

**MONTANTS FORFAITAIRES**  
**ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2021-071**

**26-10-2021**

• **Préambule :**

- Les montants forfaitaires n'ont pas été négociés par la FIQ ;
- Les montants forfaitaires proviennent d'un arrêté ministériel ;
- Les montants forfaitaires visent les salariées de la catégorie 1 : infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes ;
- Les explications proposées dans le présent document présentent un sommaire de l'arrêté ministériel, sous réserve de modifications par le gouvernement et l'employeur.

• **Généralités :**

- Les salariées qui se prévalent des montants forfaitaires en vertu de l'arrêté ministériel peuvent être déplacées, car elles ne pourront bénéficier des dispositions locales et nationales de la convention collective. Par conséquent, elles sont susceptibles de se faire déplacer de centre d'activités et de quart de travail ;
- Le CISSS de Lanaudière est immense : de Repentigny à Saint-Michel-des-Saints ;
- Les montants forfaitaires sont imposables et sont non cotisables au sens du régime de retraite ;
- Les montants forfaitaires de 2 000 \$ et 200 \$ sont rétroactifs au 23 septembre 2021 ;
- Pour le montant forfaitaire de 15 000 \$, le début d'engagement est à compter de la date de signature du contrat.
- Pour que le congé de nuit (conversion de la prime de nuit) soit admissible aux montants forfaitaires comme du temps travaillé, les salariées devaient s'en prévaloir le 23 septembre 2021 ;
- Pour le moment, le futur congé de soir (conversion de la prime de soir) n'est pas considéré comme du temps travaillé, pénalisant ainsi le montant forfaitaire au prorata ;
- Les salariées de toutes les missions (CH, CHSLD et CLSC) peuvent souscrire aux montants forfaitaires.
- Les salariées en télétravail peuvent se prévaloir des montants forfaitaires.

• **Montant forfaitaire pour un quart additionnel de fin de semaine :  
200 \$ par quart de travail.**

▪ **Admissibilité :**

- Le quart de travail additionnel doit être travaillé durant la fin de semaine ;  
La convention collective définit la fin de semaine comme étant « début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit lundi » ;  
Néanmoins, selon l'employeur la fin de semaine est la période « entre le début du quart de nuit du samedi et la fin du quart de nuit du lundi. »

Le syndicat tentera donc de faire appliquer son interprétation de la définition de « fin de semaine. »

- Le quart de travail additionnel ne doit pas être prévu à l'horaire de la salariée ;
  - Les salariées à temps partiel et celles qui ne travaillent pas la fin de semaine peuvent se prévaloir du montant forfaitaire dans la mesure où elle ajoute un quart de travail additionnel à son horaire durant la fin de semaine ;
  - Le temps supplémentaire effectué la fin de semaine donne accès au montant forfaitaire ;
  - La salariée est tenue de respecter sa présence au travail selon son horaire au cours des sept jours de calendrier qui précèdent et qui suivent le quart visé pour obtenir le montant forfaitaire ;
  - Congé férié et congé de nuit (conversion de la prime de nuit) applicable avant le 23 septembre 2021 : la salariée est réputée au travail, elle n'est donc pas pénalisée lors de la prise de ces deux congés.
- Pénalisation :
- Pour obtenir le montant forfaitaire, la salariée ne peut prendre aucun autre congé prévu à la convention collective (sociaux, maladie, annuel, grossesse, compensatoires, etc.) ;
  - Les horaires atypiques (horaire 12hrs) ne permettent pas de recevoir le montant forfaitaire, car il ne s'agit pas de deux quarts de travail complets. Néanmoins, si la salariée travaille sur sa fin de semaine de congé, elle aura droit au 200 \$ pour chaque quart additionnel travaillé.
- **Montant forfaitaire pour une période de 4 semaines sur le quart de soir ou de nuit :  
2000 \$ pour engagement de quatre semaines consécutives.**
- Admissibilité :
- Détenir un poste ou une affectation sur le quart de jour ou de rotation ;
  - Engagement de travailler à temps complet sur le quart de soir ou de nuit durant quatre semaines consécutives ;
  - Pour le congé férié, la salariée est réputée au travail, elle n'est donc pas pénalisée lors de la prise de ce congé.
- Pénalisation :
- Pour obtenir le montant forfaitaire, la salariée ne peut prendre aucun autre congé prévu à la convention collective (sociaux, maladie, annuel, grossesse, compensatoires, etc.) ;
  - Si la salariée s'absente durant les quatre de semaines, elle perd son admissibilité et le montant forfaitaire. Attention : l'employeur ne donne aucune garantie que la salariée retournera sur son poste/affectation régulière avant la fin des quatre semaines. Néanmoins, le syndicat demande à l'employeur d'appliquer la mesure de

