Lignes directrices de participation à la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers de 2020-2021

Direction de la planification des ressources humaines dans le domaine de la santé

Ministère de la Santé

Avril 2020

Ontario

Table des matières

1 Aperçu 3

1.1 Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers 3

1.2 Mode de fonctionnement 3

2 Exigences d'admissibilité 4

2.1 Admissibilité des nouvelles infirmières et des nouveaux infirmiers 4

2.2 Admissibilité des employeurs 5

3 Participation au Programme 6

3.1 Processus pour les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers 6

3.2 Processus pour les employeurs 7

4 Utilisation des fonds et obligations en matière de présentation de rapports 10

4.1 Processus de financement 10

4.2 Utilisation des fonds 12

4.3 Octroi du financement 13

4.4 Obligations en matière de présentation de rapports 13

5 Dates importantes 15

Annexe A – Ressources 16

Définitions

Dans le document des lignes directrices de la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (le Programme), les expressions suivantes se définissent ainsi :

Hors des compléments d'effectif/surnuméraire : en sus du nombre de ressources en soins infirmiers nécessaires pour pourvoir entièrement une unité. La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier ne doit pas être recruté pour combler des pénuries de personnel.

Demande budgétaire : formulaire publié dans le portail en ligne du Programme et soumis par l'employeur qui demande un financement dans le cadre de ce dernier.

Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario : organisme de gouvernance des infirmières et infirmiers autorisés (IA), des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA) et des infirmières et infirmiers praticiens (IP) de l'Ontario, au Canada.

Examen d'autorisation d'infirmière auxiliaire au Canada (EAIAC) : examen national qui mesure les compétences exigées des IAA débutantes. Les IAA candidates à l'adhésion à l'Ordre doivent réussir cet examen pour s'inscrire comme IAA en Ontario.

Accord de financement : accord de paiement de transfert entre le ministère de la Santé (le ministère) et un organisme de soins de santé participant au Programme. L'accord de paiement de transfert décrit les modalités et les conditions du financement et précise les exigences de rapport.

Année du financement : période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

Infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IFE) : infirmière ou infirmier qui a suivi sa formation de base en soins infirmiers dans un pays autre que le Canada.

Jumelage : processus dans le cadre duquel un employeur offre à une nouvelle infirmière ou à un nouvel infirmier admissible un poste, selon les modalités du Programme, que celle-ci ou celui-ci accepte dans le portail en ligne du Programme.

Mentorat : relation officielle de soutien entre deux ou plusieurs professionnels de la santé qui peut mener à la croissance et au perfectionnement professionnels à la fois des mentors et des mentorés, et appuyer les objectifs d'apprentissage. Dans le cadre du Programme, au moins un mentor doit être à la disposition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier tout au long de la période de transition à l'exercice de sa profession. Le ministère recommande que les mentors soient des infirmières ou infirmiers ayant au moins de 3 à 5 ans d'expérience en soins infirmiers. Tous les efforts nécessaires doivent être déployés pour s'assurer de la continuité du mentorat offert.

National Council Licensure Examination for Registered Nurses (NCLEX-RN) : examen national qui évalue les compétences exigées des IA au début de l'exercice de leur profession. Les candidats à l'Ordre doivent réussir cet examen pour être inscrits comme infirmières ou infirmiers autorisés en Ontario.

Nouvelle infirmière ou nouvel infirmier : infirmière ou infirmier nouvellement diplômé d'un programme canadien de formation en soins infirmiers ou infirmière ou infirmier formé à l'étranger qui soumet une demande de participation au Programme ou qui y participe conformément aux exigences d'admissibilité.

Portail en ligne du Programme : site Web qui héberge les exigences fonctionnelles du Programme (p. ex. affichage des postes, jumelage des infirmières et infirmiers et des employeurs, présentation des demandes budgétaires et rapports). Le portail est accessible à l'adresse https://www.nursescareerstart.health.gov.on.ca.

Fonds de réinvestissement : financement accordé par le ministère aux organismes de soins de santé en vue du perfectionnement professionnel du personnel infirmier de première ligne en place. Les fonds de réinvestissement peuvent servir à des programmes de mentorat, à des possibilités de perfectionnement professionnel, à des stages dans un domaine de spécialité et à des initiatives visant à appuyer les IFE de première ligne actuels dans l'organisme.

