**4. Est-ce que les montants forfaitaires seront imposables ?**

Oui. Les montants forfaitaires visés par l'Arrêté ministériel qui vous seront versés sont imposables.

**5. Est-ce que les montants forfaitaires seront cotisables aux fins du régime de retraite ?**

Non. Les montants forfaitaires visés par l'Arrêté ministériel ne sont pas cotisables aux fins du régime de retraite (RREGOP).

**6. Est-ce que ma demande peut être refusée si je souhaite me prévaloir de l'une ou plusieurs des mesures prévues ?**

Non. Vous devez répondre aux modalités prévues à la mesure dont vous souhaitez vous prévaloir. 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.

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

Non. Il est prévu que les dispositions nationales et locales sont modifiées afin de permettre 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 travail à temps complet, tout en limitant le nombre de déplacements et en privilégiant des déplacements sur des affectations à long terme.

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

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.

**9. Modalités prévues à l'Arrêté concernant le montant forfaitaire de 200\$ pour chaque quart effectivement travaillé durant une fin de semaine, en surplus de son horaire régulier :**

**9.1. Quelles sont les conditions pour bénéficier du montant forfaitaire ?**

Ce montant forfaitaire est versé à la personne salariée qui :

- Effectue un quart de travail complet additionnel de fin de semaine de son horaire régulier (incluant sa fin de semaine de congé et sa fin de semaine de travail);
- Est présente au travail la semaine qui précède ET qui suit le quart de travail additionnel selon son horaire et n'avoir aucune absence pendant cette période autre qu'un congé férié, un congé de nuit ou une libération syndicale.

**9.2. Quels sont les centres d'activités visés par le montant forfaitaire de 200\$?**

Tous les centres d'activités qui offrent des services la fin de semaine sont admissibles. L'Arrêté ministériel ne vise pas seulement les secteurs 24/7.

**9.3. Que signifie la fin de semaine dans le contexte de ce montant forfaitaire ?**

Le quart de travail additionnel doit se retrouver dans les 8 quarts de travail compris entre le début du quart de soir du vendredi jusqu'à la fin du quart de nuit du lundi inclusivement.

**9.4. À quoi fait-on référence lorsqu'on indique « la semaine qui précède ET qui suit » le quart de travail additionnel ?**

On entend par « la semaine qui précède et qui suit le quart additionnel » les périodes de 7 jours qui précèdent ET qui suivent le quart de travail additionnel.

**9.5. Est-ce que le montant forfaitaire de 200 \$ est applicable pour chaque quart additionnel complet effectué sur une fin de semaine ?**

Oui. La personne salariée reçoit un montant de 200\$ par quart complet additionnel effectué.

À titre d'exemple, si vous effectuez deux quarts de travail complets additionnels un jour d'une fin de semaine, vous recevrez un montant de 400\$.

**9.6. Est-ce qu'une codification spécifique est nécessaire afin que je m'assure de recevoir le montant forfaitaire?**

Non. Bien qu'auparavant le code F200 était nécessaire à l'horaire afin de recevoir le montant forfaitaire, il ne le sera plus à partir du 22 novembre 2021. En effet, l'employeur produira un rapport qui permettra d'automatiser le paiement du montant forfaitaire.

À titre d'information, un deuxième talon de paie sera disponible sur votre guichet web afin de visualiser le ou les montants forfaitaires de 200\$.

**9.7. Est-ce que le montant forfaitaire est applicable pour un quart de travail incomplet ?**

Non. Ce montant forfaitaire est applicable seulement si vous effectuez un quart de travail complet, additionnel la fin de semaine en plus de l'horaire de travail.

**9.8. La personne salariée qui accepte d'effectuer un quart de travail de 12 heures a-t-elle droit à deux fois le montant forfaitaire?**

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.

**9.9. 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?**

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.

**9.10. Quelles sont les absences qui me permettent de conserver l'admissibilité au montant forfaitaire ?**

Les congés suivants vous permettent de conserver l'admissibilité aux montants forfaitaires pendant la période applicable :

- Congé férié (avec ou sans solde);
- Congé de nuit;
- Libération syndicale;
- Absences afin de subir un test de dépistage de la COVID-19;
- Absences lors de la réception d'un ordre d'isolement d'une autorité de santé publique;
- Absences lors d'un dépistage positif de la COVID-19 et qu'en raison de ce résultat cela entraîne une absence en invalidité.

Outre les congés précédents, la personne salariée qui détient un congé partiel sans solde long terme (ex : congé partiel sans solde, retraite progressive, étude partiel etc...) conserve l'éligibilité au montant forfaitaire de 200\$.

Il ne peut donc y avoir de prorata pour cette mesure.

**9.11. Qu'arrive-t-il si je m'absente pour d'autres motifs que ceux prévus à la question précédente (ex : maladie, absence autorisée sans solde ponctuelle, vacances, etc...)?**

La personne salariée qui s'absente pour d'autres motifs que ceux prévus à 9.10 se voit automatiquement retirer le montant forfaitaire de 200 \$.

**9.12. Si j'offre une disponibilité supplémentaire la fin de semaine, est-ce que je serai automatiquement affecté?**

Non. Vous serez affecté sur un quart en fonction des besoins dans les centres d'activités qui offrent des services les fins de semaines. L'établissement peut, en fonction de ses besoins, affecter la personne salariée dans un autre secteur.

**9.13. Si je travaille du lundi au vendredi, puis-je recevoir le montant forfaitaire de 200\$ si j'effectue un quart de travail un jour de fin semaine ?**

Oui. Vous pouvez avoir accès au montant forfaitaire à condition que le quart de travail additionnel soit effectué la fin de semaine et répondent aux modalités prévues.

La salariée doit donc travailler dans un secteur qui offre des services les fins de semaines et non dans son secteur d'origine.

**9.14. Si je suis en libération syndicale, est-ce que je peux bénéficier du montant forfaitaire de 200\$ si j'effectue un quart de travail un jour de fin semaine?**

Oui. Vous pouvez avoir accès au montant forfaitaire à la condition que le quart de travail additionnel soit effectué la fin de semaine et réponde aux modalités prévues.

**9.15. À quel moment je recevrai le montant de 200\$ par quart de travail additionnel?**

Le paiement des montants forfaitaires de 200\$ se fera sur la deuxième paie suivant le quart de travail additionnel.

**10. Modalités prévues à l'Arrêté concernant le montant forfaitaire de 2 000\$ pour changement de quart pour les personnes salariées de jour qui s'engagent à travailler à temps complet de soir ou de nuit durant 4 semaines consécutives :**

**10.1. Quelles sont les conditions pour bénéficier de ce montant forfaitaire?**

Ce montant forfaitaire est versé à la personne salariée qui :

- Détient un poste de jour, une affectation de jour ou un poste avec quarts rotations avec un horaire prévu 100 % de jour pour la période visée;
- Demande de travailler sur le quart de soir ou de nuit;
- Signe un engagement à travailler à temps complet pendant une période de 4 semaines consécutives sur le quart de soir ou de nuit;
- Respecte son horaire et ne s'absente que pour un congé férié.

