

ProfessionsSantéOntario

Directives relatives aux demandes dans le cadre l'Initiative de maintien en poste du personnel infirmier chevronné 2010-2011

Août 2010

Secrétariat des soins infirmiers

Ministère de la Santé et des Soins de longue durée

Table des matières

Chapitre 1. Aperçu du programme et admissibilité	3
But du présent guide	4
Initiative de maintien en poste du personnel infirmier chevronné	4
Définition de personnel infirmier chevronné	5
Buts de l'Initiative	5
Qui est admissible?	5
Dates importantes	6
Chapitre 2. Demande et processus d'examen	7
Demande : Procédure à suivre	8
Processus d'examen	12
Chapitre 3. Financement et exigences en matière de rapport	13
Calcul du financement	14
Utilisation des fonds	14
Versement des fonds	14
Exigences en matière de rapport pour les employeurs	15
Conditions générales	15
Besoin d'aide?	16
Annexes	17
Annexe A : Critères d'évaluation	18
Annexe B : Cibles de rendement du maintien de l'effectif (CRME)	20

Aperçu du programme et admissibilité

1

Aperçu du programme et admissibilité

But du présent guide

Le présent guide a pour objectif d'aider les demandeurs à préparer une demande complète en vue d'obtenir du financement dans le cadre de l'Initiative de maintien en poste du personnel infirmier chevronné. Le guide contient des directives particulières et de l'information sur le processus d'examen et d'approbation des demandes.

Nous recommandons aux demandeurs de lire attentivement le guide avant de remplir leur demande afin de s'assurer qu'ils comprennent bien les exigences de l'Initiative.

Initiative de maintien en poste du personnel infirmier chevronné

L'Initiative de maintien en poste du personnel infirmier chevronné (IMPPIC) a pour objectif de permettre au personnel infirmier expérimenté toujours en poste de consacrer une partie de leur temps de travail à des rôles moins exigeants physiquement, enrichissants et mettant à profit leurs connaissances, compétences et expérience. Cette initiative correspond à l'objectif de ProfessionsSantéOntario, à savoir offrir un milieu de travail sain au personnel existant.

La possibilité de participer à des activités liées aux soins infirmiers moins exigeantes physiquement mais faisant appel à des connaissances et des compétences approfondies présente de grands avantages pour le personnel infirmier des hôpitaux et des établissements de soins de longue durée. Les avantages sont aussi nombreux pour les patients et les employeurs, car le personnel infirmier chevronné enrichit les soins offerts aux patients.

Le financement peut être utilisé pour couvrir la rémunération de remplacement afin que les infirmières et les infirmiers autorisés (IA), les infirmières et infirmiers autorisés (catégorie spécialisée) (IA (cat. spéc.)) et les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA) de première ligne en fin de carrière (c'est-à-dire âgés de 55 ans et plus) puissent consacrer 0,2 ETP de leur temps de travail à des tâches moins exigeantes physiquement. Ces tâches doivent être confiées au personnel infirmier chevronné durant au moins trois mois.

Il peut s'agir, par exemple, de programmes de mentorat, d'éducation auprès des patients, des résidents ou du personnel, d'activités de leadership et de perfectionnement professionnel, de formation en prévention des blessures, de préceptorat, d'éducation familiale et de rôle de personne-ressource pour le soutien aux familles.

Remarque : Le Secrétariat des soins infirmiers recommande fortement que les employeurs impliquent le personnel infirmier chevronné dans l'élaboration des rôles et la conception des programmes afin de s'assurer qu'il effectuera des tâches satisfaisantes tant pour son employeur que pour le personnel infirmier.

Il est à noter que ces rôles ne doivent pas avoir de répercussions négatives sur les états de service du personnel en poste dans votre organisation, puisque l'objectif de l'IMPPIC est de maintenir en poste le personnel infirmier chevronné précieux pour votre organisation.

Définition de personnel infirmier chevronné

Infirmière et infirmier autorisés (IA), infirmière et infirmier autorisés (catégorie spécialisée) (IA (cat. spéc.) ou infirmière et infirmier auxiliaires autorisés (IAA) âgés de 55 ans et plus et offrant actuellement des soins directs aux patients.