Période de transition : période allant du moment où l'infirmière ou l'infirmier a terminé les 12 semaines de transition à l'exercice de la profession jusqu'au moment où elle ou il est recruté à un poste à temps plein dans un organisme ou se voit offrir l'équivalent en heures d'un poste à temps plein. Cette période expire un an après la date de début de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier.

Responsable de la transition à l'exercice de la profession : responsable désigné de la période de transition à l'exercice de la profession dans le cadre du Programme qui assure les progrès du nouveau personnel infirmier ou du ou des mentors.

Période de transition à l'exercice de la profession : introduction de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier à l'organisme des soins de santé employeur afin de faciliter la transition à l'exercice de la profession et d'assurer ainsi la prestation de soins sûrs, de haute qualité et axés sur le patient. Le Programme garantit 12 semaines de financement pour la période de transition à l'exercice de la profession des nouvelles infirmières et nouveaux infirmiers. Cette période doit se faire dans un poste de surnuméraire et approfondir la formation antérieure et l'expérience de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier en milieu clinique.

1 Aperçu

1.1 Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers

La Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (le Programme) vise à soutenir les infirmières et infirmiers nouvellement diplômés (autorisés et auxiliaires autorisés) qui sont dans les 12 mois suivant leur inscription à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario en leur offrant une possibilité d'emploi à temps plein, hors des compléments d'effectif. Le Programme améliore la transition à l'exercice de la profession dans des postes à temps plein.

Le Programme vise les objectifs suivants :

- appuyer les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers en Ontario dans leur transition à l'exercice de la profession;
- améliorer l'intégration des nouvelles infirmières et des nouveaux infirmiers à la population active;
- promouvoir la disponibilité d'emplois à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein pour les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers;
- promouvoir la planification des effectifs en santé à l'échelle organisationnelle.

1.2 Mode de fonctionnement

Le portail en ligne du Programme sert à mettre en relation les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers et les employeurs (www.nursescareerstart.health.gov.on.ca/Default.aspx?lang=FR).

Le ministère versera des fonds pendant un total de 20 semaines pour chacun des nouveaux diplômés en soins infirmiers participant à la GEDSI :

- 12 semaines pour la période de transition à l'exercice de la profession des nouvelles infirmières ou nouveaux infirmiers;
- 8 semaines pour le fonds de réinvestissement qui appuiera le personnel infirmier de première ligne en poste dans son perfectionnement professionnel.

Remarque : Les organismes peuvent utiliser le fonds de réinvestissement pour prolonger la période de transition, mais ils doivent obtenir l'approbation du ministère avant de le faire. Les organismes doivent respecter le maximum de 20 semaines. Par exemple, un organisme peut prolonger la période de transition à 14 semaines et réduire la période de réinvestissement à 6 semaines, pour un total de 20 semaines.

Les organismes ne sont pas autorisés à prolonger la période de réinvestissement au-delà du maximum de 8 semaines.

La période de transition à l'exercice de la profession des nouvelles infirmières et nouveaux infirmiers doit être conforme aux exigences minimales décrites à la page 9.

On attend de l'employeur qu'il fasse accéder la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier à un poste à temps plein ou à l'équivalent en heures d'un poste à temps plein dans l'année qui suit la date de début du travail de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier.

Lorsque la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier est recruté dans un poste à temps plein ou se voit offrir l'équivalent en heures d'un poste à temps plein, l'employeur peut utiliser le fonds de réinvestissement de huit semaines pour d'autres initiatives en soins infirmiers. Les options de réinvestissement admissibles sont énumérées à la page 12.

Veuillez vous reporter à l'annexe A pour connaître les ressources qui peuvent être utiles aux nouvelles infirmières et aux nouveaux infirmiers, ainsi qu'aux employeurs qui participent au Programme.

2 Exigences d'admissibilité

2.1 Admissibilité des nouvelles infirmières et des nouveaux infirmiers

Les infirmières et infirmiers qui désirent participer à l'initiative GEDSI doivent s'assurer de leur admissibilité. La participation à l'initiative est offerte aux personnes suivantes dans les 12 mois suivant leur inscription à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario.

