

Lignes directrices 2025-2026 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 2025

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	7
2. Exigences d'admissibilité.....	8
3. Participation au programme	11
3.1 Processus pour les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers	11
3.2 Processus pour les employeurs.....	12
4. Utilisation des fonds et exigences liées aux rapports.....	17
4.1 Processus de financement	17
4.2 Utilisation des fonds	18
4.3 Distribution des fonds	19
4.4 Exigences liées aux rapports	20
Annexe A – Ressources	23
Annexe B – Foire aux questions.....	24

Définitions

Dans le document sur les lignes directrices du programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (GEDSI), ces termes ont les significations suivantes :

Excédentaire au complément de dotation/surnuméraire : Nombre de ressources infirmières qui dépasse le nombre de ressources nécessaires pour une unité fonctionnant à pleine capacité. La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier ne doit pas servir à pallier les pénuries de personnel.

Demande de budget : Formulaire émis par l'entremise du Portail en ligne de la GEDSI et soumis par l'employeur pour demander le financement du programme GEDSI.

Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario : Organe directeur pour les infirmières et infirmiers autorisés (IA), les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA) et les infirmières et infirmiers praticiens (IP) de l'Ontario, au Canada

Examen de l'agrément des infirmières et infirmiers auxiliaires au Canada (EAIAC) : Examen national qui permet d'évaluer les compétences requises des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés au début de leur pratique. Les personnes qui demandent le titre d'IAA auprès de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario doivent bien réussir l'EAIAC pour s'inscrire comme IAA en Ontario.

Entente de financement : Entente de paiement de transfert entre le ministère de la Santé (le ministère)/Santé Ontario (organisme du ministère) et un organisme de soins de santé participant au programme GEDSI. L'entente de paiement de transfert décrit les modalités du financement et stipule les exigences liées aux rapports. Les organismes de soins de courte durée (hôpitaux) auront une entente avec Santé Ontario et recevront un financement par l'entremise de cette dernière.

Année de financement : La période commence le 1^{er} avril 2025 et se termine le 31 mars 2026.

Infirmières et infirmiers formés à l'étranger : Infirmière ou infirmier qui a reçu sa formation de base en soins infirmiers dans un pays autre que le Canada et qui a

obtenu son permis de soins infirmiers de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario dans les 12 mois précédents.

Correspondance : Processus par lequel un employeur offre à une nouvelle infirmière ou à un nouvel infirmier admissible un poste dans le cadre du programme GEDSI, que celle-ci ou celui-ci accepte sur le Portail en ligne de la GEDSI.

Mentor/mentorat : Relation de soutien officielle entre deux ou plusieurs professionnels de la santé et qui a le potentiel de stimuler la croissance et le perfectionnement professionnels tant pour le mentor que le mentoré, et de soutenir les objectifs d'apprentissage. Dans le cadre du programme GEDSI, au moins un mentor doit être disponible pour la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier, tout au long de sa transition vers la pratique. Le ministère recommande que les mentors soient des infirmières ou des infirmiers ayant au moins trois à cinq ans d'expérience en soins infirmiers. Toutes les mesures doivent être prises pour assurer le maintien du ou des mentors affectés.

Examen d'autorisation du Conseil national pour les infirmières et infirmiers autorisés (NCLEX-RN) : Examen national qui permet d'évaluer les compétences requises des IA au début de leur pratique. Les personnes qui demandent le titre d'IA auprès de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario doivent réussir l'examen NCLEX-RN pour s'inscrire comme IA en Ontario.

Nouvelle infirmière ou nouvel infirmier : Nouvelle infirmière ou nouvel infirmier qui a obtenu son permis de soins infirmiers de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario dans les 12 mois précédents et qui est soit diplômé(e) d'un programme de formation canadien en soins infirmiers, soit une infirmière ou un infirmier formé(e) à l'étranger qui postule ou participe au programme GEDSI, conformément aux exigences d'admissibilité.

Portail en ligne du programme GEDSI : Le site Web qui soutient les exigences fonctionnelles du programme GEDSI (p. ex., affichage d'emplois, jumelage des infirmières et infirmiers avec les employeurs, soumission de demandes de budget et de rapports, etc.). Le portail est accessible à l'adresse suivante : <https://www.nursescareerstart.health.gov.on.ca/Default.aspx?lang=FR>.

Numéro d'enregistrement/de permis : Identifiant unique attribué à chaque infirmière ou à chaque infirmier inscrit(e) auprès de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario. Ce numéro permet de vérifier le statut d'inscription d'une infirmière ou d'un infirmier disponible sur [Find a Nurse \(Trouver une infirmière/un infirmier\)](#). Dans le cadre du programme GEDSI, les termes *numéro d'inscription* et *numéro de licence* sont utilisés de façon interchangeable. Ils désignent spécifiquement le numéro associé au certificat d'inscription d'une infirmière ou d'un infirmier, qui confirme son autorisation de pratiquer dans une catégorie d'inscription désignée.

Fonds de réinvestissement : Financement fourni par le ministère/Santé Ontario aux organismes de soins de santé pour investir dans les infirmières et infirmiers de première ligne existants et dans leur perfectionnement professionnel. Les fonds de réinvestissement peuvent servir à des programmes de mentorat, à des possibilités de perfectionnement professionnel, à des stages dans un domaine spécialisé et à des initiatives visant à aider les infirmières et infirmiers formés à l'étranger qui travaillent déjà en première ligne au sein de l'organisme.

Période de transition : Période d'un an à partir de la date de début de la transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier vers la pratique (12 semaines). L'employeur est tenu de faire passer la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier à un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein pour une période minimale de 6 mois (26 semaines) dans l'année suivant la période de transition vers la pratique (12 semaines).