Buts de l'Initiative

Cette initiative a pour but d'offrir au personnel infirmier chevronné la possibilité de rester en emploi, de profiter le plus longtemps possible de son expérience, de son expertise et de ses compétences et d'en faire profiter le reste du personnel infirmier, les patients et l'organisation dans son ensemble.

Qui est admissible?

Les hôpitaux et les établissements de soins de longue durée peuvent présenter une demande de financement dans le cadre de l'Initiative de maintien en poste du personnel infirmier chevronné. L'organisation doit répondre aux critères suivants :

1. recevoir des fonds du Ministère pour la prestation des soins infirmiers;
2. avoir l'infrastructure nécessaire pour assurer la réussite des projets mis en œuvre : infrastructure matérielle, enseignement infirmier, perfectionnement professionnel, soutien de la gestion, etc.;
3. avoir du personnel infirmier âgé de 55 ans et plus qui restera en emploi et consacra 20 % de son temps de travail à l'Initiative;
4. s'assurer que le projet est appuyé par le personnel infirmier de première ligne ou les gestionnaires en soins infirmiers;
5. utiliser tous les fonds aux fins prévues uniquement (couvrir la rémunération de remplacement pour le temps consacré à effectuer d'autres tâches);
6. ne pas avoir reçu de fonds d'autres sources pour la même Initiative, y compris du ministère de la Santé et des Soins de longue durée, pour l'exercice 2010-2011;
7. remplir et soumettre le formulaire de demande en ligne avant la date limite. Les demandes incomplètes ou soumises après la date limite ne seront pas retenues.

Dates importantes

Étape	Date
Appel de propositions	11 août 2010
Date limite pour le dépôt des demandes	3 septembre 2010, à 17 h
Examen et approbation des demandes	7 au 24 septembre 2010
Notification de la décision	Octobre 2010
Gestion des contrats	Octobre 2010
Mise en œuvre de l'IMPPIC	Novembre 2010 au 31 mars 2011

Remarque : Les dates peuvent être modifiées en fonction du processus d'approbation et du nombre de demandes reçues. Le MSSLD fera tout en son pouvoir pour aviser les demandeurs le plus tôt possible des résultats du processus d'examen et d'approbation.

Demande et processus d'examen

2

Demande et processus d'examen

Demande : Procédure à suivre

Étape 1 : Lire les directives

Imprimez une copie des directives et du formulaire de demande. Lisez attentivement tous les documents pour bien vous préparer aux étapes suivantes.

Étape 2 : Consulter le personnel infirmier des points de services

Consultez le personnel infirmier des points de service, les représentants syndicaux et les autres groupes pouvant être concernés par cette possibilité de financement et les plans de l'organisation.

Remarque : Pour atteindre le but de l'Initiative, à savoir améliorer les conditions de travail et de vie au travail et offrir de nouvelles possibilités au personnel infirmier chevronné, les organisations et les employeurs doivent entretenir des relations solides avec leur personnel infirmier de première ligne. C'est pourquoi l'un des critères pour l'obtention du financement est de démontrer que vous avez élaboré votre projet en consultation avec le personnel infirmier de première ligne et les gestionnaires en soins infirmiers de votre organisation.

Étape 3 : Inscription

1. Remplissez le formulaire en ligne au <https://www.healthinfo.moh.gov.on.ca/OFASWebApp/ns.welcome>.
2. Inscrivez-vous. Pour ce faire, vous aurez besoin de votre numéro d'établissement du SIGIF. Votre numéro d'établissement du SIGIF doit rester confidentiel.
3. Une fois le formulaire d'inscription en ligne rempli, vous recevrez un courriel confirmant votre inscription.
4. **Vous n'avez pas besoin de créer un nouveau profil si vous vous êtes déjà inscrit à ce portail.** Si vous avez oublié votre information personnelle, cliquez sur « Forgot Password » (J'ai oublié mon mot de passe) et inscrivez votre courriel. Vous recevrez un courriel avec l'information nécessaire dans les minutes qui suivent. Si vous ne recevez pas de courriel, communiquez avec le Service de dépannage de la FPO au 416 246-7171 ou au 1 800 677-4873, si vous vous trouvez à l'extérieur de région du grand Toronto (RGT).

