

Rétroactivité des primes

Le SPTSSS a validé auprès de l'employeur où en est rendu le paiement de la rétroactivité des primes. La réponse reste la même, l'employeur est en attente du fournisseur M disolution et les tableaux des primes disponibles sur la zone CIUSSS sont mis à jour régulièrement. Le SPTSSS est sensible à l'importance que cette prime représente pour plusieurs d'entre vous et continue de faire des suivis r guli rs auprès de l'employeur en ce sens. Les intérêts légaux continuent de se cumuler sur le montant qui vous sera vers . Vous êtes toutefois plusieurs à nous avoir contact s, mentionnant être prêt à vous mobiliser pour faire entendre le mécontentement de cette attente. Le SPTSSS souhaitait proposer une action à ceux qui voulaient se mobiliser, mais l'employeur a finalement annoncé que les r troactivit s des primes seront versées ce jeudi. Si toutefois ce n'est pas le cas, restez à l'affût de vos courriels, puisqu'une action de mobilisation sera organisée.



Assemblée générale annuelle

L'Assemblée générale annuelle aura lieu en virtuel de manière consécutive. Ainsi, il est important de se présenter à la première séance si vous souhaitez faire une nouvelle proposition ou déposer un amendement, tel que prévu dans les [statuts et règlement](#)s.

  noter que vous devez participer à l'assemblée générale sur votre temps personnel. L'inscription est OBLIGATOIRE pour y participer. Dès maintenant cliquez sur l'une des plages horaires suivantes :

- 24 novembre 18h à 20h
- 25 novembre 11h45 à 13h15
- 26 novembre 7h30 à 9h
- 26 novembre 11h45 à 13h15
- 26 novembre 18h à 20h



FAIRE FRONT - CSN

Cet automne, la CSN a lancé sa grande campagne: Faire front pour le Québec qui dénonce les attaques envers les travailleuses et les travailleurs, et la mauvaise gestion de l'état, après des décennies de coupes dans les services publics et la dégradation du vivre-ensemble. Cette campagne touche directement les membres du SPTSSS qui, à titre professionnel, vivent l'impact des coupures, notamment en subissant de la surcharge de travail, de l'impuissance quant au peu de temps qui peut être offert à la clientèle à cause des coupures budgétaires et du manque de personnel, de l'absence de reconnaissance de la part de l'employeur en attendant toujours la rétroactivité des primes.   titre personnel, les membres du SPTSSS subissent également les impacts de ces décisions, que ce soit pour les délais d'attente pour obtenir un service, la perte d'expertise des professionnels, l'inflation et la crise du logement.

Un GRAND RASSEMBLEMENT est organisé à Montréal le 29 novembre 2025. [Cliquez ici](#) pour vous inscrire dans un autobus.

Un rendez-vous d'importance pour les travailleuses, les travailleurs, et pour toute la population québécoise!



Processus unique de reconnaissance de l'ancienn t 

Depuis le 30 septembre, vous avez accès à la plateforme PURA tel qu'indiqué sur l'Espace employé.   partir de cette date, si vous constatez une erreur, vous avez 60 jours pour faire une demande de correction. Vous devez utiliser le formulaire de correction à cet effet pour chaque erreur constatée. Si vous avez fait ou vous faites une demande de correction, SVP veuillez nous contacter à l'adresse pura@sptsss.com afin de procéder au dépôt d'un grief afin de protéger vos droits puisque nous n'avons pas la certitude que l'employeur fera les corrections dans les temps. Ainsi, nous avons besoin d'une capture d'écran ou photo de votre PURA, le ou les formulaires de demande de correction, vos attestations d'emploi qui sont joints à cette demande et vos correspondances avec l'employeur.

Party de Noël au travail : festif, mais attention aux dérapages

La période des fêtes est souvent l'occasion de célébrer en équipe, de renforcer les liens et de souligner les efforts collectifs. Toutefois, les partys de Noël organisés dans un cadre professionnel comportent certains risques qu'il ne faut pas négliger.

Dans un contexte festif, les frontières entre collègues, gestionnaires et employés peuvent s'estomper. Cela peut entraîner des malaises ou des comportements inappropriés, surtout si l'alcool est de la partie.



