Foire aux questions – Initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers

Généralités

1. **Qu'est-ce que l'initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers?**
2. **Est-ce que les diplômés des programmes de soins infirmiers de l'extérieur de la province (c. à-d. hors de l'Ontario) ont le droit de participer à la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers?**
3. **Quelle est la durée des postes de la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers?**
4. **En quoi la participation au programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (GEDSI) m'aide à faire la transition vers un emploi à temps plein?**

Employeur

1. **Comment mon organisme participe-t-il à la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers?**
2. **Quels employeurs du secteur des soins de santé sont admissibles?**
3. **Comment les infirmières et les infirmiers nouvellement diplômés seront-ils rémunérés?**
4. **Comment le financement de la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers sera-t-il versé à mon organisme?**
5. **Est-ce que mon organisation doit garantir à l'infirmière de GEDSI un emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein après la GEDSI?**
6. **Que se passe-t-il si l'employeur ne peut assurer la transition d'une infirmière ou d'un infirmier participant à la GEDSI vers un poste à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein à la fin du programme?**
7. **Quels avantages la GEDSI apporte-t-elle à mon organisme?**
8. **Nous sommes situés dans une région éloignée qu'il est difficile de « vendre » à de nouvelles infirmières et à de nouveaux infirmiers. Comment cette initiative nous aidera-t-elle?**
9. **Comment les fonds de réinvestissement fonctionnent-il?**
10. **Quels sont les différents types d'initiatives de réinvestissement?**

11. **Qu'est-il arrivé à l'Initiative Orientation de carrière IFE?**
12. **Le financement de la GEDSI est-il pleinement garanti?**
13. **Je travaille pour un organisme qui comporte plusieurs sites. Si j'embauche une nouvelle infirmière à un poste à temps plein ailleurs qu'au site où elle a participé à la transition vers la période d'exercice, est-ce que je répondrais à l'exigence de fournir un poste à temps plein.**
14. **Pourquoi les employeurs ne peuvent-ils pas présenter de demandes budgétaires entre le 13 décembre et le 31 mars de chaque exercice financier? Est-ce que le personnel infirmier peut commencer le programme entre janvier et mars?**
15. **Est-ce que la période de transition d'un an du nouveau personnel infirmier vers un emploi à temps plein débute quand il commence la transition vers la période d'exercice ou quand il a terminé les 12 semaines?**
16. **Que se passe-t-il quand un poste à temps plein est disponible pour le nouveau membre du personnel infirmier mais qu'il choisit de ne pas l'accepter?**
17. **Qui puis-je contacter si j'ai des questions ou des problèmes d'ordre technique concernant le portail de la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers?**

Généralités

- **Qu'est-ce que l'initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers?**

  L'initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (GEDSI) a été créée en 2007 afin de donner aux nouveaux diplômés en soins infirmiers un poste temporaire excédentaire (hors des compléments d'effectif) dans le but de faciliter la transition réussie de ces nouveaux diplômés vers la pratique et un emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein. En avril 2014, les critères d'admissibilité à la GEDSI ont été modifiés pour inclure les nouveaux diplômés en soins infirmiers d'autres provinces et territoires au Canada ainsi que les infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IFE) nouvellement autorisés en Ontario.

  À compter du 1er avril 2018, le ministère de la Santé (le ministère) apportera des changements au programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers et initiative Orientation de carrière IFE) pour s'assurer qu'en plus d'acquérir une expérience de travail précieuse, les infirmières et infirmiers participants effectueront une transition vers un emploi à plein temps 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.

- **Est-ce que les diplômés des programmes de soins infirmiers de l'extérieur de la province (c.-à-d. hors de l'Ontario) ont le droit de participer à la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers?**

  À compter du 1er avril 2014, les infirmières et infirmiers canadiens nouvellement diplômés qui choisissent de vivre et de travailler en Ontario ont le droit de participer à l'initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers.

- **Quelle est la durée des postes de la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers?**

  Pour les employeurs admissibles, le financement du Ministère sera versé pendant 20 semaines pour chaque participant, ce qui comprend 12 semaines pour la période de transition vers la pratique et 8 semaines pour le fonds de réinvestissement au soutien des infirmières et infirmiers existants de première ligne et du perfectionnement professionnel de ces derniers.

- **En quoi la participation au programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (GEDSI) m'aide à faire la transition vers un emploi à temps plein?**

  Le programme GEDSI aide les nouveaux membres du personnel infirmier à acquérir les compétences requises pour prodiguer des soins sécuritaires, de haute qualité et centrés sur le patient. De plus, les employeurs participant au programme doivent assurer la transition des nouveaux membres du personnel infirmier vers un emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein dans l'année suivant le début du programme.