**10.2. Quelles sont les absences qui me permettent de conserver l’admissibilité au montant forfaitaire ?**

Le congé suivant vous permet de conserver l’admissibilité aux montants forfaitaires pendant la période applicable :

- Congé férié (avec ou sans solde);
- Absences afin de subir un test de dépistage de la COVID-19;
- Absences lors de la réception d’un ordre d’isolement d’une autorité de santé publique;
- Absences lors d’un dépistage positif de la COVID-19 et qu’en raison de ce résultat cela entraîne une absence en invalidité.

Il ne peut donc y avoir de prorata pour cette mesure.

**10.3. Qu’arrive-t-il si je m’absente pour d’autres raisons que celles prévues à la question précédente (Exemple : Maladie, absence autorisée sans solde ponctuelle ou long terme, vacances, etc.) ?**

La personne salariée qui s’absente pour d’autres motifs que ceux prévus à 10.2 se voit automatiquement retirer le montant forfaitaire de 2 000 \$.

**10.4. Si je travaille déjà à temps complet de soir ou de nuit ai-je droit à ce montant forfaitaire?**

Non. Malheureusement, vous devez détenir un horaire de jour ou un poste ou une affection avec des quarts de rotation afin d’être éligible à ce montant forfaitaire.

**10.5. Je détiens un poste de soir, puis-je demander à travailler à temps complet de nuit et être admissible au montant forfaitaire?**

Non. Malheureusement, vous devez détenir un horaire de jour ou un poste ou une affection avec des quarts de rotation un afin d’être éligible à ce montant forfaitaire.

**10.6. Est-ce que je peux être dans l’obligation de changer de fin de semaine pour bénéficier du changement de quart?**

Oui. La personne salariée pourrait devoir changer de fin de semaine en fonction des besoins.

**10.7. Si je m’engage à travailler à temps complet de nuit, puis-je demander les congés de nuit?**

Non. Le congé de nuit est accessible seulement pour la personne titulaire d’un poste à temps complet de nuit.

**10.8. Si je souhaite bénéficier du montant forfaitaire lié à un changement de quart, quelle démarche dois-je faire?**

La personne salariée doit compléter un formulaire d'engagement et l'acheminer à l'adresse courriel [04retentionrh@ssss.gouv.qc.ca](mailto:04retentionrh@ssss.gouv.qc.ca). Afin que le changement de quart soit actualisé pour la prochaine confection d'horaire, la personne salariée doit compléter ce formulaire au plus tard 21 jours précédant le début de cette période horaire.

**10.9. Est-ce que le changement de quart de travail est accepté automatiquement ?**

Oui. Toutes personnes salariées détenant un poste de jour, une affectation de jour ou un poste avec quarts rotations avec un horaire prévu 100% de jour pour la période visée qui s'engagent à travailler à temps complet de soir ou de nuit pour une période de 4 semaines consécutives recevront le montant forfaitaire en fonction des modalités prévues.

Advenant le cas où il n'y a pas de besoin de soir ou de nuit dans le centre d'activités où la personne salariée effectue habituellement ses tâches, celle-ci pourrait être affectée dans un autre secteur 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. Dans le cas où il y a un enjeu dans la continuité des soins et services dans le secteur où la salariée veut bénéficier du changement de quart, ce dernier pourrait être reporté à une autre période.

**11. Modalités prévues à l'Arrêté concernant le montant forfaitaire pour la personne salariée déjà à l'emploi ou qui déménage et qui est embauchée dans un autre établissement du réseau et qui s'engage à travailler à temps complet ou à raison de neuf (9) jours par quatorze (14) jours pour la salariée à temps partiel durant 1 an : à un maximum de 15 000\$ :**

À noter que la période d'engagement pour cette mesure est terminée. Exception pour les personnes salariées en congé parental (Voir question 11.5).
---

**11.1. Quelles sont les conditions pour bénéficier du montant forfaitaire ?**

Ce montant forfaitaire est versé à la personne salariée qui :

- Était à l'emploi de l'établissement en date du 23 septembre 2021 ou qui travaillait pour un établissement en date du 23 septembre 2021 et qui est embauchée dans un autre établissement du réseau en raison de son déménagement avant le 31 mars 2022;
- Signe un engagement à effectivement travailler, à taux régulier, le nombre d'heures à temps complet ou à raison de 9/14 au plus tard le 31 mars 2022 à l'exception des personnes salariées en congé parental (Voir question 11.5) ;
- Est disponible à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 au plus tard le 31 mars 2022 à l'exception des personnes salariées en congé parental (Voir question 11.5) ;
- Pendant une durée minimale d'une année.



À noter que la personne qui déménage avant le 31 mars 2022 doit être en mesure de soumettre une preuve auprès de son nouvel employeur qu'elle a effectivement déménagé afin d'être admissible au montant forfaitaire.

Le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 permet des assouplissements aux conditions d'admissibilité pour les personnes salariées suivantes :

- Qui détient un statut à temps partiel et qui s'engage à travailler 9 jours par 14 jours (Voir question 11.2);
- Qui détient un statut à temps complet bénéficiant d'un aménagement de temps de travail avec réduction du temps de travail (Voir question 11.2);
- Qui est retraitée réembauchée (Voir question 11.3);
- Qui bénéficie d'un congé sans solde pour enseigner (Voir question 11.4).

**11.2. Si je suis une personne salariée qui a un statut de temps partiel ou qui a un statut de temps complet bénéficiant d'un aménagement de temps de travail avec réduction du temps de travail, puis-je bénéficier de la mesure?**

Oui. Le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 permet aux personnes salariées qui s'engagent à travailler à temps partiel neuf (9) jours sur quatorze (14) et aux personnes salariées à temps complet bénéficiant d'un aménagement d'horaire avec réduction du temps de travail d'être admissibles à ce montant forfaitaire en autant qu'elles répondent aux critères d'admissibilité.

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

Les montants maximums auxquels ces personnes salariées auront droit sont les suivants :

<b>Montant forfaitaire pour la personne salariée à temps complet</b>	<b>15 000 \$</b>
9/14 : 1 <sup>er</sup> versement	2 500 \$
9/14 : 2 <sup>e</sup> versement	5 000 \$
Temps complet bénéficiant d'un ATT avec réduction du temps de travail : 1 <sup>er</sup> versement	3 000 \$
Temps complet bénéficiant d'un ATT avec réduction du temps de travail : 2 <sup>e</sup> versement	6 000 \$

**11.3. Si je suis une personne salariée retraitée réembauchée, suis-je obligée de m'engager à travailler à temps complet pendant une période d'une année pour pouvoir bénéficier du montant forfaitaire?**

Non. Le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 permet à la personne retraitée réembauchée d'être disponible à sa convenance et d'être tout de même admissible au montant forfaitaire

au prorata des heures régulières effectivement travaillées au cours de l'année, qu'elle travaille à temps partiel ou qu'il y ait rupture du lien d'emploi avant la fin de son engagement.

C'est donc dire que la personne salariée retraitée réembauchée n'est plus tenue de s'engager à respecter une prestation de travail d'au moins 14 jours sur 28 jours pour être admissible au montant forfaitaire.

À noter que la personne retraitée réembauchée peut changer sa disponibilité en cours d'année et continuer d'être admissible au montant forfaitaire. Dans tel cas, le prorata continu de s'appliquer.

