Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Nord-del'Île-de-Montréal

OUÉDEC

Note de service

Direction des ressources humaines, des communications, des affaires juridiques et de l'enseignement

Destinataires : Le personnel de la catégorie 1 – FIQ et tous les employés pour le

montant forfaitaire pour référencement

Expéditrice : Direction des ressources humaines, des communications, des affaires

juridiques et de l'enseignement

Date: Le 28 décembre 2021

ARRÊTÉS MINISTÉRIELS 2021-093 ET 2021-085 PORTANT SUR LES MONTANTS

Objet: FORFAITAIRES VERSÉS POUR L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DES

PROFESSIONNELS EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRE

La présente note de service vise les mesures découlant de l'Arrêté ministériel 2021-093, qui vient modifier les mesures qui découlent de l'Arrêté ministériel 2021-085 du 13 décembre dernier. Ce nouvel arrêté remplace l'Arrêté ministériel 2021-071 portant sur les montants forfaitaires versés pour l'attraction et la rétention des professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoires (catégorie 1). Ainsi, cette note de service remplace les notes de service précédentes concernant ces mesures.

Les changements apportés à la précédente note sont surlignés en jaune.

IMPORTANT: Les salariées qui n'ont reçu aucune dose de vaccin, qui n'ont pas eu la COVID-19 dans les six derniers mois ou qui ne sont pas assimilées (présente une contre-indication médicale officielle ou participant à l'étude clinique menée par Medicago) à une personne adéquatement protégée au sens du décret 1276-2021 et l'Arrêté ministériel 2021-072 ne sont pas éligibles aux présentes mesures.

LES MESURES VISANT EXCLUSIVEMENT LE PERSONNEL DE LA CATÉGORIE 1

1. Quart additionnel de fin de semaine - montant forfaitaire de 200 \$

- S'applique aux quarts additionnels (non prévus) à l'horaire entre le début du quart de soir le vendredi jusqu'à la nuit du lundi inclusivement;
- S'applique à des quarts complets;
- Doit travailler les 7 jours qui précèdent et qui suivent le quart de travail additionnel;
- Seuls les congés fériés, les libérations syndicales, la conversion des primes de soir et nuit en congés de soir et de nuit prévus à l'horaire sont acceptés.
- Les absences liées à la Covid (isolement IVP, atteint de la COVID-19) sont également acceptées;

2. Changement de quart (soir-nuit) – montant forfaitaire de 2 000 \$

- S'applique à la salariée de jour ou de rotation qui souhaite travailler sur le quart de soir ou de nuit à temps complet, selon les besoins de l'employeur;
- Doit travailler sur ce quart à temps complet pour une période minimale de 4 semaines consécutives, renouvelable;
- Doit respecter son horaire;
- Seuls les congés fériés déjà prévus à l'horaire sont acceptés.
- Les absences liées à la Covid (isolement, atteint de la COVID-19) sont également acceptées;

1360, rue Jean-Talon Est Montréal (Québec) H2E 1S6 **Téléphone** : **514 495-6767**

3. Mesure de rétention – montant forfaitaire de 15 000 \$

- S'applique à toute salariée de la catégorie 1 à l'emploi au 23 septembre 2021;
- S'applique à la salariée qui s'engage <u>au plus tard le <mark>31 mars 2022</u> à travailler à temps complet pour une période d'un an;</u></mark>
- S'applique à la salariée à temps partiel qui s'engage à travailler au moins 9 jours par période de 14 jours pour une durée d'un an **(reçoit un maximum 50 % du montant forfaitaire)**;
- S'applique à toute salariée qui a un statut temps complet, sans travailler le nombre d'heures prévues à son poste et qui bénéficie d'un aménagement de temps de travail et qui s'engage pour un an à travailler selon son horaire convenu (reçoit un maximum 60 % du montant forfaitaire);
- S'applique à la salariée qui bénéficie d'un congé sans solde pour enseigner, à condition de travailler pour le CIUSSS NIM un minimum de 7 jours par période de 14 jours. Doit travailler l'équivalent d'un temps complet lorsque la prestation de travail est additionnée à ses charges de cours (reçoit un maximum de 70 %, 80 % ou 90 % du montant forfaitaire, lorsqu'elle travaille respectivement 7, 8 ou 9 jours par période de 14 jours);
- Une salariée en congé de maternité, paternité, adoption ou parental peut signer son engagement <u>après</u> le <u>31 mars 2022</u> sans excéder le <u>31 mars 2023</u>. Les montants au prorata sont versés en un seul versement à la fin de l'engagement;
- Les montants forfaitaires sont versés au prorata des heures effectivement travaillées* au cours des 12 mois précédents;
- Heures effectivement travaillées considérées pour cette mesure : <u>heures régulières, congés annuels,</u> congés fériés, congés mobiles et un maximum de 10 jours de toute autre absence autorisée.
- Les absences liées à la Covid (isolement, atteint de la COVID-19) n'affectent pas le prorata applicable;