Étape 4 : Remplir le formulaire de demande en ligne

Le Secrétariat des soins infirmiers doit recevoir deux (2) copies papier originales signées de votre demande avant le 3 septembre 2010, 17 h. Les hôpitaux doivent remplir le formulaire de demande au nom de tous leurs sites affiliés (en d'autres mots, vous devez remplir un formulaire par organisation et non

par site). Les établissements de soins de longue durée doivent remplir un formulaire de demande pour chaque établissement. Veuillez noter que le portail où se trouve le formulaire de demande pour l'IMPPIC ne sera plus accessible à partir de 17 h, le 3 septembre 2010.

a. Renseignements sur l'organisation

- Le numéro d'établissement, le nom de votre organisation, le type d'établissement, le lieu du RLSS et vos coordonnées apparaîtront automatiquement dans le formulaire de demande à partir des données fournies lors de l'inscription (création du profil).
- La personne-ressource devra assurer la liaison avec le Ministère pour la gestion du programme.

b. Activités actuelles de maintien de l'effectif

- Décrivez les initiatives en place pour favoriser le maintien en poste du personnel infirmier chevronné.
- Énumérez les activités de maintien de l'effectif déjà en place qui seront améliorées grâce au financement de l'IMPPIC.

c. Implication du personnel de première ligne

- Décrivez le rôle joué par le personnel infirmier chevronné de votre organisation lors de l'élaboration et de la planification de l'IMPPIC.
- Décrivez le niveau d'implication du personnel infirmier chevronné dans la préparation de la demande en vue d'obtenir l'adhésion à l'IMPPIC.
- Expliquez comment vous vous êtes assuré d'obtenir le point de vue et les idées du personnel infirmier chevronné afin de les intégrer à votre demande.

d. Autres rôles prévus

Décrivez les rôles prévus pour le personnel infirmier chevronné et expliquez comment vous comptez les mettre en place. Il peut s'agir :

- de programmes de mentorat et d'orientation;
- d'éducation des patients, des résidents et du personnel;
- d'activités de leadership et de perfectionnement professionnel;
- d'élaboration de programmes;
- de projets de recherche et de soins aux patients.

e. Promotion

Décrivez comment vous comptez faire la promotion de cette initiative et obtenir l'appui et la participation du personnel infirmier chevronné.

f. **Résultats et répercussions du projet**

- Décrivez en quoi les rôles prévus profiteront aux patients et au reste du personnel de première ligne.
- Énumérez les résultats attendus de votre projet et expliquez comment vous comptez les mesurer.
- Décrivez vos attentes concernant les répercussions à long terme du projet sur votre organisation et ses avantages pour le système de santé.
- Décrivez votre plan pour faire durer le programme au-delà de la période de financement.

g. **Budget**

- Détails sur la participation : Fournissez les données suivantes sur les ressources humaines en santé (RHS) :
 - nombre total d'infirmières et d'infirmiers (IA, IA (cat. spéc.) et IAA) à l'embauche de votre organisation le 1^{er} janvier 2010, par groupe d'âge (55 à 59 ans, 60 à 64 ans et 65 ans et plus);
 - nombre d'infirmières et d'infirmiers (IA, IA (cat. spéc.) et IAA) concernés par votre demande de financement dans le cadre de l'IMPPIC, par groupe d'âge (55 à 59 ans, 60 à 64 ans et 65 ans et plus);
 - taux de départs à la retraite (pourcentage) pour chaque groupe d'âge entre le 1^{er} janvier 2009 et le 1^{er} janvier 2010. Si, par exemple, votre organisation comptait 10 infirmières et infirmiers chevronnés âgés de 55 à 60 ans le 1^{er} janvier 2009 et 5 infirmières et infirmiers chevronnés âgés de 55 à 60 ans le 1^{er} janvier 2010, le pourcentage de départ à la retraite pour ce groupe d'âge sera de 50 %. **Veillez noter que le taux de départ à la retraite ne correspond pas aux taux de changement des cibles de rendement du maintien de l'effectif;**
 - nombre total de semaines durant lesquelles le personnel infirmier chevronné participera aux activités prévues dans le cadre de l'IMPPIC, par groupe d'âge. Les rôles créés doivent être d'une durée minimale de 12 semaines (3 mois) et d'une durée maximale de 21 semaines (5 mois) par infirmier ou infirmière.