Transition pour devenir expert-conseil : Dirigeant désigné au sein de l'organisme et qui est responsable de la transition du programme GEDSI vers la pratique et qui suit les progrès avec le ou les nouveaux membres du personnel infirmier et le ou les mentors.

Transition vers la pratique : Période de 12 semaines pendant laquelle le programme GEDSI offre un financement à l'employeur pour la transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier vers la pratique. Cette période représente l'introduction de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier auprès de l'organisme de soins de santé employeur. Elle a pour but d'appuyer sa transition vers la prestation de soins sécuritaires, de haute qualité et centrés sur le patient. Le poste de transition du programme GEDSI vers la pratique doit être un poste surnuméraire et tirer profit de la formation et de l'expérience antérieures de la

nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier en milieu clinique. Le dernier jour pour qu'une nouvelle infirmière ou un nouvel infirmier commence sa transition vers la pratique est fixée au 31 décembre de l'année de financement.

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). Il soutient les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers autorisés et les nouvelles infirmières auxiliaires et les nouveaux infirmiers auxiliaires autorisés (infirmières et infirmiers autorisés) qui ont obtenu leur permis de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (ACN) dans les 12 mois précédents, en leur offrant un emploi temporaire à temps plein. Cet emploi est exercé auprès d'un employeur dans le cadre d'un poste surnuméraire afin d'améliorer leur transition vers la pratique et vers un emploi à temps plein.

Le programme GEDSI vise à :

- Appuyer les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers de l'Ontario dans leur transition vers la pratique;
- Améliorer l'intégration des nouvelles infirmières et des nouveaux infirmiers au personnel;
- Promouvoir la disponibilité d'un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein pour les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers; et
- Promouvoir la planification de la main-d'œuvre en santé au niveau organisationnel.

1.2 Fonctionnement du programme GEDSI

Le Portail en ligne de la GEDSI permet de jumeler les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers aux employeurs

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

Le ministère/Santé Ontario accordera un total de 20 semaines de financement aux employeurs par nouvelle infirmière et nouvel infirmier participant(e) du programme GEDSI :

- 12 semaines pour la transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier vers la pratique, où celle-ci ou celui-ci occupe un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein et;
- 8 semaines pour le fonds de réinvestissement afin de soutenir les infirmières et infirmiers de première ligne existants et leur perfectionnement professionnel.

Remarque :

Les organismes peuvent utiliser les fonds de réinvestissement pour prolonger la période de transition, mais ils doivent soumettre un dossier commercial et obtenir l'approbation du ministère avant de le faire. La période de réinvestissement ne peut pas être réduite à zéro semaine, car il s'agit d'un volet obligatoire du programme, et les organismes doivent respecter le maximum de 20 semaines. Par exemple, un organisme peut prolonger la période de transition vers la pratique 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.

Les fonds du programme GEDSI ne peuvent servir à financer les postes de personnel. Pendant la période de transition de 12 semaines vers la pratique, le poste doit être un poste surnuméraire au sein de l'organisme.

La transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier vers la pratique doit respecter les exigences minimales énoncées à l'article 3.2.

À la fin de la période de transition vers la pratique (12 semaines), l'employeur doit faire passer la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier à un emploi à temps plein

ou l'équivalent d'un temps plein pour une période d'au moins 6 mois (26 semaines) dans l'année (12 mois) suivant la date de début de sa transition vers la pratique (12 semaines).

L'article 3.2 énumère les options de réinvestissement des soins infirmiers admissibles.

Veillez consulter l'annexe A pour obtenir des ressources qui pourraient être utiles aux nouvelles infirmières et aux nouveaux infirmiers ainsi qu'aux nouveaux employeurs qui participent au programme GEDSI.

2. Exigences d'admissibilité

2.1 Admissibilité aux nouvelles infirmières et aux nouveaux infirmiers

Le programme GEDSI est accessible aux infirmières et aux infirmiers qui ont obtenu leur permis de soins infirmiers auprès de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario il y a moins de 12 mois.

Infirmières et infirmiers canadiens formés qui correspondent au profil suivant :

- Possèdent un baccalauréat en soins infirmiers ou un diplôme d'un programme pratique de soins infirmiers au Canada;
- N'ont pas exercé d'emploi à titre d'infirmière ou d'infirmier (IA ou IAA) en Ontario au cours des six mois précédant la participation au programme GEDSI;
- Sont jumelés avec un employeur sur le Portail en ligne de la GEDSI dans les 12 mois suivant l'obtention de leur permis de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario;
- Sont légalement admissibles à travailler à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein en Ontario; et
- S'engagent à accepter un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein auprès de leur employeur du programme GEDSI après avoir terminé la transition de ce programme vers la pratique.

Infirmières et infirmiers formés à l'étranger et qui :

- Ont terminé leur formation en soins infirmiers à l'extérieur du Canada;
- N'ont pas exercé d'emploi à titre d'infirmière ou d'infirmier (IA ou IAA) en Ontario au cours des six mois précédant la participation au programme GEDSI;
- Sont jumelés avec un employeur sur le Portail en ligne de la GEDSI dans les 12 mois suivant l'obtention de leur permis de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario;
- Sont légalement admissibles à travailler à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein en Ontario; et
- S'engagent à accepter un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein auprès de leur employeur du programme GEDSI après avoir terminé la transition de ce programme vers la pratique.

Une demande de prolongation de l'admissibilité au programme GEDSI pour une nouvelle infirmière ou un nouvel infirmier qui est inscrit(e) auprès de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario depuis plus d'un an peut être envisagée en cas de circonstances imprévues et sera décidée au cas par cas.