la même manière que les modalités prévues pour la prime de 1000 \$ (arrêté ministériel 2020-035), c'est-à-dire en débutant un nouveau cycle de quatre semaines la semaine suivant l'absence.

- **Montant forfaitaire de 15 000 \$ pour les salariées déjà à l'embauche :  
5 000 \$ au début de l'engagement ;  
10 000 \$ à la fin de l'engagement.**
- Admissibilité :
  - Engagement de travailler à temps complet pendant un an ;
  - La salariée doit être disponible pour travailler à temps complet au maximum le 15 décembre ;
  - Si la salariée ne respecte pas son engagement, elle se disqualifie et doit remettre le montant forfaitaire reçu.
  - Les congés suivants comptent comme des heures travaillées, ne pénalisant donc pas l'obtention du montant forfaitaire : congé annuel (vacances), congé férié, congé mobile et congé de nuit si applicable avant le 23 septembre 2021.
- Pénalisation au prorata :
  - Congé de maladie ;
  - Assurance-salaire ;
  - CNESST ;
  - SAAQ ;
  - IVAQ ;
  - Congé de maternité ;
  - Congé pour décès ;
  - Libération syndicale interne.
- Pénalisation totale et remboursement du montant :
  - Aménagement du temps de travail avec réduction du temps de travail ;
  - Conversion de la prime de soir et de nuit après le 23 septembre ;
  - Statut temps partiel ;
  - Retraite progressive ;
  - Congé sans solde ;
  - Congé partiel sans solde ;
  - Congé pour études et pour enseignement ;
  - Congé parental partiel sans solde ;
  - Toutes absences sans solde autorisées ou non (ANA) : néanmoins, le gouvernement semble changer d'idée quant à cette modalité.
  - Congé différé.

- **Retraitée réembauchée après le 23 septembre 2021 :**  
**2 000 \$ au début de l'engagement ;**  
**10 000 \$ à la fin de l'engagement.**
  
- Admissibilité :
  - La salariée doit s'engager au minimum 14/28 jours ;
  - Le montant forfaitaire est payé au prorata des heures travaillées ;
  - Paiement du permis de l'ordre professionnel à la fin de l'engagement ;
  - Les retraitées réembauchées avant le 23 septembre 2021 ne sont pas visées par cette mesure.
  
- Pénalisation au prorata :
  - Congé de maladie ;
  - Assurance-salaire ;
  - CNESST ;
  - SAAQ ;
  - IVAQ.
  
- Pénalisation totale et remboursement du montant :
  - Toutes absences sans solde autorisées ou non (ANA) ;
  
- **Prime de référencement :**  
**500 \$ pour chaque personne référée.**
  
- Admissibilité :
  - La personne référée doit être une salariée de la catégorie 1 (professionnelles en soins) ;
  - Elle ne doit pas provenir d'un établissement du Réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) ;
  - Montant versé une fois la période de probation terminée et que la personne ait complété 6 mois de service dans l'établissement ;
  - Référence reçue entre le 15 octobre 2021 et 15 octobre 2022.