

sepb

UNIFOR

syndicat Québec

unifor

Québec

unifor

lesyndicat Québec

NOUS SOMMES LES PROS

OMB

sepb 610 *30 ans*

1994 - 2024

16 OCTOBRE 1989

LES PROFESSIONNELS VEULENT LEUR PROPRE SYNDICAT !

- Le Syndicat des professionnels(les) de la S.T.C.U.M. dépose une requête en accréditation au Ministère du Travail du Québec. Dans le contexte de la réorganisation administrative à la STCUM, des postes sont abolis, d'autres types de postes sont créés et le Syndicat des employés de bureau de la S.T.C.U.M. (SCFP) dépose des requêtes pour syndiquer dans ses rangs une centaine de postes de professionnels non-syndiqués. Ces derniers craignent que cette démarche ne leur fasse perdre leur emploi et considèrent leur statut de non-syndiqué de plus en plus précaire dans le contexte de cette réorganisation. C'est ainsi que les professionnelles et professionnels décident de fonder leur propre syndicat.



1992

- Une première entente sur les conditions de travail est conclue avec la STCUM tandis que la requête en accréditation se poursuit.

1990

- Une entente de service est conclue avec le Syndicat des professionnels et professionnelles du Québec (SPGQ), regroupant 11 000 membres.
- Lancement du bulletin Être professionnel(le).

1993

- Les membres du syndicat acceptent une entente concernant la répartition des effectifs visés par l'accréditation: 131 iront au Syndicat des professionnels(les) et 94 au SCFP 2850.

1991

- Début des auditions concernant la requête en accréditation. Le SCFP 2850 s'oppose aux démarches du Syndicat des professionnels(les).

1994

28 JUIN

NOTRE SYNDICAT EST ACCRÉDITÉ!

- Cinq ans se sont écoulés depuis le dépôt de la requête. De longues démarches ont finalement mené à une entente entre la STCUM, le SCFP et le SPSTCUM sur la répartition des postes de salariés professionnels entre les deux syndicats. Le Syndicat des professionnels(les) de la S.T.C.U.M. est officiellement accrédité et a la voie libre pour négocier sa première convention collective. La durée de la semaine régulière de travail, qui variait de 33 heures 45 minutes à 40 heures selon les secteurs, est fixée à 34 heures 10 minutes.

MEMBRES
SPSTCUM
168

4 OCTOBRE 1994

LA NÉGOCIATION RAISONNÉE, POUR UNE NOUVELLE APPROCHE DE RELATIONS DE TRAVAIL

- Fort de son accréditation, le SPSTCUM structure son fonctionnement interne et la mécanique de ses relations de travail avec l'employeur. Réunis en assemblée générale, les membres approuvent l'idée d'une entente de partenariat entre le syndicat et la STCUM et le principe de la négociation raisonnée en vue de conclure une première convention collective. La structure syndicale, comprenant le comité exécutif, le conseil élargi et les sections syndicales, est aussi approuvée à cette occasion.

« Les professionnelles et professionnels ont fait savoir lors de l'assemblée générale qu'ils veulent un syndicalisme raisonné et des relations de travail respectueuses. »

— Journal syndical *Le Professionnel*, octobre 1994

14 JUIN 1995 PREMIÈRE CONVENTION

UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE

- La première convention collective est signée par Trefflé Lacombe, directeur général de la STCUM et Yves Le Corre, président du Syndicat des professionnelles et professionnels. Ce dernier annonce toutefois sa démission le jour même! Marc Cloutier, alors trésorier du SPSTCUM, quitte lui aussi ses fonctions ce jour-là.

« J'ai mis beaucoup de cœur et d'énergie à cette cause. Je désire maintenant me consacrer plus à ma famille et ma carrière. La relève est prête, la nouvelle équipe a toute ma confiance, c'est le moment de partir. »

— Yves Le Corre, président démissionnaire du SPSTCUM, le 14 juin 1995

La durée de la semaine régulière de travail passe à 35 heures. Les augmentations salariales seront de 5,5% sur 3 ans, en plus d'un forfaitaire de 0,4% en 1995.