LA MESURE VISANT L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

1. Référencement – montant forfaitaire de 500 \$

- Accessible à toute personne salariée travaillant pour un établissement, qui recommande une personne d'un titre d'emploi de la catégorie 1 embauchée par son établissement;
- Un stagiaire est réputé être à l'emploi d'un établissement et ne peut faire l'objet d'un référencement.

LES MODALITÉS POUR LES SALARIÉES DE LA CATÉGORIE 1 DÉSIRANT SE PRÉVALOIR DES MESURES 1, 2 ET 3

1. Quart additionnel de fin de semaine - forfaitaire de 200 \$

Vous n'avez qu'à modifier votre disponibilité via le guichet Virtuo.

Codes horaires à utiliser pour les gestionnaires et le personnel des différentes GAR :

FDS2 Quart de travail en temps régulier.

TSFS2 Quart de travail en temps supplémentaire.

TDFS2 Quart de travail en temps supplémentaire lors d'un jour férié – nuit du dimanche au lundi seulement.

Comme il y a des conditions de présence au travail, le paiement se fera ultérieurement après analyse.

2. Changement de quart (soir-nuit) – montant forfaitaire de 2 000 \$

Vous devez compléter le formulaire d'engagement disponible en annexe de la note de service et sur Intranet et l'acheminer à l'adresse courriel suivante :

dotation.interne.cnmtl@ssss.gouv.qc.ca

Comme il y a des conditions de présence au travail, le paiement se fera ultérieurement après analyse.

3. Mesure de rétention - montant forfaitaire de 15 000 \$ (1 an à temps complet)

Les salariées doivent compléter le formulaire d'engagement disponible en annexe de la note de service et sur Intranet et l'acheminer au plus tard le 31 mars 2022 à l'adresse courriel suivante :

dominique.pelland.cnmtl@ssss.gouv.qc.ca

4. Mesure de référencement

Vous devez acheminer le curriculum vitae à l'adresse courriel suivante et <u>indiquer en objet</u> « référencement – 500 \$ » :

Recrutement.externe.cnmtl@ssss.gouv.qc.ca

Pour toutes questions vous pouvez contacter le **Centre de service RH** à l'adresse suivante : drhcaj.cnmtl@ssss.gouv.qc.ca ou en composant l'extension 7960.

La présente note de service et les formulaires associés sont disponibles sur Intranet à l'endroit suivant : http://cnmtl.intra.mtl.rtss.qc.ca/index.php?id=22981

QUESTIONS - RÉPONSES

Vous trouverez ci-dessous les questions/réponses en lien avec les montants forfaitaires mesures incitatives versés pour l'attraction et la rétention des professionnels en soins infirmiers et cardio-respiratoires (catégorie 1) et l'ensemble du personnel en ce qui a trait à la mesure de référencement.

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

Non.

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

Oui.

3. Les dispositions locales sur les <u>déplacements</u> ou <u>affectations</u> temporaires doivent-elles être respectées afin de mettre en œuvre l'Arrêté?

Non. Il est prévu que les dispositions nationales et locales soient modifiées afin de permettre aux établissements d'affecter les salariées qui ont fait le choix de bénéficier d'une ou des mesures prévues à l'Arrêté.

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

Oui, tant que les mesures ne sont pas contradictoires.

5. Est-ce que le temps à reprendre est pénalisant ?

Non, le temps à reprendre sera considéré comme une absence qui ne fait pas perdre l'admissibilité, car assimilé à des heures travaillées.