Infirmières et infirmiers formés au Canada qui :

- ont obtenu un baccalauréat en soins infirmiers ou un diplôme d'un programme en soins infirmiers auxiliaires du Canada;
- sont jumelés à un employeur dans le Portail en ligne de la GEDSI **dans les 12 mois suivant leur inscription à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (CNO)**;
- s'engagent à accepter un emploi à plein temps ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein chez l'employeur auquel ils sont jumelés dans le programme GEDSI après avoir terminé la période de transition à l'exercice de leur profession.

Les infirmières et infirmiers formés à l'étranger qui :

- ont suivi leur formation en soins infirmiers à l'extérieur du Canada;
- sont jumelés à un employeur dans le Portail en ligne de la GEDSI dans les 12 mois suivant leur inscription au CNO;
- s'engagent à accepter un emploi à plein temps ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein chez l'employeur auquel ils sont jumelés dans le programme GEDSI après avoir terminé la période de transition à l'exercice de leur profession.

Une demande de prolongation au-delà des 12 mois peut être envisagée si des circonstances imprévues surviennent et elle sera traitée au cas par cas. De plus, une nouvelle infirmière ou un nouvel infirmier dont l'admissibilité est terminée et qui n'a pas réussi à obtenir un emploi en soins infirmiers rémunéré au cours des 12 mois peut être admissible à une prolongation, à condition qu'elle ou il ait réussi le NCLEX-RN ou l'EAIAC.

Une demande de prolongation doit être soumise par écrit au ministère (nggmohltc@ontario.ca), avant la date d'expiration de l'admissibilité de l'infirmière ou de l'infirmier. Toute demande de prolongation présentée par une nouvelle infirmière ou un nouvel infirmier qui ne s'est pas inscrit dans le portail en ligne du Programme avant la date d'expiration de son admissibilité sera rejetée.

Les congés du Programme (p. ex. congé de maladie, de parentalité, de deuil, de fonction de juré, de fin de l'inscription temporaire) sont soumis aux lois applicables (p. ex. la *Loi sur les normes d'emploi*), aux conventions collectives ou aux politiques internes de l'organisme employeur en matière de ressources humaines.

La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit être inscrit à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (CNO), dans la catégorie temporaire ou générale, avant de commencer la période de transition à l'exercice de la profession du Programme.

2.2 Admissibilité des employeurs

Le Programme est offert à tous les employeurs en soins de santé de tous les secteurs, y compris les soins aigus, les soins de longue durée, les soins à domicile, les soins communautaires, la santé mentale, la santé publique et les soins primaires, dans la mesure où ils sont inscrits au portail en ligne du Programme.

Pour être admissible, un employeur doit :

- être un organisme en soins de santé financé par le gouvernement de l'Ontario pour la prestation de services en soins infirmiers et qui emploie des infirmières et infirmiers;
- posséder l'infrastructure propice à la bonne mise en œuvre du Programme (p. ex. les infrastructures physiques, la formation en soins infirmiers ou le perfectionnement professionnel et un soutien à la gestion);
- s'engager à faire accéder les nouvelles infirmières et nouveaux infirmiers à des postes à temps plein ou à l'équivalent en heures de postes à temps plein dans l'année

suivant les dates de début des nouvelles infirmières et nouveaux infirmiers.

Dans le secteur des soins aigus, ou là où il y a lieu, les postes du Programme doivent d'abord être créés dans les unités de médecine et de chirurgie. Des postes peuvent être créés dans d'autres unités (p. ex. les unités de spécialité) si toutes les parties sont d'accord (le représentant syndical, s'il y a lieu, doit donner son approbation).

Les postes du Programme ne seront pas financés dans les unités ou les programmes des employeurs lorsqu'il y aura eu des réductions de personnel en soins infirmiers au cours de l'exercice financier ou que des réductions seront prévues. Cette règle s'applique, sans toutefois s'y limiter, aux unités ou aux programmes de l'employeur dans lesquels la dilution de l'amalgame des compétences engendre une importante instabilité de la main-d'œuvre.

3 Participation au Programme

3.1 Processus pour les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers

Pour être admissible à la participation au Programme, la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit suivre le processus suivant.