#### **11.4. Si je suis une personne salariée qui bénéficie d'un congé sans solde pour enseigner, ai-je droit au montant forfaitaire?**

Oui. Le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 permet à la personne salariée qui bénéficie d'un congé sans solde pour enseigner d'être admissible au prorata du montant forfaitaire à condition qu'elle travaille pour l'établissement un minimum de 7 jours par période de 14 jours et qu'elle respecte les conditions suivantes :

- l'enseignement est en lien direct avec les domaines d'exercice des personnes salariées appartenant à la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires ;
- elle travaille l'équivalent d'un temps complet lorsque sa prestation de travail dans l'établissement est additionnée à ses charges de cours.

La personne salariée recevra alors, au maximum les pourcentages suivants du montant forfaitaire :

- 70 % lorsqu'elle travaille 7 jours par période de 14 jours;
- 80 % lorsqu'elle travaille 8 jours par période de 14 jours;
- 90 % lorsqu'elle travaille 9 jours par période de 14 jours.

Durant toute la 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 l'établissement, comme le prévoit son engagement.

À noter que la personne salariée doit produire toute documentation pertinente à cet effet pour bénéficier de la mesure.

#### **11.5. Si je suis une personne salariée qui bénéficie d'un congé parental, dois-je mettre un terme à mon congé pour être admissible au montant forfaitaire?**

Non. Une personne salariée en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental (partiel ou complet) peut signer son engagement après le 31 mars 2022 et ce, tant que

l'urgence sanitaire demeure en vigueur afin d'être admissible au montant forfaitaire en autant que celle-ci réponde aux autres critères d'admissibilité.

La personne salariée qui s'engage à son retour au travail dans la mesure où l'urgence sanitaire est toujours en vigueur, recevra le prorata des heures régulières effectivement travaillées entre la date de son retour au travail et jusqu'au plus tard le 31 mars 2023.

À noter que le paiement du montant forfaitaire s'effectuera en un seul versement, à la fin de son engagement, en autant que ce dernier ait été respecté.

#### **11.6. Que signifie « heures régulières effectivement travaillées » au sens de l'application du montant forfaitaire ?**

Pour bénéficier de la totalité du montant forfaitaire, les heures régulières considérées comme effectivement travaillées sont les suivantes :

- Heures régulières;
- Congés fériés (avec ou sans solde);
- Vacances (avec ou sans solde);
- Congés mobiles;
- L'équivalent de dix (10) jours de toute autre absence autorisée (avec ou sans solde);
- Absences afin de subir un test de dépistage de la COVID-19;
- Absences lors de la réception d'un ordre d'isolement d'une autorité de santé publique;
- Absences lors d'un dépistage positif de la COVID-19 et qu'en raison de ce résultat cela entraîne une absence en invalidité.

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul des heures considérées effectivement travaillées.

Les congés payables autres que ceux mentionnés ci-haut, vous permettent de conserver l'admissibilité du montant forfaitaire pendant la période applicable. Toutefois le montant forfaitaire est calculé et réduit en proportion des heures effectivement travaillées. À titre d'exemple, les 9,6 jours de maladies prévus à votre banque et le temps à reprendre vous permettent de conserver l'admissibilité.

À noter que chaque personne salariée bénéficie d'une banque de dix (10) jours de grâce tel qu'indiqué précédemment, 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.

Également, dans le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021, le congé de nuit, et ce peu importe sa date de début, permet de conserver l'admissibilité du montant forfaitaire pendant la période applicable. Toutefois, le montant forfaitaire est calculé et réduit en proportion des heures régulières effectivement travaillées.

**11.7. Puis-je m'absenter sans solde au-delà de l'équivalent de (10) jours de toute autre absence autorisée pendant l'année sans perdre son admissibilité aux montants forfaitaires?**

Non. Le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 prévoit qu'une personne salariée qui utilise des absences sans solde autorisées au-delà de la banque de dix (10) jours et des congés prévus perd l'admissibilité au montant forfaitaire.

Toutefois, advenant une absence non autorisée, la personne salariée perd automatiquement l'admissibilité au montant forfaitaire.

**11.8. À quelle date précise débute mon 12 mois d'engagement à temps complet?**

À la date indiquée dans mon courriel de confirmation d'engagement à temps complet.

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

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

**11.10. Si je suis en libération syndicale, ai-je droit à ce montant forfaitaire si j'assume une prestation de travail à temps complet?**

Oui. La personne salariée doit également répondre aux conditions prévues. Toutefois, les heures effectuées en libération syndicale seront réduites au prorata du montant forfaitaire.

Voir exemple 2 de la question numéro 11.12.

**11.11. À quoi dois-je m'attendre comme versement considérant que le montant forfaitaire prévu est payé au prorata des heures régulières effectivement travaillées?**

Exemple 1 : Pour la personne salariée qui répond aux conditions prévues à la question numéro 11.1, qui s'engage à effectivement travailler, à taux régulier, le nombre d'heures à temps complet prévu à son titre d'emploi pendant une période d'une année. Si celle-ci s'absente un mois pour vacances et cinq mois pour maladie, cette personne aura droit à :

- 5 000 \$ à la signature de son contrat d'engagement;
- Au terme des 12 mois, 4 236,92 \$, lequel tient compte du prorata du temps travaillé, calculé de la façon suivante :

<b>Le 2e versement correspond à la somme des montants forfaitaires ajustée au prorata du temps travaillé moins le montant reçu lors de l'engagement, soit :</b>		
Pour les 6 mois de travail :	15 000 \$ / 12 mois x 6 mois à temps complet	= 7 500 \$
Pour le mois de vacances :	15 000 \$ / 12 mois x 1 mois à temps complet	= 1 250 \$
Pour les 5 mois d'absence maladie :	15 000 \$ / 12 mois x 0 mois	= 0 \$
Application de l'équivalent des 10 jours d'absence autorisée (non utilisé) :	15 000 / 260 jours x 10 jours	576, 92\$
<b>Montant global à être versé : 7 500 \$ + 1 250 \$ + 0 \$ + 576,92\$ = 9 326,92 \$</b>		
Montant du second versement : 9 326,92 \$ - 5 000 \$ = 4 326,92 \$		

Exemple 2 : Pour la personne salariée qui répond aux conditions prévues à la question numéro 11.1, qui s'engage à effectivement travailler, à taux régulier, le nombre d'heures à temps complet prévu à son titre d'emploi pendant une période d'une année. Si celle-ci s'absente un mois pour vacances, trois mois en maternité et six mois en libération syndicale interne, cette personne a droit à :

- 5 000 \$ à la signature de son contrat d'engagement;
- Au terme des 12 mois, devra rembourser **673,08 \$**, lequel tient compte du prorata du temps travaillé, calculé de la façon suivante :