MONTANT FORFAITAIRE POUR LA SALARIÉE QUI S'ENGAGE À TRAVAILLER À TEMPS COMPLET OU 9 JOURS PAR PÉRIODE DE 14 JOURS (TEMPS PARTIEL SEULEMENT)

Cette mesure de rétention vise toute salariée qui travaille dans un établissement au 24 septembre 2021. Pour y avoir droit, la salariée doit signer un engagement pour une durée minimale d'une année <u>avant le</u> 31 mars 2022 et doit être disponible à travailler selon les modalités ci-dessus mentionnées.

(Exception pour une salariée en congé de maternité, paternité, adoption ou parental : peut signer son engagement après le 31 mars 2022, sans excéder le 31 mars 2023).

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

5 000 \$ à la signature de l'engagement.

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

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

La personne salariée à temps complet bénéficiant d'un ATT avec réduction du temps de travail aura droit à 60 % du montant forfaitaire.

2. Que signifient « les heures régulières effectivement travaillées » au sens de l'application de cette mesure dans l'Arrêté?

Au sens de l'Arrêté, les heures régulières effectivement travaillées incluent :

- Heures régulières;
- Congés annuels;
- · Congés fériés;
- · Congés mobiles;
- L'équivalent de 10 jours de toute autre absence autorisée.

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

À la condition qu'elle bénéficie soit :

- D'un statut à temps partiel et d'un horaire prévoyant qu'elle travaille 9 jours par période de 14 jours (temps partiel 9/14);
- D'un aménagement d'horaire avec réduction du temps de travail.

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

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

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

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

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

Oui.

Exemple 1

Pendant son année de référence, la salariée à temps complet s'absente 1 mois pour vacances et 9 mois pour maladie.

5 000 \$ à la signature de son contrat d'engagement.

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 2 mois de travail	15 000 \$ / 12 mois x 2 mois à temps complet	2 500 \$	
Pour 1 mois de vacances	15 000 \$ / 12 mois x 1 mois à temps complet	1 250 \$	
Pour 9 mois d'absence maladie	15 000 \$ / 12 mois x 0 mois	0\$	
Montant global à être versé :	2 500 \$ + 1 250 \$+ 0 \$ = 3 750 \$		
Montant du second versement :	3 750 \$ - 5 000 \$ = -1 250 \$		

Exemple 2

Si une salariée s'engage à temps complet, durant la période d'une année, s'absente 8 jours en utilisant sa banque maladie, 3 semaines en assurance salaire, 3 jours de congés pour visite de grossesse et 1 semaine sans solde. Étant donné que la personne salariée n'a pas dépassé le maximum de 10 jours de congé sans solde prévu à l'Arrêté, cette personne a droit, au prorata, à :

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

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

Le 2 ^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 12 mois de travail TC	15 000 \$ / 260 jours (qui inclut les 4 semaines de vacances et les 13 fériés) = 57,69 \$ / jour	= 15 000 \$	
Pour les 8 jours de maladie (banque)	15 000 \$ / 260 jours X 8 jours	= (461.52 \$)	
Pour les 3 jours d'absences pour visites de grossesse	15 000 \$ / 260 jours X 3 jours	= (173.07 \$)	
Pour les 3 semaines d'assurance salaire	15 000 \$ / 260 jours X 15 jours	= (865.35 \$)	
Pour les 5 jours sans solde (inférieurs au no. de jours sans solde permis, donc conservation de l'admissibilité)	15 000 \$ / 260 jours X 0 jour	= 0\$	
Application des 5 jours de grâce restants	15 000 \$ / 260 jours X 5 jours	= 288.46\$	
Montant du second versement : 15 000 \$ - 461.52 \$ - 173.07 \$ - 865.35 \$ - 288.46 \$ - 5 000 \$ (déjà reçu) = 8 788.52 \$			
Ce qui donne un montant forfaitaire total versé pour une année à temps complet de 13 788.52 \$			

6. La salariée qui convertit en congé sa prime de soir ou de nuit perd-elle son admissibilité?

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

7. Les salariées qui ont un statut de temps partiel ou celles qui ont un statut de temps complet bénéficiant d'un aménagement de temps de travail avec réduction du temps de travail (ex. : horaire de quatre jours) peuvent-elles bénéficier de la mesure?