Ce qui semble anodin dans l'euphorie du moment peut être perçu comme du harcèlement ou une atteinte à la dignité. Les conséquences peuvent être sérieuses, tant sur le plan humain que disciplinaire. Un dérapage, même mineur, peut laisser des traces durables dans les relations professionnelles et nuire à la cohésion d'équipe.

Profitez des festivités, mais restez vigilant. Le respect, la modération et la conscience du cadre professionnel sont essentiels pour que la fête soit agréable pour tous.

Règlement de griefs

Le SPTSSS a référé en arbitrage des griefs concernant le pourcentage des vacances payées lorsque le temps supplémentaire effectué durant la période de référence (1er mai au 30 avril) dépasse le pourcentage prévu au Normes du travail. Il est important de se rappeler qu'une convention collective ne peut être inférieure aux lois. Un autre syndicat de la CSN en est actuellement à plusieurs journées d'audiences et la dernière audience se tiendra possiblement le 4 novembre 2025 ce qui fait en sorte que nous ne connaissons pas le dénouement avant janvier 2026. Cette décision aura une incidence sur la poursuite de nos dossiers bien entendu. En attendant, surveillez nos publications, car nous allons vous inviter, si vous avez fait beaucoup de temps supplémentaire, à remplir un formulaire d'inscription pour vous inclure dans notre grief syndical datant de 2020.



Le SPTSSS a pu régler des griefs à quelques semaines avant la date prévue de l'audience. Notamment un grief concernant la prime de soir, puisque l'Employeur incluait la période de dîner pour calculer si la personne avait effectué la majorité de son service après 14h afin d'obtenir la prime de soir à partir de 14h au lieu de 19h (Référence : Dispositions nationales clause 9.01 point 2). Dorénavant, l'Employeur ne tiendra plus compte de l'heure du dîner. Ex : Dans le cas où la personne a dans son horaire un quart de travail de 10h à 18h avec une heure de dîner de 12h à 13h. La personne travaille pendant 3h avant 14h et travaille 4h après. Lorsqu'on incluait l'heure du dîner, cela faisait 4h avant 14h, et 4h après, donc il n'y avait pas une majorité d'heures considérées de soir, pour avoir accès à la prime de soir à partir de 14h.

Le SPTSSS a aussi obtenu un règlement concernant le paiement du temps supplémentaire à taux double. Certaines personnes s'étaient vu perdre leur paiement à taux double du fait que le quart de travail n'était pas considéré comme étant complet (par exemple un quart de 6h). Le SPTSSS est arrivé à s'entendre sur le fait que dorénavant, l'Employeur offrira que des quarts qui auront minimalement au moins 7h ce qui fera en sorte qu'ils seront tous considérés comme un quart complet et admissible au taux double. Il sera tout de même important de s'assurer que les autres critères prévus aux dispositions nationales de la convention collective à l'article 19 sont respectés.

Le SPTSSS a pu régler des situations individuelles concernant une règle de promotion qui n'avait pas été effectuée au bon moment, puis une autre situation pour du cumul d'ancienneté et d'expérience qui n'avait pas été cumulée correctement, ont aussi été réglés avant l'audience.

Puis, un gros dossier concernant les postes rehaussés aura un dénouement où nous sommes actuellement en écriture de l'entente qui vous sera partagée dès qu'elle sera disponible. En résumé, on viendra régler près de 200 griefs et en contrepartie, l'employeur devra favoriser l'affichage de postes simples à temps complet avant de créer un poste rehaussé. De plus, une douzaine de postes rehaussés qui avaient été créés alors qu'ils étaient simples à temps complet auparavant seront, lorsqu'ils deviendront vacants, réaffichés simple à temps complet. C'est un gain considérable où nous avons pu éviter l'abolition des postes non conformes et générer des chaînes de suppléance. Dès que nous aurons signé l'entente et convenu de la liste des postes, les personnes visées seront contactées pour les informer et l'entente sera rendue disponible pour consultation.

Finalement, nous avons un arbitrage à venir concernant les libérations syndicales qui se tiendra en janvier 2026. Nous contestons le fait que l'employeur, depuis février 2025, cesse d'assumer les frais de libérations lorsqu'il effectue des rencontres de mesures administratives, disciplinaires et des rencontres de version des faits où la personne salariée fait la demande d'être accompagnée de son syndicat. Les frais sont depuis ce temps, à la charge du syndicat, une nouvelle pratique que nous contestons.