Une demande de prolongation doit être soumise au ministère (NGGMOHLTC@ontario.ca) par écrit, avant la date d'expiration de l'admissibilité de l'infirmière ou de l'infirmier. La candidature de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier qui ne s'est pas inscrit(e) sur le Portail en ligne de la GEDSI avant la date d'expiration de son admissibilité ne sera pas retenue pour une prolongation.

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

La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit posséder un permis valide émis par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, soit dans la catégorie temporaire ou générale, avant de commencer la transition du programme GEDSI vers la pratique.

Les infirmières et infirmiers ne sont pas admissibles à participer simultanément au programme GEDSI et au Programme d'engagement communautaire pour les infirmières et les infirmiers. Les infirmières et infirmiers ne sont autorisés à poser leur candidature qu'une seule fois au programme GEDSI. Les infirmières et infirmiers qui n'ont terminé qu'une portion du programme GEDSI ne peuvent pas présenter une nouvelle demande pour ce programme.

2.2. Admissibilité pour les employeurs

Le programme GEDSI est accessible aux employeurs du domaine de la santé de tous les secteurs, y compris les soins actifs, les soins de longue durée, les soins à domicile, les soins communautaires, la santé mentale, la santé publique et les soins primaires, à condition qu'ils s'inscrivent sur le Portail en ligne de la GEDSI.

Pour être admissible, un employeur doit :

- Être un organisme de soins de santé qui emploie des infirmières et des infirmiers et qui est financé par le gouvernement de l'Ontario pour la prestation de soins infirmiers;
- Disposer de l'infrastructure nécessaire à une mise en œuvre réussie du programme (p. ex., infrastructure physique, formation en soins infirmiers ou développement professionnel et soutien à la gestion); et
- S'engager à faire passer les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers à un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein pour une période minimale de 6 mois (26 semaines) dans l'année (12 mois) suivant la date de début de la transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier vers la pratique (12 semaines).

Les postes du programme GEDSI ne seront pas financés dans les unités ou les programmes d'employeurs où il y a eu des réductions de personnel infirmier au cours de l'année fiscale, ou des réductions anticipées de personnel infirmier. Cela comprend les unités ou les programmes d'employeurs où on dénote une instabilité importante de la main-d'œuvre.

3. Participation au programme

3.1 Processus pour les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers

Pour être admissible au programme GEDSI, la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit suivre le processus décrit ci-dessous.

Étape 1 : S'inscrire sur le portail en ligne du programme GEDSI

La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit s'inscrire sur le Portail en ligne de la GEDSI, accessible à l'adresse <https://www.nursescareerstart.health.gov.on.ca/Default.aspx?lang=FR>, en sélectionnant « Inscrivez-vous dès maintenant! » à la section « Utilisateurs de soins infirmiers ».

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

Étape 2 : Se jumeler avec un employeur sur le portail en ligne du programme GEDSI

La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier utilise le Portail en ligne de la GEDSI pour se jumeler à un employeur en suivant la procédure suivante :

1. Examiner régulièrement le registre des emplois du Portail en ligne de la GEDSI;
2. Postuler aux postes offerts dans le registre des emplois des employeurs pendant sa période d'admissibilité de 12 mois;
3. Suivre le processus d'entrevue de l'employeur; et
4. Accepter un poste offert par un employeur sur le Portail en ligne de la GEDSI.

Après avoir accepté l'offre d'emploi sur le Portail en ligne de la GEDSI, la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier dispose de 72 heures pour annuler et refuser

cette offre d'emploi. Une fois que 72 heures se sont écoulées, l'employeur et la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier acceptent le jumelage.

Étape 3 : Terminer la période de transition vers la pratique

La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit effectuer la transition vers la pratique (12 semaines) avec l'employeur dans le cadre d'un poste temporaire surnuméraire. Veuillez consulter l'article 3.2 pour obtenir des renseignements supplémentaires sur les exigences minimales.

L'employeur doit s'engager à faire passer les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers à un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein au sein de l'organisme, d'une durée minimale de 6 mois (26 semaines) dans l'année (12 mois) suivant la date de début de la transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier vers la pratique (12 semaines).

3.2 Processus pour les employeurs

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

Étape 1 : S'inscrire sur le portail en ligne du programme GEDSI

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

Remarque : Les coordonnées de l'employeur (p. ex., les adresses courriel) affichées dans le Portail en ligne de la GEDSI doivent toujours être à jour. Le ministère envoie des mises à jour importantes aux employeurs par courriel.

Étape 2 : Se jumeler avec une nouvelle infirmière ou un nouvel infirmier sur le portail en ligne du programme GEDSI

L'employeur utilise le Portail en ligne de la GEDSI pour se jumeler avec une nouvelle infirmière ou un nouvel infirmier selon la procédure ci-dessous :

1. Planifier les disponibilités d'un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein pour les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers en fonction de l'analyse de l'employeur des besoins en personnel et des besoins opérationnels;
2. Afficher des postes sur le Portail en ligne de la GEDSI;
3. S'assurer qu'une nouvelle infirmière ou un nouvel infirmier peut participer au programme GEDSI avant d'envisager sa candidature pour un emploi (c.-à-d. s'assurer que le numéro d'inscription auprès de l'Ordre des infirmières et infirmiers est valide, s'assurer que la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier répond aux critères d'admissibilité du programme GEDSI, qu'elle ou il est légalement admissible à travailler à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein en Ontario, etc.);
4. Réaliser une entrevue auprès de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier admissible à un poste dans le cadre du programme GEDSI (en suivant le processus d'entrevue habituel de l'employeur) et;
5. Utiliser le Portail en ligne de la GEDSI pour proposer une offre d'emploi au nouveau ou aux nouveaux membres du personnel infirmier dans le cadre du programme. L'offre d'emploi doit respecter toutes les exigences applicables de la convention collective.

