

Lignes directrices de 2024-2025 pour la participation au programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (GEDSI)

Division des soins infirmiers et de la pratique
professionnelle
Ministère de la Santé

Avril 2024

Table des matières

1. Aperçu du programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers.....	6
1.1 Programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers	6
1.2 Fonctionnement du programme GEDSI	6
2. Conditions d'admissibilité.....	8
3. Participation au programme	11
3.1 Procédures pour le nouveau personnel infirmier	11
3.2 Processus pour les employeurs.....	12
4. Utilisation des fonds et exigences relatives à la production de rapports.....	17
4.1 Processus de financement.....	17
4.2 Utilisation des fonds	18
4.3 Octroi des fonds.....	20
4.4 Exigences en matière de production de rapports.....	20
5. Dates importantes.....	22
Annexe A – Ressources	23

Définitions

Les termes employés dans les Lignes directrices du programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (GEDSI) se définissent comme suit :

Supérieur au complément d'effectif/surnuméraire : Supérieur à la quantité de ressources infirmières nécessaires pour doter une unité au maximum de sa capacité. Le nouveau personnel infirmier ne doit pas servir à combler les pénuries de personnel.

Demande de budget : Formulaire présenté par l'employeur via le Portail en ligne du programme GEDSI, dans le but de solliciter un financement pour ce même programme.

Ordre des infirmières et les infirmiers de l'Ontario (OIIO) : Organisme qui régit les infirmier(-ière)s autorisé(e)s (IA), les infirmier(-ière)s auxiliaires autorisé(e)s (IAA) et les infirmier(-ière)s praticien(ne)s (IP) en Ontario, au Canada.

Examen canadien d'inscription pour infirmière et infirmier auxiliaire (CPNRE) : Examen national visant à mesurer les compétences requises des IAA au début de l'exercice de leur profession. En Ontario, les candidat(e)s IAA à l'OIIO doivent réussir le CPNRE pour s'inscrire en tant qu'IAA.

Accord de financement : Accord de paiement de transfert (APT) entre le ministère de la Santé (le Ministère) et un organisme de soins de santé participant au programme GEDSI. L'APT décrit les modalités du financement et précise les exigences en matière de rapports.

Année du financement : Période commençant le 1^{er} avril 2024 et se terminant le 31 mars 2025.

Infirmier(-ière)s formé(e)s à l'étranger : Membre du personnel infirmier qui a reçu sa formation de base en soins infirmiers dans un pays autre que le Canada.

Jumelage : Processus par lequel un employeur offre au nouveau personnel infirmier admissible un poste dans le programme GEDSI, qu'elle ou il accepte par l'entremise du portail en ligne du programme GEDSI.

Mentor/mentorat : Relation de soutien officielle entre deux professionnel(le)s de la santé ou plus visant à favoriser la croissance et le perfectionnement professionnel des mentor(e)s et des mentoré(e)s et soutenir les objectifs d'apprentissage. Dans le cadre du programme GEDSI, au moins un(e) mentor(e) doit être disponible pour le nouveau personnel infirmier pendant la période de transition vers l'exercice de la profession. Le Ministère recommande que les mentor(e)s soient des membres du personnel infirmier possédant au moins trois à cinq ans d'expérience en soins infirmiers. Tout effort nécessaire doit être déployé en vue d'assurer la continuité de l'offre de mentorat.

National Council Licensure Examination (NCLEX-RN) pour les infirmier(-ière)s autorisé(e)s : Examen national qui mesure les compétences requises des infirmier(-ière)s autorisé(e)s au début de l'exercice de leur profession. En Ontario, les candidat(e)s IA à l'OIIO doivent réussir le NCLEX-RN pour s'inscrire en tant qu'IA.

Nouveau personnel infirmier : Nouveau(-elle) membre du personnel infirmier terminant sa première année d'inscription à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO), diplômé(e) d'un programme canadien de formation en sciences infirmières ou formé(e) à l'étranger, et qui présente une demande pour participer au programme GEDSI ou y participe, conformément aux critères d'admissibilité.

Portail en ligne du programme GEDSI : Site Web qui présente les exigences fonctionnelles du programme GEDSI (p. ex., affichage d'emplois, jumelage d'infirmier[-ière]s avec des employeurs, présentation de demandes de budget et de rapports, etc.). Le portail est accessible à l'adresse

<https://www.nursescareerstart.health.gov.on.ca/Default.aspx?lang=FR>.