<b>Le 2e versement correspond à la somme des montants forfaitaires ajustée au prorata du temps travaillé moins le montant reçu lors de l'engagement, soit :</b>		
Pour les 2 mois de travail :	15 000 \$ / 12 mois x 2 mois à temps complet	= 2 500 \$
Pour le mois de vacances :	15 000 \$ / 12 mois x 1 mois à temps complet	= 1 250 \$
Pour les 3 mois d'absence maternité :	15 000 \$ / 12 mois x 0 mois	= 0 \$
Pour les 6 mois de libération syndicale interne :	15 000 \$ / 12 mois x 0 mois	= 0 \$
Application de l'équivalent des 10 jours d'absence autorisée (non utilisé) :	15 000 / 260 jours x 10 jours	576, 92\$
<b>Montant global à être versé : 2 500 \$ + 1 250 \$ + 0 \$ + 0 \$ + 576,92\$ = 4 326,92 \$</b>		
Montant du second versement : 4 326, 92\$ - 5 000 \$ = <b>Remboursement de 673,08 \$</b>		

Exemple 3 : Pour la personne salariée qui répond aux conditions prévues à la question numéro 11.1, qui s'engage à effectivement travailler, à taux régulier, le nombre d'heures à temps complet prévu à son titre d'emploi pendant une période d'une année. Si celle-ci s'absente huit (8) jours en utilisant sa banque maladie, trois (3) jours de congés pour visite médicale de grossesse, un mois de vacances et une semaine sans solde :

- 5 000 \$ à la signature de son contrat d'engagement;
- Au terme des 12 mois, 9 653,85 \$, 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.

<b>Le 2e versement correspond à la somme des montants forfaitaires ajustée au prorata du temps travaillé moins le montant reçu lors de l'engagement, soit :</b>		
Pour les 12 mois de travail :	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	= (461,54 \$)
Pour les 3 jours de visites médicales grossesse :	15 000 \$ / 260 jours x 3 jours	= (173,07 \$)
Pour les 5 jours sans solde (inférieurs au nombre de jours permis, donc conserve l'admissibilité)	15 000 \$ / 260 jours x 0 jour	= 0 \$
Application de l'équivalent des 5 jours restants d'absence autorisée (non utilisé) :	15 000 \$ / 260 jours x 5 jours	= 288,46 \$
<b>Montant global à être versé : 15 000 \$ - 461,54 \$ - 173,07 \$ + 0 \$ + 288,46 = 14 653,85 \$</b>		
<b>Montant du second versement : 14 653,85 \$ - 5 000 \$ = 9 653,85 \$</b>		

#### **11.12. Quelle démarche dois-je faire si je suis intéressé à bénéficier du montant forfaitaire?**

La personne salariée doit compléter un formulaire d'engagement au plus tard le 31 mars 2022 et être disponible à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 à cette date.

#### **11.13. Si je désire m'engager à travailler à temps complet ou à raison de 9/14, est-ce que je serai automatiquement acceptée?**

Oui. Toutes personnes salariées qui s'engagent à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 pour une durée minimale d'une année recevront le montant forfaitaire en fonction des critères d'admissibilité.

Cependant l'employeur peut, en fonction de ses besoins, affecter la personne salariée dans un autre secteur.

#### **11.14. Suis-je éligible pour bénéficier du montant forfaitaire si je travaille déjà à temps complet ?**

Oui. La personne salariée devra signer un engagement à travailler à temps complet pendant une durée minimale d'une année afin de bénéficier du montant forfaitaire et ce, avant le 31 mars 2022 et être disponible à travailler à temps complet à cette date.

**11.15. Si je désire m'engager à travailler à temps complet, est-ce que je perds mon assignation long terme actuel ?**

Non. Vous conservez votre assignation long terme pour la durée de celle-ci.

**11.16. Si je détiens un poste à temps partiel et que j'offre une disponibilité à temps complet sur la liste de rappel, suis-je éligible au montant forfaitaire?**

Non. La personne salariée doit remplir un formulaire d'engagement et répondre aux critères d'admissibilité afin de bénéficier du montant forfaitaire.

**11.17. Si je mets fin à mon absence longue durée (Exemple : congé de maternité, congé parental sans solde, congé étude, congé enseignement, traitement différé, etc.) ou partielle longue durée (ex : congé partiel sans solde, parental partiel sans solde, congé étude partiel, congé enseignement partiel, etc.), ai-je droit au montant forfaitaire ?**

Oui. La personne salariée doit y mettre fin avant le 31 mars 2022 à l'exception des salariées en congé parental (voir question 11.5) et être disponible à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 à cette date afin de bénéficier du montant forfaitaire dans la mesure où cela respecte les modalités prévus à la question numéro 11.1 ainsi que les clauses des dispositions locales et nationales applicables.

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

Non. Cette personne doit être de retour à temps complet ou à raison de 9/14, au plus tard le 31 mars 2022 afin de bénéficier de la mesure.

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

Oui. Dans la mesure où la prestation de travail est au minimum 9/14, la personne salariée aura droit à un maximum de 50 % du montant forfaitaire si elle répond aux critères d'admissibilité. Toutefois, pour bénéficier du montant forfaitaire complet, elle doit mettre fin à sa retraite progressive afin de signer un contrat d'engagement d'un an au plus tard le 31 mars 2022, être disponible à travailler à temps complet.

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

**11.20. 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?**

Oui. Avec l'accord de son employeur, elle peut annuler son départ à la retraite.

**11.21. Si j'ai un congé à traitement différé à venir au courant de mon année d'engagement à temps complet, est-ce que je conserve l'admissibilité au montant forfaitaire?**

Non. Si j'ai un congé à traitement différé qui doit débiter au cours de mon année d'engagement, je perdrai l'éligibilité au montant forfaitaire de 15 000\$.

**11.22. Puis-je me désister de mon engagement en cours d'année?**

Oui. La personne salariée qui ne respecte pas l'engagement convenu devient inadmissible au montant forfaitaire et doit rembourser tout versement reçu sans qu'aucun prorata n'y soit appliqué.

Seule la personne retraitée réembauchée a la possibilité de modifier le nombre de jours prévu à son engagement au cours de l'année ou d'y mettre fin; celle-ci recevra le montant forfaitaire au prorata des heures régulières effectivement travaillées.

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

Oui. Non seulement l'admissibilité sera perdue, mais le prorata ne pourra non plus être appliqué.

**11.24. Qu'arrive-t-il si la personne salariée démissionne pour travailler pour un autre établissement du RSSS?**

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

À noter que la personne salariée qui déménage avant le 31 mars 2022 et qui va travailler pour un autre établissement du réseau, pourra débiter un nouvel engagement d'une année à la condition qu'elle respecte les modalités prévues (Voir question 11.1).

Néanmoins, la personne salariée qui cesse de travailler pour notre établissement pour aller travailler pour un établissement d'une région éloignée (voir question 13.1) pourra demander à ce que son engagement soit cédé au nouvel établissement.

**11.25. À quel moment je recevrai le versement du montant de 5 000 \$ ?**

Le versement du premier montant forfaitaire de 5 000\$ sera déposé dans les semaines suivant la signature de l'engagement à travailler à temps complet pendant une durée minimale d'une année.



### **11.26. À quel moment je recevrai le versement du montant de 10 000 \$ ?**

Le versement du deuxième montant forfaitaire de 10 000\$ sera versé à la fin de l'année suivant la date de signature de l'engagement à travailler à temps complet pendant une durée minimale d'une année et ce, au prorata des heures régulières effectivement travaillées.