Après avoir accepté l'offre d'emploi sur le Portail en ligne de la GEDSI, la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier dispose de 72 heures pour annuler et refuser cette offre d'emploi. Les employeurs doivent attendre 72 heures avant de supposer que l'acceptation du poste est définitive.

Le ministère exige que les employeurs consultent le syndicat (le cas échéant) pour s'assurer du respect des exigences en matière d'emploi avant d'afficher des postes pour le programme GEDSI, de soumettre des demandes de budget et d'utiliser les fonds de réinvestissement.

Étape 3 : Demander au ministère le financement du programme GEDSI

L'employeur doit demander un financement pour le programme GEDSI en soumettant une demande de budget au ministère sur le Portail en ligne de la GEDSI, confirmant :

1. Les détails de l'offre;
2. Le fait que le syndicat a été consulté (le cas échéant);
3. La façon dont les organismes prévoient utiliser les fonds réinvestis;
4. La capacité et le projet des organismes de faire passer les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers à un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein d'une durée minimale de 6 mois (26 semaines) dans l'année (12 mois) suivant la date de début de la transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier vers la pratique (12 semaines) et;
5. Conclure une entente de financement avec le ministère/Santé Ontario.

Étape 4 : Offrir la transition vers la pratique

L'employeur doit fournir à la nouvelle infirmière ou au nouvel infirmier une période de transition vers la pratique en milieu clinique (12 semaines). La transition du programme GEDSI vers la pratique doit être vers un poste surnuméraire (excédentaire au complément de dotation) et s'appuyer sur la formation et l'expérience antérieures de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier en milieu clinique.

L'employeur doit respecter les exigences minimales suivantes en matière de période de transition vers la pratique :

1. Offrir une orientation générale d'au moins trois à six jours à la nouvelle infirmière ou au nouvel infirmier au sein de l'organisme pour permettre à la personne d'acquérir des connaissances cohérentes sur les pratiques, les politiques et les normes organisationnelles;
2. S'assurer que la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier reçoit un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein pendant la transition vers la pratique (12 semaines);
3. S'assurer que la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier commence sa transition vers la pratique (12 semaines) au plus tard le 31 décembre de l'année de financement;
4. S'assurer qu'un ou plusieurs mentors sont disponibles pour collaborer avec la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier et qu'il y a un chef désigné pour la transition vers la pratique et qui est responsable de mettre

- en œuvre du programme GEDSI et de suivre les progrès de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier et du ou des mentors;
5. Établir les rôles de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier, du ou des mentors et du chef désigné pour la transition vers la pratique;
 6. S'assurer que la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier et le mentor élaborent un plan d'apprentissage, avec l'apport du chef désigné, pour la transition vers la pratique. Le plan d'apprentissage doit servir à surveiller les progrès de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier; et
 7. Atteindre les objectifs du plan d'apprentissage en incluant diverses stratégies d'enseignement et méthodes de prestation pour enseigner les compétences associées au domaine ou à l'unité d'emploi de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier.

La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit avoir accès à un mentor en tout temps, et l'employeur doit prendre toutes les dispositions possibles pour assurer une continuité dans le ou les mentors affectés. Le ministère recommande que les mentors soient des infirmières ou des infirmiers ayant au moins trois à cinq ans d'expérience en soins infirmiers. Le niveau d'indépendance d'une nouvelle infirmière ou d'un nouvel infirmier avec des patients au point de soins doit être convenu par l'infirmière ou l'infirmier, le mentor et le chef désigné pour la transition vers la pratique.

La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit exercer un poste surnuméraire auprès de l'employeur, en toutes circonstances, pour la durée de la transition vers la période de pratique.

La nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier doit conserver ses fonctions habituelles, au-delà du complément de dotation, même si l'unité fonctionne avec un nombre de membres du personnel inférieur (p. ex., la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier ne doit pas remplacer une infirmière ou un infirmier de première ligne existant[e] qui s'absente pour cause de maladie).

Étape 5 : Faire passer la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier à un poste à temps plein

À la fin de la période de transition vers la pratique (12 semaines), l'employeur doit faire passer la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier à un emploi à temps plein

ou l'équivalent d'un temps plein d'une durée minimale de 6 mois (26 semaines) dans l'année suivant la date de début de sa transition vers la pratique (12 semaines).

Cette exigence peut être annulée si l'employeur juge que la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier ne possède pas les compétences requises pour offrir des soins sécuritaires et de qualité dans le cadre de la pratique spécifique, en tenant compte de toute exigence en vigueur de la convention collective.

Les fonds seront récupérés auprès de l'organisme si la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier ne passe pas à un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein d'une durée d'au moins 6 mois (26 semaines) dans l'année suivant la date de début de la transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier vers la pratique (12 semaines), à moins que cela ne soit pas possible dans des circonstances atténuantes. Avant de récupérer les fonds, le ministère engagera des discussions avec les organismes qui n'ont pas fait passer les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers à un poste à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein à la fin d'une période de 12 mois pour établir si une période plus longue est justifiée.

Étape 6 : Dépenser les fonds de réinvestissement

L'employeur doit dépenser les fonds de réinvestissement fournis par le ministère/Santé Ontario pour soutenir les infirmières de première ligne existantes et leur perfectionnement professionnel au plus tard le 31 mars de l'année de financement. L'article 4.2 énumère les options de réinvestissement des soins infirmiers admissibles.