Fonds de réinvestissement : Financement octroyé par le Ministère aux organismes de soins de santé visant à appuyer les infirmier(-ière)s de première ligne actuel(le)s ainsi que leur perfectionnement professionnel. Ces fonds peuvent être alloués à des programmes de mentorat, à des possibilités de perfectionnement professionnel, à des stages dans un domaine spécialisé et à des initiatives visant à soutenir les infirmier(-ière)s de première ligne formé(e)s à l'étranger qui travaillent au sein de l'organisation.

Période de transition : Période d'un an commençant à la date de début de la transition du nouveau personnel infirmier vers l'exercice de la profession (12 semaines). L'employeur doit assurer la transition du personnel infirmier nouvellement embauché vers un poste à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein pendant au moins six mois (26 semaines) dans l'année suivant la période de transition vers l'exercice de la profession (12 semaines).

Responsable de la transition vers l'exercice de la profession : Responsable désigné(e) au sein de l'organisation assurant la transition vers l'exercice de la profession dans le cadre du programme GEDSI et qui suit les progrès du nouveau personnel infirmier et des mentor(e)s.

Période de transition vers l'exercice de la profession : Période de 12 semaines au cours de laquelle un employeur reçoit un financement du programme GEDSI pour la transition du nouveau personnel infirmier vers l'exercice de la profession. Pendant cette période, le nouveau personnel infirmier est familiarisé avec l'organisation de soins de santé qui l'emploie, ce qui facilite sa transition vers la pratique pour assurer des soins sécuritaires, de qualité supérieure et centrés sur le patient. Dans le cadre du programme GEDSI, la transition vers la pratique professionnelle doit être effectuée vers un poste à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps supérieur au complément d'effectif actuel de l'employeur tout en tirant parti de la formation et de l'expérience clinique antérieures du nouveau personnel infirmier. Le 31 décembre de l'année de financement marque la conclusion de la période de transition vers l'exercice de la profession pour le nouveau personnel infirmier.

1. Aperçu du programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers

1.1 Programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers

Le programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (GEDSI) est financé par le ministère de la Santé (le Ministère) et vise à soutenir les infirmier(-ière)s autorisé(e)s et les infirmier(-ière)s auxiliaires autorisé(e)s nouvellement diplômé(e)s au cours de l'année suivant leur inscription à l'Ordre des infirmières et les infirmiers de l'Ontario (OIO) en leur offrant une possibilité d'emploi temporaire à temps plein, supérieur au complément d'effectif actuel de l'employeur, afin d'améliorer leur transition vers l'exercice de la profession et vers un emploi à temps plein.

Le programme GEDSI vise à :

- soutenir le nouveau personnel infirmier de l'Ontario lors de sa transition vers l'exercice de la profession;
- améliorer l'intégration du nouveau personnel infirmier sur le marché du travail;
- promouvoir la disponibilité d'emplois à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein auprès du nouveau personnel infirmier;
- encourager la planification des effectifs de la santé au niveau organisationnel.

1.2 Fonctionnement du programme GEDSI

Le portail en ligne du programme GEDSI a pour objectif de jumeler le nouveau personnel infirmier et les employeurs(<https://www.nursescareerstart.health.gov.on.ca/Default.aspx?lang=FR>).

Pour une durée totale de 20 semaines, le Ministère octroiera un financement aux employeurs pour chaque nouveau(-elle) membre du personnel infirmier participant au programme GEDSI :

- 12 semaines pour la transition vers l'exercice de la profession du nouveau personnel infirmier qui travaille à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein;
- huit semaines pour le fonds de réinvestissement en vue d'appuyer les infirmier(-ière)s de première ligne actuel(le)s et leur perfectionnement professionnel.

Remarque :

Sous réserve de l'approbation du Ministère, les organisations peuvent avoir recours au fonds de réinvestissement pour prolonger la période de transition. La période de réinvestissement ne peut pas être réduite à zéro semaine, car elle constitue un élément obligatoire du programme et les organisations doivent respecter le maximum de 20 semaines. Par exemple, une organisation peut prolonger la période de transition vers l'exercice de la profession à 14 semaines et réduire la période de réinvestissement à six semaines, pour un total de 20 semaines. Les organisations ne sont pas autorisées à prolonger la période de réinvestissement au-delà de huit semaines.

Le financement du programme GEDSI ne peut pas être utilisé pour financer des postes. La période de transition vers l'exercice de la profession de 12 semaines doit s'ajouter au complément d'effectif actuel de l'organisation.