h. **Échéancier**

- Fournissez les plans et un échéancier raisonnable pour la complétion du programme.
- L'échéancier, qui ne concerne que la création de nouveaux rôles, doit prendre fin le **31 mars 2011**. Le Ministère ne finance pas plus de cinq (5) mois de participation à l'Initiative par membre du personnel infirmier chevronné.

i. **Renforcement des capacités**

- Identifiez les organismes qui vous ont appuyé lors de la préparation de la demande.
- Énumérez les organismes que vous avez appuyés et décrivez votre rôle.

j. **Approbations**

Le président-directeur général ou le directeur général (dans le cas des établissements de soins de longue durée) et le gestionnaire principal en soins infirmiers doivent appuyer la demande. Vous devez obtenir leur signature afin de démontrer que vous avez l'appui de la haute direction.

Remarques importantes :

- a. Cliquez sur « Save » (Sauvegarder) pour conserver l'information saisie dans le formulaire et poursuivre votre inscription plus tard. **N'oubliez pas de sauvegarder fréquemment votre formulaire afin d'éviter de perdre votre travail.**
- b. Le système vous déconnectera automatiquement après 20 minutes d'inactivité. Par conséquent, assurez-vous de sauvegarder votre formulaire si vous vous interrompez plus de quelques minutes.
- c. Chaque boîte de texte est limitée à une page. Vous ne pourrez pas taper de texte de plus d'une page.

Conseil : Vous pouvez rédiger votre texte dans Word, puis le copier dans les boîtes de texte du formulaire en ligne.

Étape 5 : Envoyer votre demande

1. Cliquez sur « Submit to Reviewer » (Soumettre à l'examineur), puis suivez les instructions pour envoyer votre demande en ligne. Veuillez noter que les demandes incomplètes ne seront pas acceptées.
2. Imprimez deux (2) copies de votre demande et obtenez les signatures requises.
3. Envoyez les deux (2) copies papier signées à l'adresse suivante :

Secrétariat des soins infirmiers
56, rue Wellesley, 12^e étage
Toronto (Ontario) M5S 2S3

4. Veuillez noter que les demandes ne contenant pas la signature du PDG ou du directeur général (dans le cas des établissements de soins de longue durée) et du gestionnaire principal en soins infirmiers ne seront pas acceptées.
5. **Tous les formulaires de demande (en ligne et papier) doivent parvenir au Secrétariat des soins infirmiers au plus tard le 3 septembre 2010, à**

17 h. Les demandes reçues après la date limite ne seront pas acceptées.

Conseil : Les demandes déjà soumises ne peuvent être modifiées. Le Ministère vous recommande fortement de vous assurer que votre demande est complète et que les renseignements qu'elle contient sont exacts avant de l'envoyer.

Processus d'examen

1. Le ministère de la Santé et des Soins de longue durée évaluera les demandes à partir des critères d'admissibilité et d'examen précisés à l'annexe A du présent guide. Toutes les demandes seront évaluées à partir des critères obligatoires. Les demandes qui ne satisferont pas aux critères obligatoires seront rejetées.
2. Si le financement disponible ne suffit pas à financer les demandes admissibles, le Ministère s'efforcera d'assurer une équité régionale dans l'allocation des ressources et pourrait choisir de financer partiellement certains projets.
3. Les demandes incomplètes ne seront pas acceptées.
4. Les décisions du Ministère concernant le financement des demandes sont définitives.
5. Tous les demandeurs recevront un avis écrit de la décision rendue concernant leur demande. Les décisions ne seront pas communiquées par téléphone ou par courriel. Le Ministère fera tout en son pouvoir pour aviser les demandeurs le plus rapidement possible du résultat du processus d'examen et d'approbation.
6. Il est possible que certaines demandes ne reçoivent pas de financement. Les demandeurs dont les projets n'auront pas été retenus en seront avisés.
7. L'avis d'approbation du projet sera accompagné d'un accord de financement qui précisera les conditions du financement. Les conditions de cet accord ne sont pas négociables.
8. L'organisation pourra entreprendre la mise en œuvre de l'IMPPIC une fois cet accord signé et retourné au Ministère.