4. Utilisation des fonds et exigences liées aux rapports

4.1 Processus de financement

Le processus de financement du programme GEDSI est le suivant :

1. Les employeurs demandent un financement en soumettant une demande de budget au ministère pour chaque nouvelle infirmière ou chaque nouvel infirmier par l'entremise du Portail en ligne de la GEDSI. Les budgets peuvent être soumis jusqu'au 14 novembre 2024 pour couvrir la période commençant le 1^{er} avril 2024 et se terminant le 31 mars 2025. Toutes les demandes de budget doivent être examinées par le représentant syndical (le cas échéant) et un chef principal des soins infirmiers;
2. Le ministère examine toutes les demandes de budget et approuve ou refuse les demandes conformément aux exigences d'admissibilité (chaque demande de budget est soumise à l'approbation finale du ministre de la Santé ou de son délégué);
3. Les employeurs concluent une entente de financement avec le ministère/Santé Ontario; et
Le ministère/Santé Ontario distribue 100 % des fonds applicables une fois que la demande de budget a été approuvée par le ministère.

Sous réserve de l'approbation du ministère, le ministère/Santé Ontario accordera 20 semaines de financement aux organismes pour les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers participant au programme :

- 12 semaines pour la transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier vers la pratique, où celle-ci ou celui-ci occupe un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein et;
- 8 semaines pour le fonds de réinvestissement afin de soutenir les infirmières et infirmiers de première ligne existants et leur perfectionnement professionnel.

Le montant du financement sera calculé en fonction du salaire et des avantages sociaux de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier jusqu'à 40 heures par

semaine (selon les heures à temps plein de l'employeur, p. ex., 37,5 heures), comme indiqué dans la demande de budget soumise au ministère. L'horaire à temps plein doit être de 37 à 40 heures par semaine.

Le ministère remboursera les organismes par infirmière aux taux suivants, plus jusqu'à 24 % pour les avantages sociaux :

- IAA : 25 \$ à 32 \$/heure
- IA : 32 \$ à 49 \$/heure

Les organismes sont responsables de s'assurer que les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers reçoivent un salaire approprié au secteur en fonction des taux négociés entre l'employeur et l'unité de négociation (le cas échéant).

4.2 Utilisation des fonds

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

- **Fonds pour la période de transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier vers la pratique** : les fonds applicables à la période de transition de 12 semaines vers la pratique doivent être utilisés pour le salaire et les avantages sociaux de la nouvelle infirmière et du nouvel infirmier. Ces fonds ne peuvent pas être utilisés pour le salaire ni pour les incitatifs des infirmières et infirmiers enseignants, des coordonnatrices et coordonnateurs, des mentors ou à des fins semblables.
- **Fonds de réinvestissement** : les fonds applicables au fonds de réinvestissement doivent servir à appuyer les infirmières et infirmiers de première ligne existants et leur perfectionnement professionnel dans l'une des catégories admissibles suivantes :
 - **Programmes de mentorat** : les fonds peuvent servir à des programmes de mentorat entre infirmières et infirmiers. Les fonds peuvent également servir à renforcer la capacité de mentorat des organismes grâce à la formation des infirmières et des infirmiers en milieu de carrière pour devenir des mentors efficaces pour les nouveaux diplômés.
 - **80/20 Pour le personnel infirmier** : les fonds peuvent servir à pourvoir des postes vacants de personnel infirmier afin de lui

permettre de consacrer 20 % de son temps à des possibilités de perfectionnement professionnel (p. ex., conseils infirmiers, enseignement aux patients, recherche, formation). La portion restante de 80 % de son temps serait consacrée à la pratique clinique.

- **Stages pour les infirmières et infirmiers expérimentés dans les domaines spécialisés** : les fonds peuvent servir à permettre aux infirmières et infirmiers plus expérimentés de réaliser un stage dans un domaine spécialisé en surnuméraire afin d'acquérir les connaissances et les compétences requises pour exercer les postes vacants potentiels.
- **Initiatives pour soutenir les infirmières et infirmiers formés à l'étranger** : les fonds peuvent servir à aider les infirmières et infirmiers de première ligne existants et formés à l'étranger qui travaillent au sein de l'organisme.
- **Solutions novatrices** : les fonds peuvent servir à encourager la création et la mise en œuvre de solutions novatrices, y compris des solutions technologiques, afin d'offrir une meilleure prestation des soins et améliorer l'expérience des usagers, la transition et les résultats des soins.

Les fonds versés au programme GEDSI ne peuvent pas servir au versement de primes supplémentaires aux mentors, aux investissements en immobilisations ou aux 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 ils sont accordés, sinon ces fonds feront l'objet d'un recouvrement par le ministère.

4.3 Distribution des fonds

Le ministère/Santé Ontario distribuera les fonds applicables comme suit :

- Pour toutes les demandes de budget approuvées, 100 % des fonds applicables seront fournis à l'employeur admissible après la réception par le ministère/Santé Ontario de l'entente de financement signée.

4.4 Exigences liées aux rapports

Les employeurs qui reçoivent le financement du programme GEDSI devront prouver leur utilisation responsable des fonds dans l'année suivant la date de début de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier.

L'entente de financement exposera les modalités d'utilisation des fonds approuvés et stipulera les exigences de l'employeur concernant les rapports, y compris la rédaction d'un rapport financier, de programme et de réinvestissement et d'un certificat de rapport de rapprochement annuel (*Annual Reconciliation Report Certificate, AARC*). Ce certificat est un document signé par les autorités financières d'un organisme de soins de santé (p. ex., le chef de la direction ou le chef des finances) pour attester que les rapports financiers finaux du programme GEDSI reflètent les états financiers vérifiés de l'organisme.

Les rapports nécessiteront la vérification du chef de la direction (le signataire de l'OE), du chef principal des soins infirmiers et du représentant syndical (le cas échéant).