1996

DU PAIN SUR LA PLANCHE

- Plusieurs dossiers retiennent l'attention du syndicat, qui travaille à imposer sa présence et son influence dans les différents aspects des relations de travail. La présence de personnel professionnel non-syndiqué « dans des champs d'activités réservés à nos membres », la mise en place d'un « programme de développement professionnel », l'impact du nouveau Régime québécois d'assurance-médicaments sur nos assurances collectives et le début des travaux paritaires de description et d'évaluation des emplois font partie des dossiers de l'heure pour le jeune syndicat.

1997

UN NOUVEAU LOGO

- Le SPSTCUM dévoile son nouveau logo et amorce ses travaux en vue de la négociation de la prochaine convention collective. Une entente intervient sur le Régime complémentaire de retraite (1992).



4 OCTOBRE 1995

UN NOUVEAU PRÉSIDENT

- Pierre LeBouc est élu président du SPSTCUM par les membres réunis en assemblée générale.

HIVER 1998

« RECENTRAGE DES ACTIVITÉS » : UNE RÉORGANISATION ET DES COUPURES

- Des coupures budgétaires et une réorganisation provoquent l'abolition de 373 postes à la STCUM. Au SPSTCUM, « plus de 50 % des professionnelles et des professionnels se verront confirmés dans leur poste actuel, les autres verront leur poste aboli. » De nouveaux postes sont créés et des journées de « Rendez-vous de l'emploi » sont organisées les 30 et 31 mars et 1er avril 1998 dans les salles du Conseil à la Place Bonaventure. Les employés dont les postes sont abolis sont invités à postuler sur les nouveaux postes. Le syndicat et l'employeur signent une lettre d'entente le 15 avril 1998 pour encadrer ce processus.

JUILLET 1998

DEUXIÈME CONVENTION

- La deuxième convention collective a été acceptée par les membres dans une proportion de 64%. Elle prévoit des augmentations salariales de 12,6% sur 5 ans. On y retrouve également « une meilleure accessibilité aux horaires flexibles », l'instauration du congé à traitement différé et la mise sur pied d'un « Comité paritaire d'amélioration de la productivité ayant pour objectif sur 5 ans une réduction des coûts égale à 1% de la masse salariale. » Notons que ce comité a notamment le mandat « d'étudier le concept du télétravail ». Cette convention collective allonge aussi la semaine de travail normale des professionnels, qui passera progressivement de 35 heures à 36 heures et 15 minutes en 2001.

30 AOÛT 2000

UN PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR PRIVÉ

- La STCUM choisit la firme Dessau-Soprin en vue de signer un partenariat de 5 ans pour le projet de maintien du patrimoine des équipements fixes du métro. Les projets en cause sont estimés à 20 millions \$, avec une projection pouvant aller jusqu'à 40 millions \$. C'est le début du programme Réno-Systèmes.

MEMBRES
SPSTCUM
200

2000

- La durée de la semaine régulière de travail passe à 35 heures 50 minutes.

1999

- La durée de la semaine régulière de travail passe à 35 heures 25 minutes.

5 JUILLET 2000

DES GAINS, ENTRE DEUX NÉGOS!

- À la suite d'une saga opposant les syndicats à la STCUM concernant l'utilisation des surplus du régime de retraite, une entente est conclue et procure plusieurs bénéfices aux syndiqués. Notamment, une sixième semaine de vacances est octroyée après 20 ans de service, les augmentations salariales prévues pour les années 2001 et 2002 sont bonifiées à 3%, la prime de disponibilité est instaurée et l'allongement de la semaine de travail est limitée à 36 heures, plutôt que les 36 heures et 15 minutes prévues à la convention collective signée en 1998.