Étape nº 1 : S'inscrire au portail en ligne du Programme

La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit s'inscrire dans le portail en ligne du Programme, à l'adresse www.nursescareerstart.health.gov.on.ca/Default.aspx?lang=FR, en choisissant l'option « Inscrivez-vous dès maintenant » dans la section « Personnel infirmier nouvellement diplômé de l'Ontario ».

Remarque : *La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit mettre à jour ses coordonnées si elles ont changé.*

Étape nº 2 : Se jumeler à un employeur dans le portail en ligne du Programme

La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit utiliser le portail en ligne du Programme pour se jumeler à un employeur de la manière suivante :

1. consulter régulièrement le registre des emplois dans le portail en ligne du Programme;
2. poser sa candidature aux postes offerts par les employeurs dans le registre des emplois dans le délai de 12 mois constituant sa période d'admissibilité;
3. se conformer au processus des entrevues de l'employeur, si elle ou il est convié à une entrevue;
4. accepter un poste offert par un employeur dans le portail en ligne du Programme.

Après avoir accepté l'offre d'emploi dans le portail en ligne du Programme, la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier a 72 heures pour annuler ou refuser cette offre d'emploi. Une fois les 72 heures écoulées, l'employeur et la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier auront accepté le jumelage.

Étape nº 3 : Obtenir une inscription temporaire à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario
(Exigence restreinte aux nouveaux diplômés en soins infirmiers formés au Canada)

Les nouveaux diplômés en soins infirmiers formés au Canada qui ne se sont pas présentés à l'examen NCLEX-RN doivent obtenir une inscription dans la catégorie temporaire de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario avant d'entrer en fonction dans le cadre du Programme.

Pour en savoir plus sur les exigences de l'inscription temporaire, consultez le site Web de l'Ordre à l'adresse suivante : http://www.cno.org.

Étape nº 4 : Effectuer la période de transition à l'exercice de la profession

La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit effectuer la période de transition à l'exercice de sa profession (12 semaines) auprès de l'employeur dans un poste à temps plein permanent hors des compléments d'effectif. Se reporter à la page 9 pour plus de renseignements sur les exigences minimales.

On attend de l'employeur qu'il fasse accéder la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier à un poste à temps plein dans l'organisme ou à l'équivalent en heures d'un poste à temps plein à la fin du Programme, dans l'année qui suit la date du début du travail de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier.

3.2 Processus pour les employeurs

Pour être admissible à la participation au Programme, l'employeur doit suivre les étapes suivantes.

Étape nº 1 : Inscription dans le portail en ligne du Programme

L'employeur doit s'inscrire dans le portail en ligne du Programme, à l'adresse suivante : www.nursescareerstart.health.gov.on.ca/Default.aspx?lang=FR, et choisir « Inscrivez-vous dès maintenant » dans la section « Organismes de soins de santé et employeurs ».

> ***Remarque :*** Les coordonnées de l'employeur (p. ex. les adresses de courriel) dans le portail en ligne du Programme doivent toujours être à jour. Le ministère envoie par courriel des mises à jour importantes aux employeurs.

Étape nº 2 : Jumelage avec une nouvelle infirmière ou un nouvel infirmier dans le portail en ligne du Programme

L'employeur doit utiliser le portail en ligne du Programme pour un jumelage avec une nouvelle infirmière ou un nouvel infirmier, de la manière suivante :

1. inscrire des prévisions de disponibilité d'emplois à temps plein dans l'organisme ou d'équivalents en heures d'emplois à temps plein pour de nouvelles infirmières ou de nouveaux infirmiers, d'après son analyse de la dotation en personnel et des besoins opérationnels;
2. afficher les postes dans le portail en ligne du Programme;
3. s'assurer qu'une nouvelle infirmière ou un nouvel infirmier est admissible à la participation au Programme avant d'envisager un recrutement;
4. rencontrer en entrevue les nouvelles et les nouveaux infirmiers pressentis pour le poste dans le cadre du Programme (après son processus d'entrevue habituel);
5. utiliser le portail en ligne du Programme pour offrir à la nouvelle infirmière ou au nouvel infirmier choisi l'offre d'emploi dans le Programme. L'offre d'emploi doit être conforme à toutes les exigences applicables de la convention collective.