Financement et exigences en matière de rapport

3

Financement et exigences en matière de rapport

Calcul du financement

Voici un aperçu de la méthode d'allocation des fonds du Ministère pour l'Initiative de maintien en poste du personnel infirmier chevronné. Les fonds seront alloués en fonction du nombre, du type et de la durée des postes.

Si votre demande est approuvée, le Ministère utilisera la méthode suivante pour déterminer le financement auquel vous avez droit.

Poste (0,2 EPT)	Taux horaire	Salaire mensuel (30,0 h)	Avantages sociaux mensuels (24 %)	Total des frais mensuels
IA (Hôpital)	42,44 \$	1 273,20 \$	305,57 \$	1 578,77 \$
IA (ESLD)	39,68 \$	1 190,40 \$	285,70 \$	1 476,10 \$
IAA	27,78 \$	833,40 \$	200,02 \$	1 033,42 \$

Remarque : Le financement est limité. Par conséquent, le Ministère financera les demandes ayant obtenu les meilleurs résultats lors de l'évaluation.

Utilisation des fonds

Les établissements peuvent demander des fonds pour remplacer le personnel affecté à de nouveaux rôles.

Le bénéficiaire ne doit utiliser les fonds que pour la réalisation du programme (c'est-à-dire pour couvrir la rémunération de remplacement) afin de permettre aux IA, IA (cat. spéc.) et aux IAA de première ligne en fin de carrière de consacrer 0,2 ETP de leur temps de travail à des tâches moins exigeantes physiquement. Ces rôles doivent être créés pour une période variant entre trois et cinq mois.

Versement des fonds

Le Ministère versera les fonds au bénéficiaire, par dépôt direct dans le compte bancaire désigné par le bénéficiaire, selon les modalités suivantes :

- 75 % du budget lors de la réception de l'accord de financement signé par le bénéficiaire;
- le reste (jusqu'à 25 %) du budget sera versé lors de la conciliation du rapport final et de la confirmation que l'organisation a atteint ses cibles de rendement du maintien de l'effectif (CRME).

Exigences en matière de rapport pour les employeurs

Les bénéficiaires devront rendre des comptes concernant l'utilisation des fonds et respecter les exigences suivantes en matière de rapport.

L'accord de financement précisera les conditions d'utilisation des fonds approuvés, y compris les rapports et les versements de fin d'exercice, le cas échéant.

Voici les exigences en matière de rapport :

- atteinte des **cibles de rendement du maintien de l'effectif (CRME) (voir annexe B)**;
- détails précis concernant les rôles créés et les heures travaillées par chacune des personnes participantes;
- les rapports doivent être vérifiés par le représentant syndical des IA et des IAA, le cas échéant;
- mises à jour et rapports d'étape pouvant être exigés par le MSSLD.

Conditions générales

1. Les décisions prises par le Ministère sont définitives. Le Ministère s'engage à faire tout en son pouvoir pour que les organisations reçoivent le résultat de l'examen le plus rapidement possible, au besoin.
2. Veuillez vous assurer de suivre les présentes directives en remplissant votre demande. Les demandes en retard ne seront pas acceptées.
3. L'invitation à soumissionner du Ministère ne lui confère aucune obligation et ne l'engage à rien à l'égard des demandeurs. Cette invitation n'oblige aucunement le Ministère à conclure un contrat avec les demandeurs.
4. Le Ministère a le droit d'annuler le présent appel de propositions en tout temps, que ce soit avant ou après la date limite du dépôt des demandes, et ce, sans adjudication de contrat. Le Ministère peut lancer un nouvel appel de propositions ou annuler l'appel initial de propositions sans en lancer un autre. Le Ministère n'est pas tenu de justifier l'annulation de l'appel de propositions.
5. Nonobstant toute autre disposition ci-incluse, et sans restriction aux autres droits du Ministère, les demandeurs reconnaissent que le Ministère n'est pas tenu d'allouer les fonds tant que les demandeurs et le Ministère n'auront pas signé le formulaire d'accord de financement du Ministère.
6. L'approbation du financement des demandes retenues dépend de la conclusion d'un accord de financement avec le Ministère. Ledit accord de financement précisera les conditions relatives aux fonds, y compris les exigences en matière de reddition de comptes.
7. Les bénéficiaires devront respecter les exigences du Ministère en matière de rapport.