### **12. Modalités prévues à l'Arrêté concernant le montant forfaitaire pour la personne salariée qui ne travaillait pas dans un établissement du réseau avant le 24 septembre 2021 et qui s'engage à travailler à temps complet ou à raison de neuf (9) jours par quatorze (14) jours pour la salariée à temps partiel durant 1 an : à un maximum de 12 000\$ :**

À noter que la période d'engagement pour cette mesure est terminée.  
Exception pour les personnes salariées en congé parental (Voir question 12.5).

#### **12.1. Quelles sont les conditions pour bénéficier du montant forfaitaire ?**

Ce montant forfaitaire est versé à la personne salariée qui :

- Ne travaillait pas dans un établissement du réseau avant le 24 septembre 2021;
- Signe un engagement à effectivement travailler, à taux régulier, le nombre d'heures à temps complet prévu à son titre d'emploi ou à raison de 9/14 au plus tard le 31 mars 2022 à l'exception des personnes salariées en congé parental (Voir question 12.5);
- Est disponible à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 au plus tard le 31 mars 2022 à l'exception des personnes salariées en congé parental (Voir question 12.5);
- Pendant une durée minimale d'une année.

Le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 permet les assouplissements aux conditions d'admissibilité pour les personnes salariées suivantes :

- Qui détient un statut temps partiel et qui s'engage à travailler 9 jours par 14 jours (Voir question 12.2);
- Qui détient un statut temps complet bénéficiant d'un aménagement de temps de travail avec réduction du temps de travail (Voir question 12.2);
- Qui est retraitée réembauchée (Voir question 12.3);
- Qui bénéficie d'un congé sans solde pour enseigner (Voir question 12.4).

#### **12.2. Si je suis une personne salariée qui a un statut de temps partiel ou qui a un statut de temps complet bénéficiant d'un aménagement de temps de travail avec réduction du temps de travail, puis-je bénéficier de la mesure?**

Oui. Le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 permet aux personnes salariées qui s'engagent à travailler à temps partiel neuf (9) jours sur quatorze (14) et aux personnes salariées à temps complet bénéficiant d'un aménagement d'horaire avec réduction du temps de travail d'être admissibles à ce montant forfaitaire en autant qu'elles répondent aux critères d'admissibilité.

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.

Les montants maximums auxquels ces personnes auront droit sont les suivants :

<b>Montant forfaitaire pour la personne salariée à temps complet</b>	<b>12 000 \$</b>
9/14 : 1 <sup>er</sup> versement	1 000 \$
9/14 : 2 <sup>e</sup> versement	5 000 \$
Temps complet bénéficiant d'un ATT avec réduction du temps de travail : 1 <sup>er</sup> versement	Devra être analysé selon son poste
Temps complet bénéficiant d'un ATT avec réduction du temps de travail : 2 <sup>e</sup> versement	Devra être analysé selon son poste

**12.3. Si je suis une personne salariée retraitée réembauchée, suis-je obligée de m'engager à travailler à temps complet pendant une période d'une année pour pouvoir bénéficier du montant forfaitaire?**

Non. Le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 permet à la personne retraitée réembauchée d'être disponible à sa convenance et d'être tout de même admissible au montant forfaitaire au prorata des heures effectivement travaillées au cours de l'année, qu'elle travaille à temps partiel ou qu'il y ait rupture du lien d'emploi avant la fin de son engagement.

C'est donc dire que la personne salariée retraitée réembauchée n'est plus tenue de s'engager à respecter une prestation de travail d'au moins 14 jours sur 28 jours pour être admissible au montant forfaitaire.

À noter que la personne retraitée réembauchée peut changer sa disponibilité en cours d'année et continuer d'être admissible au montant forfaitaire. Dans tel cas, le prorata continu de s'appliquer.

**12.4. Si je suis une personne salariée qui bénéficie d'un congé sans solde pour enseigner, ai-je droit au montant forfaitaire?**

Oui. Le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 permet à la personne salariée qui bénéficie d'un congé sans solde pour enseigner d'être admissible au prorata du montant forfaitaire à condition qu'elle travaille pour l'établissement un minimum de 7 jours par période de 14 jours et qu'elle respecte les conditions suivantes :

- l'enseignement est en lien direct avec les domaines d'exercice des personnes salariées appartenant à la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires ;
- elle travaille l'équivalent d'un temps complet lorsque sa prestation de travail dans l'établissement est additionnée à ses charges de cours.

La personne salariée recevra alors, au maximum les pourcentages suivants du montant forfaitaire :

- 70 % lorsqu'elle travaille 7 jours par période de 14 jours;
- 80 % lorsqu'elle travaille 8 jours par période de 14 jours;
- 90 % lorsqu'elle travaille 9 jours par période de 14 jours.

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 l'établissement, comme le prévoit son engagement.

À noter que la personne salariée doit produire toute documentation pertinente à cet effet pour bénéficier de la mesure.

**12.5. Si je suis une personne salariée qui bénéficie d'un congé parental, dois-je mettre un terme à mon congé pour être admissible au montant forfaitaire?**

Non. Une personne salariée en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental (partiel ou complet) peut signer son engagement après le 31 mars 2022 et ce, tant que l'urgence sanitaire demeure en vigueur afin d'être admissible au montant forfaitaire en autant que celle-ci réponde aux autres critères d'admissibilité.

La personne salariée qui s'engage à son retour au travail dans la mesure où l'urgence sanitaire est toujours en vigueur, recevra le prorata des heures régulières effectivement travaillées entre la date de son retour au travail et jusqu'au plus tard le 31 mars 2023.

À noter que le paiement du montant forfaitaire s'effectuera en un seul versement, à la fin de son engagement, en autant que ce dernier ait été respecté.

**12.6. Que signifie « heures effectivement travaillées » au sens de l'application du montant forfaitaire ?**

Pour bénéficier de la totalité du montant forfaitaire, les heures régulières considérées comme effectivement travaillées sont les suivantes :

- Heures régulières;
- Congés fériés (avec ou sans solde);
- Vacances (avec ou sans solde);
- Congés mobiles;
- L'équivalent de dix (10) jours de toute autre absence autorisée (avec ou sans solde);
- Absences afin de subir un test de dépistage de la COVID-19;
- Absences lors de la réception d'un ordre d'isolement d'une autorité de santé publique;
- Absences lors d'un dépistage positif de la COVID-19 et qu'en raison de ce résultat cela entraîne une absence en invalidité.

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul des heures considérées effectivement travaillées.

Les congés payables autres que ceux mentionnés ci-haut, vous permettent de conserver l'admissibilité du montant forfaitaire pendant la période applicable. Toutefois le montant forfaitaire est calculé et réduit en proportion des heures effectivement travaillées. À titre d'exemple, les 9,6 jours de maladies prévus à votre banque et le temps à reprendre vous permettent de conserver l'admissibilité.

À noter que chaque personne salariée bénéficie d'une banque de dix (10) jours de grâce tel qu'indiqué précédemment, 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.

Également, dans le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021, le congé de nuit, et ce peu importe sa date de début, permet de conserver l'admissibilité du montant forfaitaire pendant la période applicable. Toutefois, le montant forfaitaire est calculé et réduit en proportion des heures effectivement travaillées.

