

## Plan d'action main-d'œuvre – Catégorie 1

MESURES	
<b>A.</b>	<b>MESURES NON RÉCURRENTES PERMETTANT DE RENFORCER, À COURT TERME, LES EFFECTIFS EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES</b>
<b>Mesures visant à favoriser le retour du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires en provenance du privé ayant quitté le réseau (incluant les retraités)</b>	
Montant forfaitaire pour la personne qui s'engage à travailler à temps complet durant 1 an* :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>À l'embauche 2 000 \$ et après 12 mois de rétention à temps complet = 10 000 \$ supplémentaires pour les régions du groupe A) : Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Mauricie-Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Chaudière-Appalaches, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie;</li> <li>À l'embauche 5 000 \$ et après 12 mois de rétention à temps complet = 10 000 \$ supplémentaires pour les régions du groupe B) : Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Gaspésie-îles-de-la-Madeleine, Nord du Québec, Nuvavik, Terres Cris de la Baie-James.</li> </ul>	
*La personne retraitée réembauchée offrant une disponibilité de 14 quarts de travail par période de 28 jours sera éligible au montant forfaitaire au prorata.	
Remboursement du paiement des permis des Ordres professionnels (retraitées seulement)	
<b>Mesures visant à favoriser le maintien du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires à l'emploi du réseau</b>	
Montant forfaitaire pour la personne salariée qui s'engage à travailler à temps complet durant 1 an:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>À l'entrée en vigueur des mesures 5 000 \$ et après 12 mois de rétention à temps complet = 10 000 \$ supplémentaires pour les régions du groupe A) : Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Mauricie-Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Chaudière-Appalaches, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie;</li> <li>À l'entrée en vigueur des mesures 8 000 \$ et après 12 mois de rétention à temps complet = 10 000 \$ supplémentaires pour les régions du groupe B) : Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Gaspésie-îles-de-la-Madeleine, Nord du Québec, Nuvavik, Outaouais, Terres Cris de la Baie-James.</li> </ul>	
Prime de référencement de 499 \$ (applicable aux personnes salariées à temps complet et partiel – pour un recrutement hors RSSS)	
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	
Montant forfaitaire de 200 \$ pour chaque quart de travail additionnel au poste les jours de fin de semaine de congé (applicable aux personnes salariées à temps complet et partiel) :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>200 \$ pour les régions du groupe A) : Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Mauricie-Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Chaudière-Appalaches, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie;</li> <li>400 \$ pour les régions du groupe B) : Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Gaspésie-îles-de-la-Madeleine, Nord du Québec, Nuvavik, Terres Cris de la Baie-James;</li> </ul>	

MESURES
Offrir la possibilité de travailler dans les régions de l’Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, la Gaspésie-îles-de-la-Madeleine, le Nord du Québec, le Nuvavik, les Terres Cris de la Baie-James et l’Outaouais pour des périodes de 4 mois par le biais de prêts de service (de type fly in / fly out) et offrir un montant forfaitaire de 1 000 \$ par mois
<b>Mesures pour les cadres</b>
Mesure visant à favoriser le retour de cadres ayant œuvré auprès du personnel infirmier :
<ul style="list-style-type: none"> <li>Émettre une directive ministérielle prévoyant l’assouplissement temporaire des dispositions des conditions de travail des cadres qui prévoient que suivant un départ du secteur, un cadre s’engage par écrit à ne pas occuper un autre poste dans le secteur public et parapublic pendant les 24 mois suivants la date de la prise de sa retraite, afin de pouvoir travailler comme cadre ou salarié dans le RSSS pour la période visée par les mesures.</li> </ul>
Assouplir les modalités sur le Régime de retraite du personnel d’encadrement (RRPE) afin de permettre au cadre retraité du RRPE de recevoir la totalité de sa rente pendant une période d’une année, pour occuper un emploi visé par les présentes mesures
Mesure de soutien pour les cadres œuvrant auprès du personnel infirmier :
<ul style="list-style-type: none"> <li>Octroyer aux cadres œuvrant directement auprès du personnel infirmier, une allocation de soutien au personnel infirmier correspondant à 14 % du salaire du cadre.</li> </ul>
<b>B. MESURES STRUCTURANTES S’INSCRIVANT DANS LE CADRE DES ENTENTES DE PRINCIPES POUR FAVORISER L’AJOUT DE PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES ET AUTRES MESURES PÉRENNES</b>
Déployer des horaires de 12 heures dans certains secteurs dans le respect des conventions collectives en vigueur
Rehaussement du personnel de la catégorie 1
Augmentation de la semaine régulière à 37,5 heures pour le personnel de la catégorie 1 (à l’exclusion des IPS et Pinel qui sont à 40h)
Projet d’autogestion des horaires
<b>C. MESURES FAISANT PARTIE DE LA STRATÉGIE DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC AU PLAN D’ACTION MAIN-D’ŒUVRE - EN ACTION POUR RÉDUIRE LA RARETÉ DE MAIN-D’ŒUVRE</b>
Recrutement d’infirmières diplômées hors Canada (IDHC)
Accélérer la formation des infirmières auxiliaires
Élargissement du bassin d’agents administratifs en services cliniques (AA) et réorganisation des secteurs cliniques visés pour favoriser l’impact de ces ajouts