Besoin d'aide?

N'hésitez pas à joindre le Secrétariat des soins infirmiers si vous avez des questions concernant la demande et l'information à fournir :

Téléphone : 416 327-9689
Courriel : nursingsecretariat.moh@ontario.ca
Heures d'ouverture : 9 à 17 h (HNE)

Pour les questions techniques, veuillez joindre le Service de dépannage de la FPO :

Téléphone : 416 246-7171 ou 1 800 677-4873 (à l'extérieur de la GRT)
Courriel : opssd@ontario.ca
Heures d'ouverture : 8 à 16 h (HNE)



Annexes

Annexe A

Critères d'évaluation

Exigences obligatoires		Oui/Non
1	Le demandeur a un plan, y compris un budget et un échéancier, qui précise comment les fonds demandés seront dépensés d'ici le 31 mars 2011 .	
2	Le financement vise des IA, des IA(cat. spéc.) ou des IAA <u>de première ligne</u> âgés de 55 ans et plus.	
3	La demande est approuvée par l'infirmière ou l'infirmier principal (infirmière ou infirmier en chef, chef de direction des soins infirmiers ou directrice ou directeur des soins infirmiers) et le PDG ou le directeur général de l'établissement.	
4	Toutes les sections du formulaire sont remplies.	

Exigences cotées		
	Critères	Note
5	L'organisation : <ul style="list-style-type: none"> a des activités de maintien de l'effectif qui pourront être poursuivies dans le cadre de l'IMPPIC a des activités de maintien de l'effectif déjà en place n'a pas d'activités de maintien de l'effectif 	<p>5 points sur 5</p> <p>3 points sur 5</p> <p>0 point sur 5</p>
6	Le demandeur : <ul style="list-style-type: none"> a impliqué activement le personnel de première ligne ou les syndicats dans la conception et la mise en œuvre de l'IMPPIC a impliqué partiellement le personnel de première ligne ou les syndicats dans la conception et la mise en œuvre de l'IMPPIC n'a impliqué ni le personnel de première ligne ni les syndicats dans la conception et la mise en œuvre de l'IMPPIC 	<p>5 points sur 5</p> <p>3 points sur 5</p> <p>0 point sur 5</p>
7	Les rôles prévus : <ul style="list-style-type: none"> sont en synergie avec les autres projets de maintien de l'effectif ou les stratégies concernant le personnel infirmier et sont accompagnés de plans de mise en œuvre complets ont le potentiel de favoriser l'épanouissement professionnel et de maintenir le personnel infirmier en poste ne favorise pas le perfectionnement professionnel (rôles administratifs, par exemple) 	<p>5 points sur 5</p> <p>3 points sur 5</p> <p>0 point sur 5</p>

8	<p>Le demandeur a démontré que les rôles créés profiteront au personnel.</p> <ul style="list-style-type: none">• bénéfices évidents pour le personnel• démonstration adéquate des bénéfices pour le personnel• aucune démonstration des bénéfices pour le personnel	<p>5 points sur 5 3 points sur 5 0 point sur 5</p>
9	<p>Le demandeur a démontré que les rôles créés profiteront aux patients.</p> <ul style="list-style-type: none">• bénéfices évidents pour les patients et les résidents• démonstration adéquate des bénéfices pour les patients et les résidents• aucune démonstration des bénéfices pour les patients et les résidents	<p>5 points sur 5 3 points sur 5 0 point sur 5</p>
10	<p>L'organisation a démontré son engagement à renforcer les capacités en aidant d'autres organisations ou en demandant conseil à des organisations partenaires pour l'élaboration de la proposition.</p>	<p>3 points</p>
11	<p>L'échéancier est raisonnable.</p>	<p>2 points</p>

Annexe B

Cibles de rendement du maintien de l'effectif (CRME)

Comme pour l'IMPPIC 2009-2010, l'IMPPIC 2010-2011 prévoit des **cibles de rendement du maintien de l'effectif (CRME)**. Le financement des projets choisis sera versé en deux versements : un versement initial correspondant à 75 % du budget approuvé et un versement final correspondant au solde du budget (jusqu'à 25 %) en fonction de l'atteinte des CRME. Les CRME seront précisées dans l'accord de financement de l'IMPPIC qui vous sera envoyé si votre demande est acceptée.