Employeur

- **Comment mon organisme participe-t-il à la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers?**

  Les employeurs doivent effectuer ce qui suit pour pouvoir participer au programme:

  1. inscrire des prévisions de disponibilité d'emplois à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste 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. rencontrer en entrevue les nouvelles et les nouveaux infirmiers pressentis pour le poste dans le cadre du Programme (après son processus d'entrevue habituel);
  4. 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.
  5. Présenter une demande de crédits budgétaires au Ministère avant la date de début de la GEDSI, en confirmant :
     a) les détails de l'offre;
     b) que le syndicat a été consulté (le cas échéant);
     c) sa capacité et son plan pour la transition de la nouvelle diplômée ou du nouveau diplômé en soins infirmiers vers un poste emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein;
  6. Conclure une entente de financement avec le Ministère (Après que le ministre a approuvé la demande de budget).
  7. 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.
  8. L'employeur doit offrir à la nouvelle infirmière ou au nouvel infirmier un poste emploi 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, ou les fonds seront récupérés.
  9. 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, ou les fonds seront récupérés.
  10. Soumettre les rapports finaux en ligne, y compris les rapports financiers, les rapports programmes et les rapports de réinvestissement et un certificat de rapport de rapprochement annuel (CRRA).

- **Quels employeurs du secteur des soins de santé sont admissibles?**

  La GEDSI est offerte à tous les employeurs du secteur des soins de santé dans tous les domaines, notamment les soins actifs, les soins de longue durée, les soins à domicile, la santé mentale, la santé publique et les soins primaires, à condition de s'inscrire sur le portail en ligne de la GEDSI, le *Portail début de carrière infirmière*.

Pour être admissible, l'employeur doit répondre aux critères suivants :

- Être un organisme de soins de santé qui emploie des infirmières et infirmiers et qui est financé par le gouvernement de l'Ontario pour la prestation de services de soins infirmiers;
- Avoir en place l'infrastructure pour soutenir la mise en œuvre réussie du programme, ce qui pourrait comprendre l'infrastructure matérielle, des initiatives de formation en soins infirmiers ou de perfectionnement professionnel et des programmes de soutien en matière de gestion; et
- Assurer la transition des infirmières et infirmiers participant à la GEDSI vers un poste emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein.

- **Comment les infirmières et les infirmiers nouvellement diplômés seront-ils rémunérés?**

  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 %).

- **Comment le financement de la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers sera-t-il versé à mon organisme?**

  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.

- **Est-ce que mon organisation doit garantir à l'infirmière de GEDSI un emploi à temps plein après la GEDSI?**

  À compter du 1er avril 2017, le ministère demandera aux employeurs, dans le cadre du processus de demande, de démontrer qu'ils disposent de la capacité et d'un plan de transition pour faire passer la nouvelle infirmière à un poste emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein dans l'année suivant le programme d'infirmière de GEDSI date de début.

- **Que se passe-t-il si l'employeur ne peut assurer la transition d'une infirmière ou d'un infirmier participant à la GEDSI vers un poste à temps plein à la fin du programme?**

  On s'attend à ce que l'employeur assure la transition de l'infirmière ou de l'infirmier participant à la GEDSI vers un poste emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein à la fin du programme. Les employers auront un délai d'un an à partir de la date d'embauche de l'infirmière ou de l'infirmier pour lui offrir un

poste emploi à temps plein ou l’équivalent en heures d’un poste à temps plein.

Si l'infirmière ou l'infirmier participant à la GEDSI ne se voit pas offrir un poste emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein par l'organisme à la fin de la période de 12 mois, le Ministère récupérera les fonds versés dans le cadre de la GEDSI.

Avant de récupérer les fonds, le Ministère engagera des pourparlers avec les organismes qui n'ont pas offert un poste emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein à l'infirmière ou l'infirmier participant à la GEDSI à la fin de la période de 12 mois afin de déterminer si une prorogation se justifie. Comment les employeurs sont-ils censés mettre en œuvre la GEDSI s'ils ont des infirmières et infirmiers participants avant et après l'entrée en vigueur des modifications?

- **Quels avantages la GEDSI apporte-t-elle à mon organisme?**

  La GEDSI offre aux employeurs admissibles 20 semaines de financement : 12 semaines pour aider un nouveau membre du personnel infirmier à faire la transition vers l'exercice de sa profession, et 8 semaines pour appuyer le personnel infirmier de première ligne en place et son perfectionnement professionnel. La GEDSI facilite également la planification de la main-d'œuvre en santé au niveau de l'organisme en encourageant les employeurs à prévoir et créer des postes à temps plein en se basant sur l'analyse des besoins en personnel et opérationnels.