Le ministère exige que les employeurs maintiennent un dialogue continu avec le représentant syndical (le cas échéant) pour s'assurer que ce dernier signe les rapports. Si le représentant syndical ne vérifie pas et ne signe pas le rapport final, il devra fournir une justification au ministère.

Remarque : À des fins de vérification, les employeurs sont tenus de créer et de tenir à jour des dossiers d'emploi pour chaque participant admissible embauché dans le cadre du programme GEDSI. Les employeurs doivent tenir un registre pour s'assurer que le participant est une nouvelle infirmière ou un nouvel infirmier diplômé(e) sans expérience d'emploi préalable, six mois avant de participer au programme GEDSI. À la demande du ministère, les employeurs sont tenus de fournir des dossiers d'emploi comprenant les détails suivants pour chaque participant admissible au programme GEDSI :

- Le numéro de licence de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario;
- Les dates de début et de fin du programme GEDSI;
- Les antécédents professionnels;
- Le montant brut payé (salaire et avantages sociaux).

Le ministère récupérera les fonds dans les circonstances suivantes :

- Le défaut d'obtenir le soutien des représentants syndicaux (le cas échéant) avant de participer au programme GEDSI (recouvrement de 100 % des fonds);
- Le défaut de répondre aux exigences liées à la période de transition minimale vers la pratique ou vers un emploi de nouvelle infirmière ou de nouvel infirmier à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein pour une durée minimale de 6 mois (26 semaines) dans l'année (12 mois) suivant la date de début de la transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier à la pratique (12 semaines) (recouvrement de 100 % des fonds);
- Le défaut de remplir et de soumettre tous les rapports dûment signés avant la date limite établie par le ministère (recouvrement de 100 % des fonds); et
- Le défaut de faire vérifier le rapport final par les représentants syndicaux (le cas échéant) (recouvrement de 20 % des fonds).

Des exceptions peuvent être autorisées en cas de circonstances imprévues et seront décidées au cas par cas.

5. Dates importantes

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

Date importante	Activité
Juillet 2025	Le Portail en ligne de la GEDSI est ouvert aux soumissions de correspondance et de demande de budget.
31 décembre 2025	Dernier jour pour que les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers <u>commencent</u> leur transition vers la pratique (12 semaines).
31 mars 2025	Dernier jour pour que les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers <u>terminent</u> leur transition vers la pratique et pour que les organismes dépensent le fonds de réinvestissement.

Besoin d'aide?

Pour toute demande concernant le programme GEDSI, veuillez consulter le site suivant :

http://www.health.gov.on.ca/en/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 utiles pour les employeurs et les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers qui participent au programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (GEDSI) :

1. Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario – Cette association professionnelle représente les infirmières et infirmiers autorisés, les infirmières et infirmiers praticiens et les étudiants en soins infirmiers de l'Ontario. Leur mission consiste à favoriser la pratique des soins infirmiers fondée sur les connaissances, à promouvoir des environnements de travail de qualité, à offrir l'excellence en matière de perfectionnement professionnel et à faire progresser les politiques publiques saines pour améliorer la santé. <http://rnao.ca/>

L'Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario a deux sites Web de carrière qui soutiennent la recherche d'emploi et offrent des services de carrière.

Ces sites Web sont disponibles aux adresses suivantes :

- <http://www.rncareers.ca>
 - <http://careersinnursing.ca/>
2. Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIO) : l'AIO est le syndicat qui représente les infirmières et les infirmiers autorisés et les professionnels paramédicaux travaillant partout en Ontario. La lettre d'entente de l'AIO concernant les « postes surnuméraires », accessible en ligne dans l'entente centrale, peut servir de référence pour la mise en œuvre de la transition vers la pratique par l'entremise du programme GEDSI. Le site Web de l'AIO est accessible à l'adresse <http://www.ona.org>.

Annexe B – Foire aux questions

1. Qu'est-ce que le programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (GEDSI)?

Le programme GEDSI offre aux nouveaux diplômés de l'Ontario, y compris ceux qui ont étudié à l'extérieur de la province et à l'étranger, un emploi temporaire surnuméraire à temps plein pour soutenir leur transition réussie vers la pratique. Le programme GEDSI aide les infirmières et infirmiers participants à réussir leur transition vers un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein.

2. Les diplômés de programmes de soins infirmiers hors province (p. ex., à l'extérieur de l'Ontario) sont-ils admissibles à participer au programme GEDSI?

Les infirmières et infirmiers diplômés canadiens et les infirmières et infirmiers formés à l'étranger qui choisissent de vivre et de travailler en Ontario et qui ont obtenu leur permis de soins infirmiers de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario dans les douze mois précédents sont admissibles au programme GEDSI.

Il incombe aux nouveaux diplômés de s'assurer qu'ils sont légalement admissibles à travailler à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein en Ontario. Les employeurs qui participent au programme GEDSI doivent également s'assurer que la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier qu'ils embauchent est légalement admissible à travailler à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein en Ontario.

3. Combien de temps les postes du programme GEDSI dureront-ils?

Les employeurs admissibles reçoivent un total de 20 semaines de financement par nouvelle infirmière ou nouvel infirmier participant(e) au programme GEDSI. Cela comprend une période de 12 semaines pour la transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier vers la pratique et 8 semaines pour le fonds de réinvestissement afin de soutenir les infirmières et infirmiers de première ligne existants et leur perfectionnement professionnel.