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

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.

**12.8. 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?**

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.

**12.9. 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?**

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

**12.10. 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?**

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

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

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

**12.12. Est-ce que la personne salariée peut s'absenter sans solde au-delà de l'équivalent de (10) jours de toute autre absence autorisée pendant l'année sans perdre son admissibilité aux montants forfaitaires?**

Non. Le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 prévoit qu'une personne salariée qui s'absente sans solde au-delà de la banque de dix (10) jours perd l'admissibilité au montant forfaitaire.

Advenant une absence non autorisée, la personne salariée perd automatiquement l'admissibilité au montant forfaitaire.

**12.13. À quelle date précise débute mon 12 mois d'engagement à temps complet?**

À la date indiquée dans mon courriel de confirmation d'engagement à temps complet.

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

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

**12.15. Si je suis en libération syndicale, ai-je droit à ce montant forfaitaire si j'assume une prestation de travail à temps complet?**

Oui. La personne salariée doit également répondre aux conditions prévues. Toutefois, les heures effectuées en libération syndicale seront réduites au prorata du montant forfaitaire.

Voir exemple 2 de la question numéro 12.12.

**12.16. À quoi dois-je m'attendre comme versement considérant que le montant forfaitaire prévu est payé au prorata des heures effectivement travaillées?**

Exemple 1 : Pour la personne salariée qui répond aux conditions prévues à la question numéro 12.1, qui s'engage à effectivement travailler, à taux régulier, le nombre d'heures à temps complet prévu à son titre d'emploi pendant une période d'une année. Si celle-ci s'absente un mois pour vacances et cinq mois pour maladie, cette personne aura droit à :

- 2 000 \$ à la signature de son contrat d'engagement;
- Au terme des 12 mois, 5 461,54 \$, lequel tient compte du prorata du temps travaillé, calculé de la façon suivante :

<b>Le 2e versement correspond à la somme des montants forfaitaires ajustée au prorata du temps travaillé moins le montant reçu lors de l'engagement, soit :</b>		
Pour les 6 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 5 mois d'absence maladie :	12 000 \$ / 12 mois x 0 mois	= 0 \$
Application de l'équivalent des 10 jours d'absence autorisée (non utilisé) :	12 000 / 260 jours x 10 jours	461,54\$
<b>Montant global à être versé : 6 000 \$ + 1 000 \$ + 0 \$ + 461,54\$ = 7 461,54 \$</b>		
Montant du second versement : 7 461,54 \$ - 2 000 \$ = 5 461,54 \$		

Exemple 2 : Pour la personne salariée qui répond aux conditions prévues à la question numéro 12.1, qui s'engage à effectivement travailler, à taux régulier, le nombre d'heures à temps complet prévu à son titre d'emploi pendant une période d'une année. Si celle-ci s'absente six mois en libération syndicale interne puis cinq mois en invalidité CNESST, cette personne a droit à :

- 2 000 \$ à la signature de son contrat d'engagement;
- Au terme des 12 mois, devra rembourser **538,47 \$**, lequel tient compte du prorata du temps travaillé, calculé de la façon suivante :

<b>Le 2e versement correspond à la somme des montants forfaitaires ajustée au prorata du temps travaillé moins le montant reçu lors de l'engagement, soit :</b>		
Pour les 1 mois de travail :	12 000 \$ / 12 mois x 1 mois à temps complet	= 1 000 \$
Pour les 6 mois de libération syndicale interne :	12 000 \$ / 12 mois x 0 mois	= 0 \$
Pour les 5 mois en invalidité CNESST :	12 000 \$ / 12 mois x 0 mois	= 0 \$
Application de l'équivalent des 10 jours d'absence autorisée (non utilisé) :	12 000 / 260 jours x 10 jours	461,53\$
<b>Montant global à être versé : 1 000 \$ + 0 \$ + 0 \$ + 461,53 = 1 461,53 \$</b>		
Montant du second versement : 1 461,53 \$ - 2 000 \$ = <b>Remboursement de 538,47 \$</b>		

Exemple 3 : Pour la personne salariée qui répond aux conditions prévues à la question numéro 12.1, qui s'engage à effectivement travailler, à taux régulier, le nombre d'heures à temps complet prévu à son titre d'emploi pendant une période d'une année. Si celle-ci s'absente huit (8) jours en utilisant sa banque maladie, trois (3) jours de congés pour visite médicale de grossesse, un mois de vacances et une semaine sans solde :

- 2 000 \$ à la signature de son contrat d'engagement;

- Au terme des 12 mois, 9 723,08 \$, 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.

<b>Le 2e versement correspond à la somme des montants forfaitaires ajustée au prorata du temps travaillé moins le montant reçu lors de l'engagement, soit :</b>		
Pour les 12 mois de travail :	12 000 \$ / 260 jours (qui inclut les 4 semaines de vacances et les 13 fériés) = 46,15 \$ par jour	= 12 000 \$
Pour les 8 jours de maladie (banque) :	12 000 \$ / 260 jours x 8 jours	= (369,23 \$)
Pour les 3 jours de visites médicales grossesse :	12 000 \$ / 260 jours x 3 jours	= (138,46 \$)
Pour les 5 jours sans solde (inférieurs au nombre de jours permis, donc conserve l'admissibilité)	12 000 \$ / 260 jours x 0 jour	= 0 \$
Application de l'équivalent des 5 jours restants d'absence autorisée (non utilisé) :	12 000 \$ / 260 jours x 5 jours	= 230,77 \$
<b>Montant global à être versé : 12 000 \$ - 369,23 \$ - 138,46 \$ + 0 \$ + 230,77 = 11 723,08\$</b>		
Montant du second versement : 11 723,08 \$ - 2 000 \$ = 9 723,08 \$		

#### **12.17. Quelle démarche dois-je faire si je suis intéressée à bénéficier du montant forfaitaire?**

La personne salariée doit compléter un formulaire d'engagement au plus tard le 31 mars 2022 et être disponible à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 à cette date.

#### **12.18. La personne salariée, ayant été embauchée le 15 mars 2022, mais dont l'orientation ne débutera que le 5 avril 2022 aura-t-elle droit au montant forfaitaire?**

Non. Elle n'y a pas droit puisque sa date d'entrée en fonction est postérieure au 31 mars 2022 à moins que la personne ait été disponible pour débiter au 31 mars 2022 et qu'il s'agisse d'une décision de l'employeur.

#### **12.19. Quelle est la période d'application de cette mesure?**

Afin de bénéficier de cette mesure, la personne salariée doit avoir signé son engagement entre le 23 septembre et le 31 mars 2022 et être disponible à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 en date du 31 mars 2022. 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.

**12.20. Si je désire m'engager à travailler à temps complet ou à raison de 9/14, est-ce que je serai automatiquement acceptée?**

Oui. Toutes les personnes salariées qui s'engagent à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 pour une durée minimale d'une année recevront le montant forfaitaire en fonction des modalités prévues.

Cependant l'employeur peut, en fonction de ses besoins, affecter la personne salariée dans un autre secteur.