- **Nous sommes situés dans une région éloignée qu'il est difficile de « vendre » à de nouvelles infirmières et à de nouveaux infirmiers. Comment cette initiative nous aidera-t-elle?**

  La GEDSI aide les employeurs dans les régions rurales et éloignées en leur donnant accès à un grand bassin de nouveaux diplômés canadiens en soins infirmiers et d'infirmières et infirmiers formés à l'étranger par l'entremise du portail en ligne de la GEDSI, le *Portail début de carrière infirmière*. Le portail donne aux employeurs potentiels la capacité de joindre un nombre plus important de nouveaux diplômés en soins infirmiers aux fins de la promotion de leurs organismes respectifs. Le lien suivant permet d'accéder au portail en ligne de la GEDSI : https://www.nursescareerstart.health.gov.on.ca/Default.aspx?lang=FR

- **Comment les fonds de réinvestissement fonctionnent-il?**

  Des fonds de réinvestissement seront alloués à tous les employeurs admissibles pour appuyer le personnel infirmier de première ligne et son perfectionnement professionnel. Ces fonds peuvent être utilisés pour des programmes de mentorat, des activités de perfectionnement professionnel, des stages dans une spécialité, et des initiatives qui aident le personnel infirmier de première ligne formé à l'étranger qui travaille dans l'organisme.

- **Quels sont les différents types d'initiatives de réinvestissement?**

  Les employeurs participants peuvent utiliser les fonds de réinvestissement pour ce qui suit:

  - **Programmes de mentorat et de préceptorat entre professionnels** : les fonds peuvent être consacrés aux Programmes de mentorat ou de préceptorat intraprofessionnels (entre infirmièresinfirmiers). 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 aux activités de perfectionnement professionnel (p. ex., siéger à des conseils d'infirmières et d'infirmiers, enseignement aux patients, recherches et éducation).
  - **Stages à l'intention des infirmières et infirmiers chevronnés dans des domaines de spécialités** : les fonds peuvent être utilisés pour permettre à des infirmières et infirmiers plus expérimentés de profiter de stages surnuméraires dans un domaine de spécialité afin d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour remplir des postes vacants existants et éventuels.
  - **Initiatives à l'appui des diplômés internationaux en sciences infirmières (DISI) qui sont des infirmières ou des infirmiers autorisés en Ontario ainsi que des infirmières et infirmiers réintégrant le marché du travail** : les fonds peuvent servir à aider des DISI qui sont des infirmières ou des infirmiers autorisés en Ontario à faire la transition pour faire partie du personnel des soins infirmiers.
  - **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.

- **Qu'est-il arrivé à l'Initiative <u>Orientation de carri</u>ère IFE?**

  Dès le 1er avril 2017, ces deux initiatives seront désignées et mises en œuvre sous le vocable « GEDSI ».

- **Le financement de la GEDSI est-il pleinement garanti?**

  Non. Il n'est pas pleinement garanti. Le ministère examinera les demandes budgétaires mensuelles afin de déterminer si elles répondent aux critères d'admissibilité de la GEDSI. Les organismes de santé verront sur le portail en ligne de la GEDSI si leurs demandes budgétaires sont refusées ou recommandées en vue de l'approbation du ministre.

- **Je travaille pour un organisme qui comporte plusieurs sites. Si j'embauche une nouvelle infirmière à un poste à temps plein ailleurs qu'au site où elle a participé à la transition vers la période d'exercice, est-ce que je répondrais à l'exigence de fournir un poste à temps plein.**

  Le ministère aide les organismes qui peuvent offrir un poste emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein à un nouveau membre du personnel infirmier à un autre site de l'organisme. Cependant, il devrait exister un lien officiel entre le site où le nouveau membre du personnel infirmier participe à la transition vers la période d'exercice de la profession et celui où il fait la transition vers un poste emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein (p. ex., un lien juridique). Dans le doute, les organismes devraient vérifier auprès du ministère avant de commencer le programme GEDSI.

- **Pourquoi les employeurs ne peuvent-ils pas présenter de demandes budgétaires entre le 14 décembre et le 31 mars de chaque exercice financier? Est-ce que le** personnel i**nfirmier peut commencer le programme entre janvier et mars?**

  Le nouveau personnel infirmier peut commencer le programme GEDSI entre le 1 april et le 31 décembre de l'exercice financier. Le portail en ligne de la GEDSI sera fermé entre le 14 décembre et le 31 mars pendant l'établissement de la concordance et la présentation des demandes budgétaires. Le ministère effectue ce changement afin que les fonds du programme GEDSI soient dépensés pendant l'exercice financier, ce qui est une exigence de la directive du ministère sur les ententes de paiement de transfert.

- **Est-ce que la période de transition d'un an du nouveau personnel infirmier vers un emploi à temps plein débute quand il commence la transition vers la période d'exercice ou quand il a terminé les 12 semaines?**

  La période d'un an commence quand le nouveau personnel infirmier commence la transition vers la période d'exercice.

- **Que se passe-t-il quand un poste à temps plein est disponible pour le nouveau membre du personnel infirmier mais qu'il choisit de ne pas l'accepter?**

  Depuis le 1er avril 2018, le nouveau personnel infirmier doit s'engager à accepter un poste emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein chez l'employeur participant au programme GEDSI afin d'être admissible à la GEDSI.

- **Qui puis-je contacter si j'ai des questions ou des problèmes concernant le portail de la Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers ?**

  Toutes les questions doivent être adressées à : nggmohltc@ontario.ca