Oui. La mesure s'applique tant aux salariées à temps partiel (9/14), qu'à celles à temps complet bénéficiant d'un aménagement d'horaire avec réduction du temps de travail. Ces salariées doivent s'engager pour une année et auront droit à une partie des montants forfaitaires, jusqu'à concurrence des pourcentages suivants :

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

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

Montant forfaitaire pour les temps complets	15 000 \$
9 / 14	1er versement : 2 500 \$ 2e versement : 5 000 \$
Temps complet bénéficiant d'un aménagement de temps de travail avec réduction de temps de travail	1er versement: 3 000 \$ 2e versement: 6 000 \$

8. Quels sont les impacts d'une perte d'admissibilité?

La salariée doit rembourser la totalité des montants reçus, à l'exception de la salariée retraitée réembauchée.

9. Est-ce que la 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 pas non plus être appliqué. Exception pour les retraitées réembauchées. Pour ces dernières, en cas de départ, aucun montant ne doit être remboursé et le prorata est applicable.

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

Son engagement étant de travailler 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.

11. Une salariée absente (ex. : invalidité, congé de maternité, etc.), entre la date de prise d'effet de l'Arrêté et le 31 mars 2022, peut-elle bénéficier de la mesure visant les salariées déjà à l'emploi d'un établissement ou de la mesure visant à favoriser le retour du personnel?

Non. La salariée doit être disponible pour travailler à temps complet, à l'exception des personnes retraitées, au 31 mars 2022 pour y être éligible. Seules les salariées en congé parental peuvent s'engager à leur retour au travail dans la mesure où l'urgence sanitaire est toujours en vigueur et seront payées au prorata des heures effectivement travaillées, excluant le temps supplémentaire entre le 31 mars 2022 et le 31 mars 2023.

12. Une salariée en retour progressif peut-elle bénéficier de la mesure?

Non. Cette salariée doit être de retour à temps complet au plus tard le 31 mars 2022 afin de bénéficier de la mesure ou si celle-ci est titulaire d'un poste à temps partiel à la hauteur de son engagement à 9/14.

13. Une 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. Toutefois, dans ce cas, elle n'est pas admissible au montant forfaitaire visant le retour du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires puisque son lien d'emploi n'a jamais pris fin. Elle demeure toutefois admissible aux autres mesures, sous réserve des conditions d'admissibilités.

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

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.

15. La 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.

16. La 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. Autrement pour bénéficier du montant forfaitaire elle doit mettre fin à sa retraite progressive, signer un contrat d'engagement d'un an au plus tard le 31 mars 2022, être disponible à travailler à temps complet ou à 9/14 au plus tard à cette date et respecter son engagement.

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

CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER

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

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

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

Comment déterminer si la personne salariée est admissible à cette mesure?

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

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

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

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

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

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

Oui.

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

Oui. Sous réserve des adaptations nécessaires.

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

Cette mesure permet à toute 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 salariée le souhaite.

1. À quel montant la salariée a droit?

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

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

Rétroactivement depuis le 23 septembre 2021.

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

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

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

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.

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

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.

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

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

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

Cette mesure permet à toute salariée qui travaille un quart complet additionnel de fin de semaine, en surplus de son horaire régulier, d'obtenir un montant forfaitaire de 200 \$.

Cette mesure peut être renouvelée autant de fois que la salariée le souhaite (jusqu'à avis contraire).

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

Seuls les congés fériés, les libérations syndicales, la conversion des primes de soir et nuit en congés de soir et de nuit prévus à l'horaire sont acceptés.

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

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

Vendredi Quart de soir

Samedi Quarts de nuit, jour, soir
 Dimanche Quarts de nuit, jour, soir

Lundi Quart de nuit

2. Cette mesure est-elle rétroactive?

Oui. Elle s'applique à compter du 23 septembre 2021.

3. Est-ce que le quart de travail additionnel effectué par la 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?

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

4. La 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 salariée doit faire un quart de travail à complet.

Il en est de même pour la 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.

5. La 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?

Oui.

6. La 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.

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

Non.

MONTANT FORFAITAIRE POUR LE RÉFÉRENCEMENT (VISE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL)

Cette mesure permet à <u>toute personne travaillant pour un établissement</u> (excluant les médecins et les bénévoles) de recevoir un montant forfaitaire de 500 \$ pour chaque personne référée, à l'exception des stagiaires, à titre de 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.

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

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.

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

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?

Non. Si le départ de cette personne survient dans les 6 mois suivants, son embauche, peu importe la raison, la prime de référencement ne sera pas versée.

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

Non.