**12.21. Suis-je éligible pour bénéficier du montant forfaitaire si je travaille déjà à temps complet ?**

Oui. La personne salariée devra signer un engagement à travailler à temps complet pendant une durée minimale d'une année afin de bénéficier du montant forfaitaire et ce, avant le 31 mars 2022 et être disponible à travailler à temps complet à cette date

**12.22. Si je désire m'engager à travailler à temps complet sur mon poste à temps complet, est-ce que je perds mon assignation long terme actuel ?**

Non. Vous conservez votre assignation long terme pour la durée de celle-ci.

**12.23. Si je détiens un poste à temps partiel et que j'offre une disponibilité à temps complet sur la liste de rappel, suis-je éligible au montant forfaitaire?**

Non. La personne salariée doit remplir un formulaire d'engagement prévu afin de bénéficier du montant forfaitaire.

**12.24. Si je mets fin à mon absence longue durée (Exemple : congé de maternité, congé parental sans solde, congé étude, congé enseignement, traitement différé, etc.) ou partielle longue durée (ex : congé partiel sans solde, parental partiel sans solde, congé étude partiel, congé enseignement partiel, etc.), ai-je droit au montant forfaitaire ?**

Oui. La personne salariée doit y mettre fin avant le 31 mars 2022 à l'exception des salariées en congé parental (voir question 11.5) et être disponible à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 à cette date afin de bénéficier du montant forfaitaire dans la mesure où cela respecte les modalités prévus à la question numéro 11.1 ainsi que les clauses des dispositions locales et nationales applicables.

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

Non. Cette personne doit être de retour à temps complet ou à raison de 9/14, au plus tard le 31 mars 2022 afin de bénéficier de la mesure.



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

Oui. Dans la mesure où la prestation de travail est au minimum de 9/14, la personne salariée aura droit à un maximum de 50 % du montant forfaitaire si elle répond aux critères d'admissibilité. Toutefois, pour bénéficier du montant forfaitaire complet, elle doit mettre fin à sa retraite progressive afin de signer un contrat d'engagement d'un an au plus tard le 31 mars 2022, être disponible à travailler à temps complet.

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

**12.27. 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?**

Oui. Avec l'accord de son employeur, elle peut annuler son départ à la retraite.

**12.28. Si j'ai un congé à traitement différé à venir au courant de mon année d'engagement à temps complet, est-ce que je conserve l'admissibilité au montant forfaitaire?**

Non. Si j'ai un congé à traitement différé qui doit débiter au cours de mon année d'engagement, je perdrai l'éligibilité au montant forfaitaire de 12 000\$.

**12.29. Puis-je me désister de mon engagement en cours d'année?**

Oui. La personne salariée qui prend un congé sans solde ou qui ne respecte pas l'engagement convenu devient inadmissible au montant forfaitaire et doit rembourser tout versement reçu sans qu'aucun prorata n'y soit appliqué.

Seule la personne retraitée réembauchée a la possibilité de modifier le nombre de jours prévu à son engagement au cours de l'année ou d'y mettre fin, celle-ci recevra le montant forfaitaire au prorata des heures régulières effectivement travaillées.

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

Oui. Non seulement l'admissibilité sera perdue, mais le prorata ne pourra non plus être appliqué.

**12.31. Qu'arrive-t-il si la personne salariée démissionne pour travailler pour un autre établissement du RSSS?**

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

À noter que la personne salariée qui déménage avant le 31 mars 2022 et qui va travailler pour un autre établissement du réseau, pourra débiter un nouvel engagement d'une année à la condition qu'elle respecte les modalités prévues (Voir question 12.1).

Néanmoins, la personne salariée qui cesse de travailler pour notre établissement pour aller travailler pour un établissement d'une région éloignée (voir question 13.1) pourra demander à ce que son engagement soit cédé au nouvel établissement.

**12.32. À quel moment je recevrai le versement du montant de 2 000 \$ ?**

Le versement du premier montant forfaitaire de 2 000\$ sera déposé dans les semaines suivant la signature de l'engagement à travailler à temps complet pendant une durée minimale d'une année.

**12.33. À quel moment je recevrai le versement du montant de 10 000 \$ ?**

Le versement du deuxième montant forfaitaire de 10 000\$ sera versé à la fin de l'année suivant la date de signature de l'engagement à travailler à temps complet pendant une durée minimale d'une année et ce, au prorata des heures effectivement travaillées.

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

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.

**13. Modalités prévues à l'Arrêté pour le montant forfaitaire pour la personne salariée qui s'engage à travailler à temps complet durant 4 mois dans un établissement d'une région socio-sanitaire éloignée : 1 000\$ à la signature de son engagement et 3 000\$ après 4 mois de rétention à temps complet ou à raison de 9/14 :**

**13.1. Qui est éligible à cette mesure ?**

Ce montant forfaitaire est versé à la personne salariée qui :

- Accepte de travailler dans l'une ou l'autre des régions éloignées suivantes :
  - Région socio-sanitaire de l'Abitibi-Témiscamingue;
  - Région socio-sanitaire de la Côte-Nord;
  - Région socio-sanitaire de la Gaspésie — Îles-de-la-Madeleine;
  - Région socio-sanitaire du Nord-du-Québec;
  - Région socio-sanitaire du Nunavik;
  - Région socio-sanitaire de l'Outaouais;
  - Région socio-sanitaire des Terres-Cries-de-la-Baie-James.
- Signe un engagement à effectivement travailler, à taux régulier, le nombre d'heures à temps complet prévu à son titre d'emploi;
- Pendant une durée d'au moins 4 mois.

Le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 permet les assouplissements aux conditions d'admissibilité pour les personnes salariées suivantes :

- Qui détient un statut temps partiel et qui s'engage à travailler 9 jours par 14 jours (Voir question 13.2);
- Qui détient un statut temps complet bénéficiant d'un aménagement de temps de travail avec réduction du temps de travail (Voir question 13.2);

À noter que le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 prévoit que pour toute salariée qui souhaite s'installer à long terme dans l'une des régions éloignées mentionnées ci-dessus, et ce, à tout moment tant que l'Arrêté est en vigueur, 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).

**13.2. Les personnes salariées qui ont un statut à temps partiel ou celles qui ont un statut à temps complet bénéficiant d'un aménagement de temps de travail avec réduction du temps de travail peuvent-elles bénéficier de la mesure?**

Oui. Le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 permet aux personnes salariées qui s'engagent à travailler à temps partiel neuf (9) jours sur quatorze (14) et aux personnes salariées à temps complet bénéficiant d'un aménagement d'horaire avec réduction du temps de travail d'être admissibles à ce montant forfaitaire en autant qu'elles répondent aux critères d'admissibilité.

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

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

Elle s'applique pour tout prêt de service ayant lieu entre le 15 octobre 2021 et la fin de l'état d'urgence sanitaire.

**13.4. Que signifie « heures régulières effectivement travaillées » au sens de l'application du montant forfaitaire ?**

Pour bénéficier de la totalité du montant forfaitaire, les heures considérées comme effectivement travaillées sont les suivantes :

- Heures régulières;
- Congés fériés (avec ou sans solde);
- Vacances (avec ou sans solde);

- Congés mobiles;
- L'équivalent de quatre (4) jours de toute autre absence autorisée (avec ou sans solde) jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année;
- Absences afin de subir un test de dépistage de la COVID-19;
- Absences lors de la réception d'un ordre d'isolement d'une autorité de santé publique;
- Absences lors d'un dépistage positif de la COVID-19 et qu'en raison de ce résultat cela entraîne une absence en invalidité.