Les CRME et les taux de changement (TC) seront déterminés à partir des données colligées par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario. Le TC est le pourcentage de changement dans l'offre de personnel infirmier entre 2008 et 2009, par secteur (ESLD et hôpitaux) et par groupe d'âge (55 à 59 ans, 60 à 64 ans et 65 ans et plus). Le TC sera utilisé pour prévoir le nombre d'infirmières et d'infirmiers prévu par cohorte en décembre 2010.

Veillez consulter le tableau suivant pour connaître les taux de changements établis pour cette année.

Groupe d'âge	Hôpital	ESLD
55 à 59 ans	4,7%	2,02%
60 à 64 ans	7,28%	6,19%
65 ans et plus	19,92%	21,51%

Le Ministère s'attend à ce que l'organisation atteigne les cibles de maintien de l'effectif suivantes :

- 100 % pour le personnel infirmier âgé de 55 à 59 ans;
- 75 % pour le personnel infirmier âgé de 60 à 64 ans;
- 50 % pour le personnel infirmier âgé de 65 ans et plus.

Une organisation dont la demande est retenue recevra les CRME établis à partir des données sur les RHS fournies dans le formulaire en ligne (voir page 10) et des taux de changement (TC). Ce seront les cibles que l'organisation devra atteindre pour recevoir le versement final.

Vous trouverez, dans les pages qui suivent, des données hypothétiques et une feuille de calcul qui vous permettront de comprendre comment les CRME seront calculés. Veillez noter que les taux de changement n'y sont présentés qu'à titre d'exemple et ne correspondent en rien aux taux de changement actuels en Ontario.

Annexe B (suite) : Exemple de CRME

Utilisez les données fournies dans cette page pour remplir la feuille de calcul de la page suivante.

Méthodologie : Données par âge de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario : IA/IA(cat. spéc.)/IAA embauchés dans des hôpitaux et des établissements de soins de longue durée en Ontario.

Groupe d'âge	Nbre d'infirmières et d'infirmiers en 2008	Nbre d'infirmières et d'infirmiers en 2009	Taux de changement (TCH)
55 à 59 ans	2 000	2 600	30 % TCH1
60 à 64 ans	2 560	3 072	20 % TCH2
65 ans et +	1 000	1 100	10 % TCH3

DONNÉES HYPOTHÉTIQUES UNIQUEMENT : Voir le tableau des taux réels actuels de changements en Ontario à la page 20.

Taux de changement (TC) : Différence (en pourcentage) entre les données de 2008 et 2009, par groupe d'âge et par secteur (hôpitaux).

Exemple : Hôpital A : Données sur les RHS (ces données sont fournies par le demandeur dans le formulaire de demande*)

Groupe d'âge	Nbre total d'infirmières et d'infirmiers par groupe d'âge dans l'organisation, le 1 ^{er} janvier 2010	Taux de changement (TC)	Prévisions (Nbre total d'infirmières et d'infirmiers en décembre 2010)	Taux de départ à la retraite*	Pertes d'effectif estimées d'ici décembre 2010	Nbre net d'infirmières et d'infirmiers en décembre 2010
55 à 59 ans	20 A1	30 % TC1H	26 D1	20 % TDR1	4	22 L1
60 à 64 ans	10 A2	20 % TC2H	12 D2	30 % TDR2	3	9 L2
65 ans et +	10 A3	10 % TC3H	11 D3	50 % TDR3	5	6 L3
TOTAL	40		49 TD		12	37 TL

Incidence de l'IMPPIC : Cibles de rendement du maintien de l'effectif

Groupe d'âge	Nombre de participantes et de participants à l'IMPPIC*	Nbre total d'infirmières et d'infirmiers par groupe d'âge, le 1 ^{er} janvier 2010	Cible de rétention (IMPPIC)	Balance des départs à la retraite potentiels	Taux de départ à la retraite*	Pertes d'effectif estimées d'ici décembre 2010	Cible de rendement du maintien de l'effectif (CRME)
55 à 59 ans	10 P1	20 A1	100 % CR1	10 B1	20 %	2	24 CRME1
60 à 64 ans	2 P2	10 A2	75 % CR2	8,5 B2	30 %	2,5	9,5 CRME2
65 ans et +	1 P3	10 A3	50 % CR3	9,5 B3	50 %	4,5	6,5 CRME3
TOTAL	13	40		28 BT		9	40 CTRME

Infirmières et infirmiers maintenus en poste : 3

Cible de rendement du maintien de l'effectif (Résultat)

*Les CRME représentent le nombre d'infirmières et d'infirmiers que l'organisation doit maintenir en poste pour recevoir le versement final de l'Initiative (jusqu'à 25 % du budget initial).