Après avoir accepté l'offre d'emploi dans le portail en ligne du Programme, la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier a 72 heures pour annuler et refuser cette offre. Les employeurs ne doivent pas présumer de l'acceptation du poste avant que les 72 heures ne soient écoulées.

Le ministère exige que les employeurs consultent le syndicat (s'il y a lieu) pour s'assurer du respect des exigences d'emploi avant d'afficher des postes dans le cadre du Programme, de soumettre des demandes budgétaires et d'utiliser le fonds de réinvestissement.

Les consultations doivent comprendre des discussions sur la mise en œuvre du Programme afin d'assurer la sécurité des patients, l'accès au mentorat et au soutien pertinents et d'autres considérations liées au personnel (p. ex. les réductions de personnel en soins infirmiers, la santé et la sécurité au travail, et la planification de la relève).

Une demande de financement sera rejetée si l'employeur n'est pas jumelé à une nouvelle infirmière ou à un nouvel infirmier dans le portail en ligne du Programme avant que celle-ci ou celui-ci ne commence le Programme.

Étape nº 3 : Faire une demande de financement dans le cadre de la GEDSI auprès du ministère

Pour faire une demande de financement dans le cadre de la GEDSI, l'employeur doit faire ce qui suit :

1. présenter une demande de crédits budgétaires au ministère avant la date de début de la GEDSI, en confirmant :
2. les détails de l'offre;

3. que le syndicat a été consulté (le cas échéant);
4. sa capacité et son plan pour la transition de la nouvelle diplômée ou du nouveau diplômé en soins infirmiers vers un poste à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein;
5. conclure une entente de financement avec le ministère.

Étape nº 4 : Exécution de la période de transition à l'exercice de la profession

L'employeur doit fournir à la nouvelle infirmière ou au nouvel infirmier une période de transition à l'exercice de sa profession (12 semaines) en milieu clinique. Cette période doit se faire dans un poste de surnuméraire et approfondir la formation antérieure et l'expérience de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier en milieu clinique.

L'employeur doit respecter les exigences minimales suivantes en ce qui concerne la période de transition à l'exercice de la profession :

1. fournir à la nouvelle infirmière ou au nouvel infirmier au moins de trois à six jours d'orientation générale sur l'organisme pour qu'elle ou il acquière des connaissances uniformes sur les pratiques, les politiques et les normes de l'organisme;
2. s'assurer qu'un ou des mentors peuvent travailler avec la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier et qu'un responsable de la transition à l'exercice de la profession a été désigné pour veiller à la mise en œuvre du Programme et suivre les progrès de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier, et du ou des mentors;
3. définir les rôles de la nouvelle infirmière, du nouvel infirmier, du ou des mentors et du responsable désigné de la transition à l'exercice de la profession;
4. veiller à l'élaboration d'un plan d'apprentissage par la nouvelle infirmière, le nouvel infirmier et son mentor, en concertation avec le responsable désigné de la transition à l'exercice de la profession. Le plan d'apprentissage doit servir à suivre les progrès de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier;
5. atteindre les objectifs du plan d'apprentissage en prévoyant diverses stratégies d'enseignement et méthodes de prestation pour que la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier acquière les compétences nécessaires, selon son secteur ou son unité de travail.

Dans tous les cas, la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit occuper un poste hors des compléments d'effectif pendant toute la période de transition à l'exercice de la profession.

La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit conserver ses fonctions régulières, hors des compléments d'effectif, même si l'unité fonctionne en deçà de ces derniers (autrement dit, la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier ne doit pas remplacer une infirmière ou un infirmier de première ligne en place qui serait malade).

La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit en tout temps avoir accès à un mentor et l'employeur doit faire tout ce qui est possible pour s'assurer d'une certaine continuité dans le mentorat. Le ministère recommande que les mentors soient des infirmières ou infirmiers ayant au moins de 3 à 5 ans d'expérience en soins infirmiers. L'infirmière ou l'infirmier, le mentor et le responsable désigné de la transition à l'exercice de la profession doivent convenir du degré d'indépendance dont profitera la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier auprès des patients, au point de service.