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul des heures considérées effectivement travaillées.

Les congés payables autres que ceux mentionnés ci-haut, vous permettent de conserver l'admissibilité du montant forfaitaire pendant la période applicable. Toutefois le montant forfaitaire est calculé et réduit en proportion des heures régulières effectivement travaillées. À titre d'exemple, les 9,6 jours de maladies prévus à votre banque et le temps à reprendre vous permettent de conserver l'admissibilité.

À noter que chaque personne salariée bénéficie d'une banque de quatre (4) jours de toute autre absence autorisée (avec ou sans solde) jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année tel qu'indiqué précédemment, 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.

Également, dans le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021, le congé de nuit, et ce peu importe sa date de début, permet de conserver l'admissibilité du montant forfaitaire pendant la période applicable. Toutefois le montant forfaitaire est calculé et réduit en proportion des heures effectivement travaillées.

**13.5. Est-ce que la personne salariée peut s'absenter sans solde au-delà de l'équivalent de quatre (4) jours de toute autre absence autorisée (avec ou sans solde) jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année sans perdre son admissibilité aux montants forfaitaires?**

Non. Le nouvel Arrêté du 13 décembre 2021 prévoit qu'une personne salariée qui s'absente sans solde au-delà de la banque de quatre (4) jours de toute autre absence autorisée (avec ou sans solde) jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année perd l'admissibilité au montant forfaitaire.

**13.6. Ai-je droit à des remboursements de frais ?**

Oui. La personne salariée se verra rembourser certains frais :

- Les frais de déplacement en automobile, au taux maximum de 0,48 \$ par kilomètre parcouru entre sa résidence et son lieu de travail;
- Les frais réels de déplacement par un autre moyen de transport qu'une automobile;
- Les frais d'hébergement encourus;
- Le temps de déplacement;

- Les frais de repas, incluant le pourboire, à raison de 10,40 \$ par déjeuner, 14,30 \$ par dîner et 21,55 \$ par souper (Pour certaines destinations, des majorations peuvent varier de 30% à 50% sont prévues).

Advenant le cas où la personne salariée perd l'admissibilité, celle-ci doit rembourser la totalité des montants reçus, à l'exception des sommes liées aux frais d'hébergement et de déplacement.

### **13.7. Puis-je convenir d'horaires condensés avec l'établissement de la région socio-sanitaire éloignée ?**

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 »).

### **13.8. Quelle démarche dois-je faire si je suis intéressé à bénéficier du montant forfaitaire ?**

La personne salariée doit compléter un formulaire d'engagement.

### **13.9. Puis-je me désister de mon engagement en cours d'année?**

Oui. La personne salariée qui ne respecte pas l'engagement convenu devient inadmissible au montant forfaitaire et doit rembourser tout versement reçu sans qu'aucun prorata n'y soit appliqué.

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

Oui. L'admissibilité sera perdue et le prorata ne pourra non plus être appliqué.

### **13.11. À quel moment je recevrai le versement du montant de 1 000 \$ ?**

Le versement du premier montant forfaitaire de 1 000\$ sera suivant la signature de l'engagement à travailler à temps complet pendant une période de 4 mois.

### **13.12. À quel moment je recevrai le versement du montant de 3 000 \$ ?**

Le versement du deuxième montant forfaitaire de 3 000\$ sera versé à la fin de la période de 4 mois de la date de signature de l'engagement à travailler à temps complet pendant une période de 4 mois et ce, au prorata des heures effectivement travaillées.

## **14. Modalités prévues à l'Arrêté pour la prime de référencement de 500 \$ pour une personne salariée qui recrute un nouvel employé qui provient de l'extérieur du réseau de la santé et des services sociaux :**

#### **14.1. Qui est éligible pour obtenir la prime de référencement ?**

Toute personne travaillant pour l'établissement, à l'exception des médecins et bénévoles.

#### **14.2. Quelles sont les conditions pour bénéficier de la prime de référencement ?**

Ce montant forfaitaire est versé à la personne salariée qui :

- Réfère une personne qui n'est pas à l'emploi d'un établissement public ou privé conventionné au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux ou de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones criss pour qu'elle y soit embauchée;

À la condition que la personne référée puisse :

- Détenir un titre d'emploi faisant partie de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires (En référence au point numéro 2);
- Réussir la période de probation prévue aux dispositions locales applicables;
- Compléter 6 mois de service au sein de l'établissement.

Seules les références reçues par les établissements entre la date de 15 octobre 2021 et la fin de l'état d'urgence sanitaire donnent droit à ce montant forfaitaire.

#### **14.3. Qu'arrive-t-il si la personne référée entre en fonction le 31 mars 2022?**

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.

#### **14.4. Est-ce que la personne que je réfère et qui est embauchée aura droit au montant forfaitaire de 2 000 \$ à l'embauche et 10 000 \$ pour la personne salariée qui s'engage à travailler à temps complet durant 12 mois ?**

Oui. La personne salariée peut être éligible dans la mesure où cela respecte les modalités du montant forfaitaire (Référence à la question numéro 12).

Celle-ci pourrait également être éligible à la mesure de 15 000 \$ si elle travaillait pour un autre établissement du réseau en date du 23 septembre 2021 et qui déménage avant le 31 mars 2022 pour son embauche (Voir question 11.1).

#### **15. Modalités prévues à l'Arrêté pour la mesure de remboursement de l'équivalent d'une année de cotisation pour le permis des Ordres professionnels pour les retraitées :**

À noter que la période d'engagement pour cette mesure est terminée.

#### **15.1. Qui est éligible à cette mesure ?**

Ce montant forfaitaire est versé à la personne salariée qui :

- Est retraitée réembauchée, soit une personne salariée qui reçoit une rente de retraite du RREGOP et qui est embauchée par l'établissement;
- Détient un permis de pratique complet;
- Signe un engagement à effectivement effectuer une prestation de travail;
- Est disponible à travailler au plus tard le 31 mars 2022;
- Pendant une durée minimale d'une année.

**15.2. À quel montant la personne retraitée réembauchée a droit?**

Le remboursement des frais encourus pour obtenir le permis de son ordre professionnel, y incluant la portion d'assurance responsabilité.

**15.3. À quel moment aura lieu le remboursement de l'équivalent d'une année de cotisation pour le permis des Ordres professionnels pour les retraitées ?**

La personne salariée pourra recevoir, à la fin de la période prévue à son engagement, en autant que ce dernier ait été respecté, un remboursement des frais qu'elle a déboursés pour obtenir le droit d'exercer les activités professionnelles nécessaires, selon les exigences de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

**16. À qui dois-je me référer si j'ai des questions quant à l'application des mesures incitatives ?**

Pour toutes questions supplémentaires, vous devez vous référer à votre gestionnaire. Vous pouvez également vous référer à l'adresse courriel [04RetentionRH@ssss.gouv.qc.ca](mailto:04RetentionRH@ssss.gouv.qc.ca) ou par téléphone à la ligne RH au 1-833-992-1220.