La période de transition vers l'exercice de la profession du nouveau personnel infirmier doit répondre aux exigences minimales énoncées à la section 3.2.

À la fin de la période de transition vers l'exercice de la profession (12 semaines), l'employeur doit assurer la transition du nouveau personnel infirmier vers un poste à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein pendant au moins six mois (26 semaines) dans l'année suivant la date de début de la période de transition vers l'exercice de la profession (12 semaines).

Les options de réinvestissement admissibles en soins infirmiers sont énumérées à la section 3.2.

Veillez consulter l'annexe A pour consulter les ressources utiles au nouveau personnel infirmier et aux nouveaux employeurs qui participent au programme GEDSI.

2. Conditions d'admissibilité

2.1 Conditions d'admissibilité pour le nouveau personnel infirmier

La participation au programme GEDSI est réservée au personnel infirmier qui répond aux critères ci-dessous dans les 12 mois suivant leur inscription à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO).

Infirmières et infirmiers formé(e)s au Canada qui :

- ont obtenu un baccalauréat en soins infirmiers ou un diplôme d'un programme en soins infirmiers auxiliaires du Canada;
- n'ont pas travaillé comme infirmier(-ière) en Ontario dans les six mois précédant leur participation au programme de GEDSI;
- sont jumelé(e)s à un employeur dans le Portail en ligne du programme GEDSI dans les 12 mois suivant leur inscription à l'OIIO;
- sont légalement admissibles à travailler à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein en Ontario;
- s'engagent à accepter un emploi à plein temps ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein auprès de l'employeur auquel ils (elles) sont jumelé(e)s dans le cadre du programme GEDSI après avoir terminé la période de transition vers l'exercice de la profession.

Infirmières et infirmiers formé(e)s à l'étranger qui :

- ont suivi leur formation en soins infirmiers à l'extérieur du Canada;
- n'ont pas travaillé comme infirmier(-ière) en Ontario dans les six mois précédant leur participation au programme de GEDSI;

- sont jumelé(e)s à un employeur dans le Portail en ligne du programme GEDSI dans les 12 mois suivant leur inscription à l'OIIO;
- sont légalement admissibles à travailler à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein en Ontario;
- s'engagent à accepter un emploi à plein temps ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein auprès de l'employeur auquel ils (elles) sont jumelé(e)s dans le cadre du programme GEDSI après avoir terminé la période de transition vers l'exercice de la profession.

Une demande de prolongation de l'admissibilité au programme GEDSI pour le nouveau personnel infirmier inscrit à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO) depuis plus d'un an peut être envisagée en cas de circonstances imprévues et sera examinée au cas par cas.

Une telle demande doit être présentée par écrit au Ministère (NGgmoHLTC@ontario.ca) avant la date d'expiration de l'admissibilité du personnel infirmier. Le nouveau personnel infirmier qui ne s'est pas inscrit sur le portail en ligne du programme GEDSI avant la date d'expiration de son admissibilité ne sera pas éligible à une prolongation.

Les congés du programme GEDSI (p. ex., maladie, congé parental, deuil, fonctions de juré, cessation de l'inscription temporaire) sont assujettis aux lois applicables (p. ex., la *Loi sur les normes d'emploi*), aux conventions collectives ou aux politiques internes en matière de ressources humaines établies par l'employeur.

Le nouveau personnel infirmier doit être inscrit auprès de l'OIIO, dans la catégorie temporaire ou générale, avant d'entreprendre la période de transition vers l'exercice de la profession dans le cadre du programme GEDSI.

Le personnel infirmier ne peut pas être inscrit en même temps au programme GEDSI et au Programme d'engagement communautaire pour les infirmières et infirmiers (PECI).

2.2. Employeurs admissibles

Le programme GEDSI est offert aux employeurs en soins de santé de tous les secteurs, y compris les soins de courte et de longue durée, les soins à domicile, la santé mentale, la santé publique et les soins primaires, dans la mesure où ils sont inscrits au Portail en ligne du programme GEDSI.

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

- être un organisme de soins de santé qui emploie du personnel infirmier et dont l'offre de services de soins infirmiers est financée par le gouvernement de l'Ontario;
- disposer de l'infrastructure nécessaire pour soutenir la mise en œuvre réussie du programme (par exemple, l'infrastructure matérielle, des initiatives de formation en soins infirmiers ou de perfectionnement professionnel et des programmes de soutien en matière de gestion);
- s'engager à assurer la transition du nouveau personnel infirmier vers un emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein pendant au moins six mois (26 semaines) dans l'année (12 mois) suivant la date de début de la période de transition vers la pratique de la nouvelle infirmière (12 semaines).