Étape nº 5 : Transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier à un poste à temps plein permanent

L'employeur doit offrir à la nouvelle infirmière ou au nouvel infirmier un poste à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein dans l'année suivant la date de début de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier. L'employeur ne peut être soustrait à cette exigence que s'il détermine que la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier ne possède pas les compétences requises pour assurer en toute sécurité des soins de qualité dans le contexte précis de sa profession, compte tenu de toute exigence applicable de la convention collective.

Les fonds seront récupérés si la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier n'effectue pas une transition à un poste à temps plein ou à l'équivalent en heures d'un poste à temps plein à la fin de la période de 12 mois, sauf si des circonstances atténuantes rendaient cette transition impossible. Avant de récupérer des fonds, le ministère entamera des discussions avec les organismes qui n'ont pas assuré la transition des nouvelles infirmières ou des nouveaux infirmiers à un poste à temps plein ou à l'équivalent en heures d'un poste à temps plein à la fin de la période de 12 mois pour déterminer si une période plus longue est justifiée.

Étape nº 6 : Dépense des fonds de réinvestissement

L'employeur doit dépenser les fonds de réinvestissement fournis par le ministère pour appuyer le personnel infirmier de première ligne en place et son perfectionnement professionnel avant le 31 mars de l'année du financement. Les options de réinvestissement admissibles sont énumérées à la page 12.

4 Utilisation des fonds et obligations en matière de présentation de rapports

4.1 Processus de financement

Le processus de financement du Programme est le suivant :

1. pour faire une demande de financement, les employeurs présentent une demande de crédits budgétaires au ministère pour chacun des nouveaux diplômés en soins infirmiers avant la date de début de ces derniers (les budgets peuvent être présentés du 1er avril au 13 décembre de

l'année de financement pour couvrir la période débutant le 1er avril 2020 et se terminant le 31 mars 2021). Il faut que toutes les demandes de crédits budgétaires soient examinées par la représentante ou le représentant syndical (le cas échéant) et le chef des soins infirmiers;

2. le ministère examine toutes les demandes budgétaires et les approuve ou les refuse conformément aux exigences d'admissibilité (chaque demande budgétaire est soumise à l'approbation finale du ministre de la Santé);
3. les employeurs concluent un accord de financement avec le ministère;
4. le ministère verse la totalité des fonds applicables une fois la demande budgétaire approuvée par le ministre de la Santé.

Sous réserve de l'approbation du ministre de la Santé, le ministère versera 20 semaines de financement pour les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers qui participeront au Programme :

- 12 semaines pour la période de transition à l'exercice de la profession d'une nouvelle infirmière et d'un nouvel infirmier;
- 8 semaines pour le réinvestissement servant à appuyer le personnel infirmier de première ligne en place et son perfectionnement professionnel.

Remarque : Les organismes peuvent utiliser le fonds de réinvestissement pour prolonger la période de transition, mais ils doivent obtenir l'approbation du ministère avant de le faire. Les organismes doivent respecter le maximum de 20 semaines. Par exemple, un organisme peut prolonger la période de transition à 14 semaines et réduire la période de réinvestissement à 6 semaines, pour un total de 20 semaines.

Les organismes ne sont pas autorisés à prolonger la période de réinvestissement au-delà du maximum de 8 semaines.

Le montant du financement sera calculé en fonction du salaire et des avantages sociaux de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier, **jusqu'à concurrence de** 40 heures par semaine (selon les heures du travail à temps plein de l'employeur – p. ex. 37,5 heures), selon les indications données dans la demande budgétaire soumise au ministère.

Les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers seront payés selon la rémunération applicable à leur secteur, selon les taux négociés par l'employeur et l'unité de négociation (s'il y a lieu). Les salaires des nouveaux diplômés en soins infirmiers doivent être fondés sur le salaire initial de l'organisme employeur, tandis que les IFE peuvent être payés selon leur niveau d'expérience, le cas échéant. Les demandes de financement comprendront les avantages (jusqu'à 24 p. 100).