4. Comment ma participation au programme GEDSI m'aidera-t-elle à obtenir un emploi à temps plein?

Le programme GEDSI aide les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers à obtenir un emploi à temps plein, ou l'équivalent d'un temps plein, en les aidant à développer les compétences nécessaires pour offrir des soins sécuritaires, de haute qualité et centrés

sur le patient dans la pratique. De plus, les employeurs qui participent au programme GEDSI doivent faire passer les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers à un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein d'une durée minimale de 6 mois (26 semaines) dans les 12 mois suivant la date de début de la période de transition vers la pratique de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier.

Employeur :

5. Comment mon organisme participe-t-il au programme GEDSI?

Les employeurs doivent respecter les conditions suivantes pour participer au programme :

1. Analyser les besoins en personnel et opérationnels pour prévoir les besoins en matière de postes à temps plein (ou l'équivalent d'un temps plein);
2. Obtenir le soutien du syndicat (le cas échéant) avant de participer au programme;
3. S'inscrire et afficher les postes du programme GEDSI sur le Portail en ligne;
4. Réaliser des entrevues avec les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers (en suivant le processus d'entrevue habituel de l'employeur);
5. Utiliser le Portail en ligne de la GEDSI pour partager une offre d'emploi aux infirmières et aux infirmiers sélectionnés;
6. Soumettre une demande de budget au ministère de la Santé (ministère) par l'entremise du Portail en ligne de la GEDSI, confirmant :
 - a) Les détails de l'offre;
 - b) Le fait que le syndicat a été consulté (le cas échéant);
 - c) La façon dont l'organisme prévoit réutiliser les fonds réinvestis; et
 - d) La capacité et le plan de l'organisme à offrir, à la nouvelle infirmière ou au nouvel infirmier, un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein d'une durée minimale de 6 mois (26 semaines) comme prévu.
7. Conclure une entente de financement avec le ministère et Santé Ontario;
8. Offrir à la nouvelle infirmière ou au nouvel infirmier une période de transition vers la pratique (12 semaines) dans un poste à temps plein surnuméraire en milieu clinique;
9. Offrir à la nouvelle infirmière ou au nouvel infirmier un poste à temps plein (ou l'équivalent d'un temps plein) dans l'année suivant la date de début de la participante ou du participant au programme GEDSI; L'emploi doit durer au moins 6 mois (26 semaines), sinon les fonds seront sujets à recouvrement par le ministère;

10. Utiliser les fonds du programme GEDSI, y compris les fonds de réinvestissement, avant le 31 mars de l'année de financement pour laquelle ils ont été accordés, sinon ces fonds seront assujettis au recouvrement par le gouvernement de l'Ontario.
11. Soumettre les rapports finaux en ligne, y compris les rapports financiers, de programme et de réinvestissement et un certificat de rapport de rapprochement annuel (*Annual Reconciliation Report Certificate*, AARC).

6. Quels employeurs du secteur de la santé sont admissibles au programme GEDSI?

Le programme GEDSI est accessible aux employeurs du domaine de la santé de tous les secteurs, y compris les soins actifs, les soins de longue durée, les soins à domicile, les soins communautaires, la santé mentale, la santé publique et les soins primaires, à condition qu'ils s'inscrivent sur le Portail en ligne de la GEDSI. Pour être admissible, un employeur doit :

1. Être un organisme de soins de santé qui emploie des infirmières et des infirmiers et qui est financé par le gouvernement de l'Ontario pour la prestation de soins infirmiers;
2. disposer de l'infrastructure nécessaire à une mise en œuvre réussie du programme GEDSI (p. ex., infrastructure physique, formation en soins infirmiers, développement professionnel et soutien à la gestion); et
3. S'engager à faire passer les nouvelles infirmières ou nouveaux infirmiers à un emploi à temps plein ou à l'équivalent d'un temps plein dans l'année qui suit la date d'entrée en fonction des nouvelles infirmières ou nouveaux infirmiers.

7. Comment les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers seront-ils rémunérés?

Le ministère/Santé Ontario remboursera les organismes par infirmière et infirmier aux taux suivants, plus jusqu'à 24 % pour les avantages sociaux :

- IAA : 25 \$ à 32 \$/heure
- IA : 32 \$ à 49 \$/heure

Les organismes sont responsables de s'assurer que les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers reçoivent un salaire approprié au secteur en fonction des taux négociés entre l'employeur et l'unité de négociation (le cas échéant).

8. Comment le financement du programme GEDSI sera-t-il versé à mon organisme?

Pour toutes les demandes de budget approuvées, 100 % des fonds applicables seront fournis à l'employeur admissible après la réception par le ministère/Santé Ontario de l'entente de financement signée. Les fonds peuvent faire l'objet d'un recouvrement si les dispositions des lignes directrices du programme GEDSI, article 4.2, ne sont pas respectées.

9. Mon organisme doit-il garantir à l'infirmière ou à l'infirmier du programme GEDSI un poste à temps plein après le programme?

L'employeur doit s'engager à faire passer les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers à un emploi à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein d'une durée minimale de 6 mois (26 semaines) dans l'année (12 mois) suivant la date de début de la transition de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier vers la pratique. Dans le cadre du processus de demande de budget, le ministère demandera aux employeurs de montrer dès le départ qu'ils ont la capacité et le projet d'assurer la transition de l'infirmière ou de l'infirmier du programme GEDSI vers un emploi à temps plein ou de lui fournir l'équivalent d'un temps plein dans l'année suivant la date de début de la nouvelle infirmière ou du nouvel infirmier.

10. Que se passe-t-il si un employeur ne peut pas faire passer l'infirmière ou l'infirmier du programme GEDSI à un poste à temps plein ou l'équivalent d'un temps plein à la fin du programme?