Les postes du programme de GEDSI ne seront pas financés dans les unités ou les programmes d'employeurs au sein desquels il y a eu des réductions de personnel infirmier au cours de l'exercice en cours ou des réductions prévues de personnel infirmier. Cela comprend, entre autres, les unités et/ou les programmes des employeurs connaissant une forte instabilité de la main-d'œuvre.

3. Participation au programme

3.1 Procédures pour le nouveau personnel infirmier

Pour être admissible au programme GEDSI, le nouveau personnel infirmier doit suivre le processus décrit ci-dessous.

Étape 1 : Inscription sur le Portail en ligne du programme GEDSI

Le nouveau personnel infirmier doit s'inscrire sur le portail en ligne du GEDSI, accessible à l'adresse

<https://www.nursescareerstart.health.gov.on.ca/Default.aspx?lang=FR>, en sélectionnant « Inscrivez-vous dès maintenant! » sous la section « Personnel infirmier nouvellement diplômé de l'Ontario ».

Remarque : Une fois que le compte utilisateur est créé, il n'est pas possible de modifier l'adresse courriel. Veuillez vous assurer d'utiliser la bonne adresse courriel lors de l'inscription.

Étape 2 : Jumelage avec un employeur sur le Portail en ligne du programme GEDSI

Pour procéder à son jumelage avec un employeur, le nouveau personnel infirmier utilise le portail en ligne du GEDSI pour :

1. examiner régulièrement le registre d'emploi du portail en ligne;
2. postuler aux postes offerts dans le registre d'emplois par les employeurs au cours de la période d'admissibilité de 12 mois;
3. compléter le processus d'entrevue de l'employeur;
4. accepter un poste offert par un employeur.

Après avoir accepté l'offre d'emploi via le portail en ligne du programme GEDSI, le nouveau personnel infirmier dispose de 72 heures pour l'annuler ou la refuser. Une fois le délai de 72 heures écoulé, l'employeur et le nouveau personnel infirmier auront accepté le jumelage.

Étape 3 : Complétion de la transition vers l'exercice de la profession

L'employeur doit assurer la période de transition vers l'exercice de la profession (12 semaines) du nouveau personnel infirmier dans un poste temporaire à temps plein supérieur au complément d'effectif actuel. Veuillez consulter la section 3.2 pour de plus amples renseignements sur les exigences minimales.

L'employeur doit assurer la transition du nouveau personnel infirmier vers un emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein pendant au moins six mois (26 semaines) dans l'année (12 mois) suivant la date de début de la période de transition vers l'exercice de la profession du nouveau personnel infirmier (12 semaines).

3.2 Processus pour les employeurs

Pour être admissible au programme GEDSI, l'employeur doit suivre le processus décrit ci-dessous.

Étape 1 : Inscription sur le Portail en ligne du programme GEDSI

L'employeur doit s'inscrire sur le portail en ligne du GEDSI, accessible à l'adresse <https://www.nursescareerstart.health.gov.on.ca/Default.aspx?lang=FR>, en sélectionnant « Inscrivez-vous dès maintenant! » sous la section « Organismes de soins de santé et employeurs ».

Remarque : Les coordonnées de l'employeur (p. ex., adresses électroniques) doivent toujours être à jour sur le portail en ligne du programme GEDSI. Le Ministère envoie des mises à jour importantes aux employeurs par courriel.

Étape 2 : Jumelage avec le nouveau personnel infirmier sur le Portail en ligne du programme GEDSI

Pour procéder au jumelage avec le nouveau personnel infirmier, l'employeur utilise le portail en ligne du GEDSI pour :

1. promouvoir la disponibilité d'emplois à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein auprès du nouveau personnel infirmier en fonction de l'analyse de ses besoins en matière de dotation et d'opérations;
2. afficher les postes disponibles;
3. s'assurer que le nouveau personnel infirmier est admissible au programme GEDSI avant de songer à l'embaucher (c.-à-d. s'assurer que le numéro d'inscription à l'OIIO est valide, que le nouveau personnel infirmier répond aux critères d'admissibilité du programme GEDSI, et qu'il est légalement admissible à travailler à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein en Ontario, etc.);
4. faire passer des entrevues au nouveau personnel infirmier pressenti pour un poste dans le cadre du programme GEDSI (après le processus d'entrevue habituel de l'employeur);
5. offrir au nouveau personnel infirmier sélectionné un poste dans le cadre du programme. L'offre d'emploi doit respecter toutes les exigences de toute convention collective applicable.