4.2 Utilisation des fonds

Les employeurs doivent utiliser les fonds fournis en vertu du Programme de la manière

suivante :

- **Fonds pour la période de transition à l'exercice de la profession d'une nouvelle infirmière ou d'un nouvel infirmier** – Les fonds applicables à la période de transition de 12 semaines doivent servir à payer le salaire et les avantages sociaux de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier. Ces fonds ne peuvent pas servir à payer des infirmières ou des infirmiers qui sont des éducateurs, des coordonnateurs, des mentors ou autres fonctions semblables, ni à leur verser des incitatifs.
- **Fonds de réinvestissement** – Les fonds applicables au fonds de réinvestissement doivent servir au perfectionnement professionnel du personnel de première ligne en place dans l'une des catégories admissibles suivantes :

    - **Programmes de mentorat :** les fonds peuvent être consacrés à des programmes de formation par mentorat entre membres du personnel infirmier. Ils peuvent également servir à bâtir ou à renforcer les capacités de mentorat des organismes en offrant de la formation aux infirmières et infirmiers en milieu de carrière afin qu'ils deviennent des mentors efficaces auprès des nouveaux diplômés.
    - **Modèle 80-20 pour le personnel infirmier soignant :** les fonds peuvent servir à remplacer les infirmières et les infirmiers soignants de manière à leur permettre de consacrer 20 % de leur temps à des possibilités de perfectionnement professionnel (p. ex. siéger à des conseils d'infirmières et d'infirmiers, enseigner aux patients, recherche et éducation). Le personnel infirmier consacrerait donc 80 % de son temps aux soins cliniques.
    - **Stage à l'intention des infirmières et des infirmiers chevronnés dans des domaines de spécialité :** les fonds peuvent être utilisés pour permettre à un plus grand nombre d'infirmières et d'infirmiers chevronnés surnuméraires de profiter de stages dans un domaine de spécialité afin d'acquérir les compétences nécessaires pour pourvoir les postes vacants existants et éventuels.
    - **Initiatives à l'appui des IFE :** les fonds peuvent servir à aider les IFE de première ligne en place dans l'organisme.
    - **Solutions novatrices :** les fonds peuvent servir à appuyer la création et la mise en œuvre de solutions novatrices, comprenant des solutions technologiques, en vue d'améliorer la prestation des soins et d'améliorer l'expérience des patients, les résultats de transition et de soins.

Le financement du Programme ne peut pas servir à verser des primes additionnelles à des mentors, ni à des dépenses d'immobilisations, ni à d'autres dépenses semblables.

Le ministère oblige les employeurs à consulter leur syndicat (s'il y a lieu) avant d'utiliser les fonds de réinvestissement.

Tous les fonds du Programme doivent être dépensés avant le 31 mars de l'année de financement dans laquelle ils sont attribués, sinon le ministère les recouvre.

4.3 Octroi du financement

Le ministère versera le financement applicable comme suit :

- pour toutes les demandes budgétaires approuvées, il versera la totalité des fonds applicables à l'employeur admissible par dépôt direct, une fois qu'il aura reçu l'accord de financement signé.

- L'employeur admissible recevra pour chaque nouvelle infirmière ou nouvel infirmier approuvé pendant l'année du financement un montant qui représentera la période de transition à l'exercice de la profession et le fonds de réinvestissement.

4.4 Obligations en matière de présentation de rapports

Les employeurs qui reçoivent le financement du Programme devront faire la preuve de l'utilisation responsable des fonds dans l'année à partir de la date de début de l'emploi de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier.

L'accord de financement décrira les modalités et les conditions d'utilisation des fonds approuvés et précisera les obligations de l'employeur en matière de présentation de rapports, y compris un rapport financier, un rapport sur l'exécution du Programme et sur le réinvestissement, de même qu'un certificat du rapport annuel de conciliation. Ce rapport est un document signé par les autorités financières d'un organisme de soins de santé (p. ex. le chef de la direction et le dirigeant des services financiers) qui atteste que tous les chiffres déclarés dans les rapports financiers définitifs soumis au Programme sont conformes aux états financiers vérifiés de l'organisme.

Les rapports devront être vérifiés par le responsable chez l'employeur, le dirigeant principal des soins infirmiers et le représentant de l'unité de négociation pour les infirmières autorisées et les infirmières auxiliaires autorisées (s'il y a lieu).

Le ministère exige que les employeurs maintiennent un dialogue continu avec les représentants syndicaux (s'il y a lieu) pour s'assurer qu'ils soutiennent ses exigences. Si le représentant syndicat ne vérifie pas les rapports définitifs, il devra en fournir les motifs au ministère.