Annexe B (suite) : Feuille de calcul des cibles de rendement du maintien de l'effectif

1. Déterminez les taux de changement (TC).

Choisissez votre secteur.

2. Déterminez la prévision du nombre total d'infirmières et d'infirmiers en fin d'année à l'aide des taux de changement (TC).

Taux de changement pour 2010-2011, par groupe d'âge			Taux de changement pour 2010-2011, par groupe d'âge		
55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et +	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et +
30 %	20 %	10 %	X %	X %	X %
TC1H	TC2H	TC3H	TC1E	TC2E	TC3E
Hôpitaux			ESLD		

A1	55 à 59 ans	20	+	(A1	20	X	30 %	TC1H ou E) =	D1	26
A2	60 à 64 ans	10	+	(A2	10	X	20 %	TC2H ou E) =	D2	12
A3	65 ans et +	10	+	(A3	10	X	10 %	TC3H ou E) =	D3	11
Nbre total d'infirmières et d'infirmiers par groupe d'âge, le 1 ^{er} janvier 2010		+	(Nbre total d'infirmières et d'infirmiers par groupe d'âge	X	Taux de changement, par groupe d'âge) =	Nombre d'infirmières et d'infirmiers prévu en décembre 2010		
											TD	49
											TOTAL (D1+D2+D3)	

3. Déterminez le nombre net d'infirmières et d'infirmiers prévu en fin d'année à l'aide des données sur les RHS.

D1	55 à 59 ans	26	-	(A1	20	X	20 %	TDR1) =	L1	22
D2	60 à 64 ans	12	-	(A2	10	X	30 %	TDR2) =	L2	9
D3	65 ans et +	11	-	(A3	10	X	50 %	TDR3) =	L3	6
Nombre d'infirmières et d'infirmiers prévu en décembre 2010		-	(Nbre total d'infirmières et d'infirmiers par groupe d'âge, le 1 ^{er} janvier 2010	X	Taux de départ à la retraite par groupe d'âge (%)) =	Nombre net d'infirmières et d'infirmiers en décembre 2010		
											TL	37
											TOTAL (L1+L2+L3)	

4. Déterminez la balance des départs potentiels à la retraite après l'IMPPIC.

A1	55 à 59 ans	20	-	(P1	10	X	100 %	TDR1) =	B1	10
A2	60 à 64 ans	10	-	(P2	2	X	75 %	TDR2) =	B2	8,5
A3	65 ans et +	10	-	(P3	1	X	50 %	TDR3) =	B3	9,5
Nbre total d'infirmières et d'infirmiers par groupe d'âge, le 1 ^{er} janvier 2010		-	(Nombre total de participantes et participants à l'IMPPIC dans votre organisation	X	Cible de maintien de l'effectif de l'IMPPIC, par groupe d'âge) =	Balance des départs potentiels à la retraite après l'IMPPIC		
											TB	28
											TOTAL (B1+B2+B3)	

5. Déterminez votre cible de rendement du maintien de l'effectif (CRME).

D1	55 à 59 ans	26	- (B1	10	X	20 %	TDR1) =	CRME1	24
D2	60 à 64 ans	12	- (B2	8,5	X	30 %	TDR2) =	CRME2	9,45 (9,5)
D3	65 ans et +	11	- (B3	9,5	X	50 %	TDR3) =	CRME3	6,25 (6,5)



Données sur les RHS fournies par votre organisation

Nombre d'infirmières et infirmiers prévu en décembre 2010

-

(Balance des départs potentiels à la retraite après l'IMPPIC X Taux de départ à la retraite par groupe d'âge (%))

Cible de rendement du maintien de l'effectif

CTRME*	40
TOTAL	
(CRME1 + CRME2 + CRME3)	