Après avoir accepté l'offre d'emploi via le portail en ligne du programme GEDSI, le nouveau personnel infirmier dispose de 72 heures pour l'annuler ou la refuser. Les employeurs ne devraient pas présumer que l'acceptation du poste est définitive avant l'expiration du délai de 72 heures.

À la demande du Ministère, les employeurs doivent consulter le syndicat (s'il y a lieu) afin de s'assurer que les exigences en matière d'emploi sont respectées, avant d'afficher des postes pour le programme GEDSI, de présenter des demandes budgétaires et d'utiliser les fonds de réinvestissement.

Étape 3 : Demande de financement au Ministère pour le programme GEDSI

L'employeur doit soumettre une demande de financement pour le programme GEDSI en présentant une demande de budget au Ministère via le portail en ligne du programme GEDSI **au plus tard le 15 novembre 2024**, en confirmant ce qui suit :

1. les détails de l'offre;
2. que le syndicat a été consulté (le cas échéant);
3. la plan de l'organisation quant à l'utilisation des fonds de réinvestissement;
4. la capacité de l'organisation et son plan pour assurer la transition du nouveau personnel infirmier vers un emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein pendant au moins six mois (26 semaines) dans l'année (12 mois) suivant la date de début de la période de transition du nouveau personnel infirmier vers l'exercice de la profession (12 semaines);
5. l'entente de financement avec le Ministère.

Étape 4 : Transition vers l'exercice de la profession

L'employeur doit assurer la période de transition du nouveau personnel infirmier vers l'exercice de la profession dans un contexte clinique (12 semaines). Dans le cadre du programme GEDSI, la transition vers l'exercice de la profession doit s'effectuer vers un poste surnuméraire (supérieur au complément de l'effectif) et tirer parti de la formation et de l'expérience antérieures du nouveau personnel infirmier dans un contexte clinique.

L'employeur doit respecter les exigences minimales suivantes relatives à la période de transition vers l'exercice de la profession :

1. offrir au nouveau personnel infirmier une période d'orientation générale d'au moins trois à six jours portant sur l'organisation, lui permettant ainsi d'acquérir une connaissance cohérente des pratiques, des politiques et des normes de l'organisation;
2. veiller à ce que le nouveau personnel infirmier travaille à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein pendant la période de transition vers l'exercice de la profession (12 semaines);
3. veiller à ce que le nouveau personnel infirmier débute la période de transition vers l'exercice de la profession (12 semaines) au plus tard le 31 décembre de l'année de financement;
4. assurer la disponibilité d'un(e) ou de plusieurs mentor(e)s pour travailler avec le nouveau personnel infirmier, et nommer un(e) responsable désigné(e) pour la transition vers l'exercice de la profession, garantissant ainsi la mise en œuvre du programme GEDSI et le suivi des progrès avec le nouveau personnel infirmier et le ou les mentor(e)s;

5. définir les rôles du nouveau personnel infirmier, du ou des mentor(e)s et de la personne responsable de la transition vers l'exercice de la profession;
6. assurer l'élaboration d'un plan d'apprentissage par le nouveau personnel infirmier et le (la) mentor(e), avec la contribution de la personne responsable de la transition vers l'exercice de la profession. Le plan d'apprentissage devrait être utilisé pour suivre les progrès du nouveau personnel infirmier;
7. atteindre les objectifs du plan d'apprentissage en utilisant une variété de stratégies d'enseignement et de méthodes de prestation de l'éducation qui sont spécifiques aux compétences requises dans le domaine ou l'unité d'emploi du nouveau personnel infirmier.

Le nouveau personnel infirmier doit bénéficier d'un accès à un(e) mentor(e) en tout temps, et l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la continuité de l'offre de service de mentorat. Le Ministère recommande que les mentor(e)s soient des membres du personnel infirmier possédant au moins trois à cinq ans d'expérience en soins infirmiers. Le nouveau personnel infirmier, le (la) mentor(e) et la personne responsable de la transition vers l'exercice de la profession doivent s'entendre sur le niveau d'indépendance du nouveau personnel infirmier auprès des patient(e)s au point de service.

Le nouveau personnel infirmier doit s'ajouter au complément d'effectif actuel de l'employeur dans toute circonstance, et ce, pour la durée de la transition vers l'exercice de la profession.