Le ministère recouvrera les fonds dans les circonstances suivantes :

- défaut d'obtenir l'aval des représentants syndicaux (s'il y a lieu) avant la participation au Programme (recouvrement de la totalité des fonds);
- défaut de respecter les exigences minimales de la période de transition à l'exercice de la profession ou à un poste à temps plein ou à l'équivalent en heures d'un poste à temps plein (recouvrement de la totalité des fonds);
- défaut de préparer et de fournir tous les rapports entièrement signés au ministère à la date d'échéance fixée (recouvrement de la totalité des fonds);
- défaut d'obtenir la vérification des rapports définitifs des représentants syndicaux (s'il y a lieu) (recouvrement possible de 20 % des fonds).

Des exceptions pourraient être accordées en cas de circonstances imprévues et la décision à cet égard sera prise selon chaque cas.

5 Dates importantes

Dates importantes à respecter dans la mise en œuvre du Programme :

Date importante	Activité
1er avril de l'année de financement	Ouverture du portail en ligne du Programme pour le jumelage et les demandes budgétaires.
13 décembre de l'année de financement	Dernier jour de la soumission des demandes budgétaires pour l'année de financement.
14 décembre de l'année de financement	Fermeture du portail en ligne du Programme pour le jumelage et les demandes budgétaires.
30 décembre de l'année de financement	Dernier jour pour les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers pour commencer la période de transition à l'exercice de la profession.
31 mars de l'année de financement	Dernier jour pour les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers pour terminer la période de transition à l'exercice de la profession et pour dépenser le fonds de réinvestissement.

Avez-vous besoin d'aide?

Pour toute question concernant le Programme, veuillez consulter **http://www.health.gov.on.ca/fr/pro/programs/hhrsd/nursing/early_career.aspx** ou communiquer avec le ministère à l'adresse **nggmohltc@ontario.ca**.

Annexe A – Ressources

Les ressources suivantes peuvent être utilisées pour venir en aide aux employeurs, aux nouvelles infirmières et aux nouveaux infirmiers qui participent à la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers :

1) **Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario (AIIAO)** – L'AIIAO est l'association professionnelle des infirmières et infirmiers autorisés, des infirmières et infirmiers praticiens et des étudiants en soins infirmiers de l'Ontario. Cette association a pour mission de favoriser la pratique des soins infirmiers fondés sur les connaissances, de promouvoir des milieux de travail de qualité, d'offrir l'excellence en perfectionnement professionnel et de faire valoir la politique en santé publique pour améliorer la santé. Le site Web de l'AIIAO se trouve à l'adresse suivante : http://rnao.ca/

   L'AIIAO possède deux sites Web sur les carrières qui facilitent la recherche d'emplois et assurent des services liés aux carrières. Ces sites Web sont les suivants :
   - http://www.rncareers.net/rncareers/index.htm
   - http://careersinnursing.ca/

2) **Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO)** – L'AIIO est le syndicat qui représente les infirmières et infirmiers autorisés et les membres des professions paramédicales qui travaillent partout en Ontario. La lettre d'entente de l'AIIO concernant les « postes surnuméraires », publiée en ligne dans l'Accord central, peut servir de référence pour la mise en œuvre de la période de transition à l'exercice de la profession dans le cadre du Programme. Le site Web de l'AIIO se trouve à l'adresse suivante : http://www.ona.org/index.html

3) **La Nursing Health Services Research Unit (NHSRU)** – La NHSRU utilise les faits probants de la recherche la plus à jour pour orienter la politique en soins de santé et améliorer les soins aux patients en Ontario. En 2010, la NHSRU a collaboré avec quatre réseaux locaux d'intégration de la santé pour créer une trousse d'outils à l'intention des employeurs de personnel infirmier en Ontario. Les employeurs peuvent l'utiliser comme ressource pour offrir des emplois à temps plein permanents au personnel infirmier.

   Vous pouvez vous procurer la trousse d'outils à l'adresse suivante : http://www.nhsru.com/wp-content/uploads/2010/11/Series-18-Toolkit_FINAL_Jan_28_10_CLEAN-31.pdf

   Pour accéder aux autres ressources et publications de la NHSRU sur l'emploi à temps plein permanent et le Programme, visitez http://nhsru.com