Les employeurs disposent d'un an à compter de la date de début de la période de transition vers la pratique pour les faire passer à un poste à temps plein ou fournir l'équivalent d'un temps plein d'une durée minimale de 6 mois (26 semaines). Si la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier ne fait pas la transition en raison de circonstances atténuantes, le ministère engagera des discussions avec l'organisme pour déterminer si plus de temps est nécessaire. Dans d'autres situations où la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier n'effectue pas la transition, les fonds peuvent être récupérés auprès de l'organisme.

11. Quels avantages le programme GEDSI offre-t-il à mon organisme?

Grâce au programme GEDSI, les employeurs admissibles reçoivent 20 semaines de financement pour soutenir la transition d'une nouvelle infirmière ou d'un nouvel infirmier vers la pratique et pour appuyer les infirmières et les infirmiers de première ligne existants et leur perfectionnement professionnel. Le programme GEDSI favorise également la planification du personnel de santé au niveau de l'organisation en encourageant les employeurs à prévoir la disponibilité et la création de postes à temps plein, sur la base d'une analyse des besoins en personnel et des besoins opérationnels.

12. Nous sommes situés dans une région éloignée qui est difficile à « promouvoir » aux nouvelles infirmières et aux nouveaux infirmiers. Comment le programme GEDSI nous aidera-t-il?

Le programme GEDSI aide les employeurs des zones rurales et isolées en leur fournissant un accès à un vaste ensemble d'infirmières et d'infirmiers canadiens nouvellement diplômés et d'infirmières ou d'infirmiers formés à l'étranger au moyen du Portail en ligne de la GEDSI. Le portail offre aux employeurs potentiels la possibilité de communiquer avec un plus grand nombre de nouvelles infirmières et de nouveaux infirmiers pour promouvoir leur organisme. Vous pouvez accéder au portail en cliquant sur le lien suivant : <http://www.nursescareerstart.health.gov.on.ca>

13. Comment fonctionne le fonds de réinvestissement?

Des fonds de réinvestissement sont fournis à tous les employeurs participants pour soutenir les infirmières et infirmiers de première ligne existants et leur perfectionnement professionnel. Les fonds de réinvestissement peuvent être utilisés pour des programmes de mentorat, des occasions de développement professionnel, des stages dans un domaine spécialisé et des initiatives visant à soutenir les infirmières ou infirmiers formés à l'étranger qui travaillent déjà en première ligne au sein de l'organisme.

14. Quels sont les différents types d'initiatives de réinvestissement?

Les employeurs participants peuvent utiliser les fonds de réinvestissement pour soutenir les infirmières et les infirmiers de première ligne existants en dépensant les fonds dans les catégories suivantes :

- **Programmes de mentorat** : les fonds peuvent servir à des programmes de mentorat entre infirmières et infirmiers. Les fonds peuvent également servir à renforcer la capacité de mentorat des organismes grâce à la formation des infirmières et des infirmiers en milieu de carrière pour devenir des mentors efficaces pour les nouveaux diplômés.
- **80/20 Pour le personnel infirmier** : les fonds peuvent servir à pourvoir des postes vacants de personnel infirmier afin de lui permettre de consacrer 20 % de son temps à des possibilités de perfectionnement professionnel (p. ex., conseils infirmiers, enseignement aux patients, recherche, formation). La portion restante de 80 % de son temps serait consacrée à la pratique clinique.

- **Stages pour les infirmières et infirmiers expérimentés dans les domaines spécialisés** : les fonds peuvent servir à permettre aux infirmières et infirmiers plus expérimentés de réaliser un stage dans un domaine spécialisé en surnuméraire afin d'acquérir les connaissances et les compétences requises pour exercer les postes vacants potentiels.
- **Initiatives pour soutenir les infirmières et infirmiers formés à l'étranger** : les fonds peuvent servir à aider les infirmières et infirmiers de première ligne existants et formés à l'étranger qui travaillent au sein de l'organisme.
- **Solutions novatrices** : Les fonds peuvent servir à encourager la création et la mise en œuvre de solutions novatrices, y compris des solutions technologiques, afin d'offrir une meilleure prestation des soins et améliorer l'expérience des usagers, la transition et les résultats des soins.

15. Si mon organisme soumet une demande de financement, est-il garanti qu'il recevra du financement?

Le ministère examinera les demandes de budget pour évaluer si elles répondent aux critères d'admissibilité du programme GEDSI. La priorité est accordée aux demandes qui répondent aux demandes actuelles de personnel infirmier. Les organismes de soins de santé seront informés par le Portail en ligne de la GEDSI si leurs demandes de budget sont refusées. Veuillez consulter les lignes directrices du programme GEDSI 2025-2026 pour obtenir plus de renseignements.

16. Je travaille pour un organisme qui possède plusieurs établissements. Si j'embauche une nouvelle infirmière ou un nouvel infirmier pour un poste à temps plein dans un autre centre que celui où elle ou il a participé pendant la période de transition vers la pratique, est-ce que je satisferais à l'exigence d'offrir un poste à temps plein?

Une infirmière ou un infirmier peut passer à la pratique dans un autre établissement au sein du même organisme s'il existe une relation officielle entre les établissements (p. ex., relation juridique) et si tous les autres critères du programme sont respectés. En cas d'incertitude, les organismes doivent vérifier auprès du ministère avant de commencer le programme GEDSI.

17. Est-ce que la période de transition sur un an des nouvelles infirmières et des nouveaux infirmiers vers un emploi à temps plein commence au début de leur transition vers la pratique ou après avoir terminé la période de 12 semaines?

La période d'un an commence lorsque la nouvelle infirmière ou le nouvel infirmier commence sa transition vers la pratique.

18. Avec qui puis-je communiquer si j'ai des questions ou des problèmes liés au Portail de la GEDSI?

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide, veuillez écrire à l'adresse suivante : nggmohltc@ontario.ca.