Le nouveau personnel infirmier doit conserver ses fonctions régulières et supérieures au complément d'effectif, même si l'unité fonctionne en deçà de l'effectif (p. ex., le nouveau personnel infirmier ne doit pas remplacer une infirmière ou un infirmier de première ligne actuel(le) en cas d'absence pour cause de maladie).

Étape 5 : Transition du nouveau membre du personnel infirmier vers un poste à temps plein

À la fin de la période de transition vers l'exercice de la profession (12 semaines), l'employeur doit assurer la transition du nouveau personnel infirmier vers un poste à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein pendant au moins six mois (26 semaines) dans l'année (12 mois) suivant la date de début de la période de transition du nouveau personnel infirmier vers l'exercice de la profession (12 semaines).

Cette exigence peut être assouplie si l'employeur détermine que le nouveau personnel infirmier ne possède pas les compétences nécessaires pour fournir des soins sécuritaires et de qualité dans le contexte de l'exercice de la profession, en tenant compte des dispositions pertinentes de la convention collective.

Les fonds seront recouverts auprès de l'organisation si le nouveau personnel infirmier n'est pas transféré vers un emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein pendant au moins six mois (26 semaines) dans l'année (12 mois) suivant la date de début de la période de transition du nouveau personnel infirmier vers l'exercice de la profession (12 semaines), sauf en cas de circonstances atténuantes où cela n'était pas possible. Avant de procéder au recouvrement des fonds, le Ministère engagera des discussions avec les organisations qui n'ont pas placé le nouveau personnel infirmier dans un poste à temps plein, ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein, au bout de 12 mois, afin de déterminer si une période plus longue est justifiée.

Étape 6 : Utilisation des fonds de réinvestissement

L'employeur doit dépenser les fonds de réinvestissement fournis par le Ministère pour appuyer le personnel infirmier de première ligne actuel et leur perfectionnement professionnel au plus tard le 31 mars de l'année de financement. Les options de réinvestissement admissibles en soins infirmiers sont énumérées à la section 4.2.

4. Utilisation des fonds et exigences relatives à la production de rapports

4.1 Processus de financement

Dans le cadre du programme GEDSI, le processus de financement est le suivant :

1. Les employeurs soumettent une demande de financement pour chaque nouveau(-elle) membre du personnel infirmier via le portail en ligne du programme GEDSI. Pour la période commençant le 1^{er} avril 2024 et se terminant le 31 mars 2025, les budgets peuvent être présentés jusqu'au 15 novembre 2024. Toutes les demandes budgétaires doivent être examinées par un(e) représentant(e) syndical(e) (s'il y a lieu) et un(e) responsable des soins infirmiers;
2. Le Ministère examine toutes les demandes budgétaires et les approuve ou les refuse conformément aux critères d'admissibilité. Toute demande budgétaire est assujettie à l'approbation finale du (de la) ministre de la Santé ou de son (sa) délégué(e);
3. L'employeur conclut une entente de financement avec le Ministère;
4. Le Ministère émet la totalité des fonds applicables une fois que la demande budgétaire a été approuvée par le (la) ministre de la Santé.

Sous réserve de l'approbation du ministre de la Santé, le Ministère accordera un financement de 20 semaines aux organisations pour le nouveau personnel infirmier qui participent au programme :

- 12 semaines pour la transition vers l'exercice de la profession du nouveau personnel infirmier qui travaillent à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein;
- huit semaines pour le fonds de réinvestissement en vue d'appuyer les infirmier(-ière)s de première ligne actuel(le)s et leur perfectionnement professionnel.

Le montant du financement sera déterminé en fonction du salaire et des avantages sociaux du nouveau personnel infirmier, jusqu'à concurrence de 40 heures par

semaine (selon les heures à temps plein de l'employeur, p. ex., 37,5 heures), tel que spécifié dans la demande budgétaire présentée au Ministère.

Le nouveau personnel infirmier sera payé selon la rémunération applicable à son secteur, selon les taux négociés par l'employeur et l'unité de négociation (s'il y a lieu). Les salaires des nouveaux(-elle)s infirmier(-ière)s diplômé(e)s doivent être fondés sur le salaire initial de l'employeur, tandis que les infirmier(-ière)s formé(e)s à l'étranger peuvent être payé(e)s selon leur niveau d'expérience, le cas échéant. Les demandes de financement doivent comprendre les avantages (jusqu'à 24 %).

4.2 Utilisation des fonds

Les employeurs doivent utiliser les fonds versés dans le cadre du programme GEDSI comme suit :

- **Financement octroyé à l'employeur pour la transition du nouveau personnel infirmier vers l'exercice de la profession** – Les fonds applicables à période de transition vers l'exercice de la profession de 12 semaines doivent être utilisés pour le salaire et les avantages sociaux du nouveau personnel infirmier. Ces fonds ne peuvent pas être utilisés pour les salaires ou les subventions destinés aux infirmier(-ière)s enseignant(e)s, des coordonnateur(-trice)s, des mentor(e)s ou à des fins similaires.
- **Fonds de réinvestissement** – Les fonds applicables au fonds de réinvestissement doivent servir à soutenir le personnel infirmier de première ligne actuel et son perfectionnement professionnel dans l'une des catégories admissibles suivantes :
 - **Programmes de mentorat** : Les fonds peuvent être utilisés pour les programmes de mentorat intraprofessionnel en soins infirmiers. Ils peuvent également servir à renforcer la capacité des organisations en matière de mentorat en offrant de la formation aux membres du personnel infirmier en milieu de carrière afin qu'ils deviennent des mentor(e)s efficaces auprès des nouveaux(-elles) diplômé(e)s.
 - **Modèle 80/20 pour le personnel infirmier soignant** : Les fonds peuvent être utilisés pour remplacer des membres du personnel

infirmier soignant, ce qui leur permet de consacrer 20 % de leur temps aux occasions de perfectionnement professionnel (par exemple, siéger à des conseils de soins infirmiers ou participer à l'enseignement aux patient(els), à la recherche et à l'éducation). Ils doivent cependant consacrer 80 % de leur temps à la pratique clinique.

- **Stages pour les infirmier(-ière)s chevronné(e)s dans des domaines de spécialités :** Les fonds peuvent être utilisés pour permettre à des membres du personnel infirmier possédant plus d'expérience de faire un stage dans un domaine de spécialité, supérieur au complément d'effectif, pour leur permettre d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour doter les postes vacants existants et éventuels.
- **Initiatives à l'appui des infirmier(-ière)s formé(e)s à l'étranger :** Les fonds peuvent servir à soutenir les membres du personnel infirmier de première ligne actuel(le)s formé(e)s à l'étranger qui travaillent au sein de l'organisation.
- **Solutions novatrices :** Les fonds peuvent servir à appuyer la création et la mise en œuvre de solutions novatrices, y compris des solutions technologiques, en vue d'améliorer la prestation des soins et l'expérience des patient(e)s, la transition et les résultats des soins.

Le financement du programme GEDSI ne peut pas être utilisé pour les primes supplémentaires versées aux mentor(e)s, les dépenses en immobilisations ou les dépenses semblables.

Le Ministère exige que les employeurs consultent leur syndicat (le cas échéant) avant d'utiliser les fonds de réinvestissement.

Tous les fonds du programme GEDSI doivent être dépensés au plus tard le 31 mars de l'année de financement pour laquelle les fonds sont affectés. À défaut, le Ministère se réserve le droit de procéder à leur recouvrement.

4.3 Octroi des fonds

Le Ministère octroiera les fonds applicables comme suit :

- Pour toutes les demandes budgétaires approuvées, le Ministère versera la totalité des fonds applicables à l'employeur admissible après avoir reçu l'accord de financement signé.

4.4 Exigences en matière de production de rapports

Les employeurs qui reçoivent du financement du programme GEDSI devront rendre compte de l'utilisation des fonds dans l'année suivant la date d'entrée en fonction du (de la) nouveau(-elle) membre du personnel infirmier.

L'accord de financement décrira les modalités d'utilisation des fonds approuvés et précisera les exigences en matière de production de rapports de l'employeur, y compris la préparation des rapports financiers, des rapports sur le programme et des rapports de réinvestissement et un certificat de rapport de rapprochement annuel (CRRRA). Le CRRRA est un document signé par les autorités financières d'un organisme de soins de santé (p. ex., le [la] chef de la direction, le [la] chef de la direction financière) pour attester que les rapports financiers finaux du programme GEDSI reflètent les états financiers vérifiés de l'organisme.

Les rapports devront faire l'objet d'une vérification par le (la) chef de la direction (signataire de l'ENP), le (la) responsable des soins infirmiers (RSI) et le représentant syndical (le cas échéant).

Le Ministère exige que les employeurs maintiennent un dialogue continu avec le (la) représentant(e) syndical(e) (le cas échéant) pour garantir leur participation à la signature des rapports. Si le (la) représentant(e) syndical(e) ne vérifie pas et ne signe pas le rapport final, il (elle) devra fournir une justification au Ministère.

Remarque : Aux fins de la vérification, les employeurs sont tenus de créer et de tenir à jour des dossiers d'emploi pour chaque participant(e) admissible au

programme GEDSI qui est embauché(e). Les employeurs doivent tenir un registre pour s'assurer que le (la) participant(e) est un(e) infirmier(-ière) nouvellement diplômé(e) sans expérience de travail antérieure acquise dans les six mois précédant sa participation au programme GEDSI. À la demande du Ministère, les employeurs doivent fournir les relevés d'emploi, y compris les renseignements suivants, pour chaque participant(e) admissible :

- numéro d'inscription à l'OIIO;
- date de début et de fin de la participation au programme GEDSI;
- antécédents professionnels;
- montant brut payé (salaire et avantages sociaux).

Le Ministère recouvrera les fonds dans les circonstances suivantes :

- défaut d'obtenir l'appui des représentant(e)s syndicaux(-ales) (le cas échéant) avant la participation au programme GEDSI (recouvrement de 100 % des fonds);
- défaut de se conformer aux exigences de la période minimale de transition du nouveau personnel infirmier vers un emploi à temps plein ou l'équivalent en heures d'un poste à temps plein pendant au moins six mois (26 semaines) dans l'année (12 mois) suivant la date de début de la période de transition du nouveau personnel infirmier vers l'exercice de la profession (12 semaines); (recouvrement de 100 % des fonds);
- défaut de remplir et de présenter tous les rapports dûment signés avant la date limite établie par le Ministère (recouvrement de 100 % des fonds);
- défaut d'obtenir la vérification des représentant(e)s syndicaux(-ales) sur le rapport final (s'il y a lieu) (recouvrement de 20 % des fonds).

Des exceptions peuvent être accordées en cas de circonstances imprévues et seront examinées au cas par cas.

5. Dates importantes

Lors de la mise en œuvre du programme GEDSI, les dates clés à respecter sont les suivantes :

Date clé	Activité
29 avril 2024	Ouverture du portail en ligne du programme GEDSI pour le jumelage et la soumission des demandes budgétaires (pour l'exercice 2024-2025 - 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025)
15 novembre 2024	Dernier jour pour présenter les demandes budgétaires pour l'année de financement.
16 novembre 2024	Fermeture du portail en ligne du programme GEDSI pour le jumelage et la soumission des demandes budgétaires.
31 décembre 2024	Dernier jour pour que le nouveau personnel infirmier entame sa période de transition vers l'exercice de la profession (12 semaines).
31 mars 2025	Dernier jour pour permettre au nouveau personnel infirmier de terminer sa période de transition vers l'exercice de la profession et aux organisations de dépenser les fonds de réinvestissement.

Besoin d'aide?

Pour toute question sur le programme GEDSI, visitez la page <https://www.ontario.ca/fr/page/ressources-humaines-dans-le-domaine-de-la-sante> ou communiquez avec le Ministère à l'adresse nggmohltc@ontario.ca.

Annexe A – Ressources

Les ressources suivantes peuvent être utilisées pour aider les employeurs et le nouveau personnel infirmier à participer au programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (GEDSI) :

1. L'Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario (RNAO) – Cette association professionnelle représente les infirmier(-ière)s autorisé(e)s, les infirmier(-ière)s praticien(ne)s et les étudiant(e)s en soins infirmiers de l'Ontario. Sa mission consiste à favoriser la pratique des soins infirmiers fondée sur le savoir, à promouvoir des milieux de travail de qualité, à assurer l'excellence du perfectionnement professionnel et à promouvoir des politiques publiques saines pour améliorer la santé. <http://rnao.ca/>

La RNAO dispose de deux sites Web dédiés aux carrières qui soutiennent la recherche d'emploi et fournissent des services d'orientation professionnelle. Ils peuvent être consultés aux adresses suivantes :

- <http://www.rncareers.ca>
 - <http://careersinnursing.ca/>
2. L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIO) – L'AIO est le syndicat qui représente les infirmier(-ière)s autorisé(e)s et membres des professions paramédicales qui travaillent partout en Ontario. La lettre d'entente de l'AIO concernant les « postes surnuméraires », figurant dans l'entente centrale disponible en ligne, peut être utilisée comme référence pour la mise en œuvre de la période de transition vers l'exercice de la profession dans le cadre du programme GEDSI. L'adresse du site Web de l'AIO est la suivante : <https://www.ona.org/francais/>