15 FÉVRIER 2001

« UNE ATTAQUE CONTRE NOTRE SYNDICAT »

- Le SCFP 2850 dépose des requêtes en vertu de l'article 39 du Code du travail afin d'inclure dans leur accréditation 63 postes de professionnels syndiqués au SPSTCUM. Cette remise en question de l'entente de 1994 force notre syndicat à réagir en informant les membres touchés et forme un « comité de défense de notre accréditation ».

12 JUIN 2001

UN PETIT NOUVEAU

- Un certain Marc Glogowski, analyste à l'ingénierie des équipements fixes (IEF), est élu au poste de secrétaire au comité exécutif du SPSTCUM.

2001

- La durée de la semaine régulière de travail passe à 36 heures.

1^{er} JANVIER 2002

CHANGEMENT DE NOM

- À la suite de la fusion des municipalités de l'Île de Montréal, la STCUM devient la STM. Le SPSTCUM devient le SPSTM.

« Le syndicat a reçu plusieurs plaintes de la part de membres qui travaillent avec le Bureau de projets. Ces derniers affirment que leurs avis ne sont pas suffisamment pris en compte et qu'ils se sentent bousculés lors des consultations au moment des revues de conception. De plus, dans certains domaines, nos « partenaires décideurs » auraient une connaissance moins approfondie des aspects techniques pointus des équipements que les professionnels de la STM. Cela cause un profond malaise. »

— « Malaise au Bureau de projets », Pierre LeBouc, président du SPSTM, le 7 avril 2003

22 MAI 2003

UNE AUTRE RÉORGANISATION ET D'AUTRES COUPURES

- Des changements dans la structure de la DE Planification et soutien à l'exploitation se traduisent par l'abolition de 7 postes de professionnels.

8 DÉCEMBRE 2003

TROISIÈME CONVENTION

- Les membres approuvent à 92% leur troisième convention collective. Les augmentations salariales seront de 7,2% sur 4 ans. Elle comprend notamment l'ajout de deux congés fériés monnayables pendant la période des Fêtes, l'engagement de la STM à produire « un document décrivant le processus de dotation des postes professionnels », la création d'un comité SST, des mécanismes d'information sur la sous-traitance, la bonification de la prime pour changement temporaire d'heures de travail, le respect de la signature professionnelle ainsi que l'inscription à la convention d'un nombre d'heures de libération syndicale.

25 JUIN 2003

DÉMISSION DU PRÉSIDENT PIERRE LÉBOUC

- En pleine négociation pour le renouvellement de la convention collective, le président du SPSTM Pierre LeBouc démissionne « en raison de différences d'opinions avec les membres du comité exécutif et de la table de négociation. » Benoît P. Patenaude est désigné président par intérim.

2004

10^e

- 10^e anniversaire du syndicat, qui compte désormais plus de 220 membres.



2005

- Signature d'un contrat de service avec le SEPB-Québec.

NOVEMBRE 2006

- Début des négociations de la prochaine convention collective.

MARS 2008

- Le SPSTM met en ligne son premier site web, au www.spstm.ca.

27 JUIN 2007

LA FIN D'UN LITIGE

- Une entente tripartite est signée entre le SPSTM, le SCFP 2850 et la STM. Celle-ci établit la répartition des tâches et responsabilités respectives des ingénieurs et des techniciens. Cette entente vient solutionner certains différends quant à la juridiction de chaque syndicat en ce qui concerne les activités du secteur technique. Elle met fin aux requêtes en 39 déposées en 2001 par le SCFP 2850 sur des postes de professionnels.

AVRIL 2008

- La négociation de la quatrième convention collective se poursuit en présence d'un conciliateur, à la demande du syndicat.

« L'enjeu principal des négociations est l'équité salariale. L'employeur persiste à affirmer que l'équité salariale externe est actuellement mesurée et compétitive et qu'il n'y a aucun problème d'équité interne. Votre syndicat s'oppose bien sûr à cette interprétation et exige des conditions équitables pour tous. Faisons-nous partie de la même entreprise ? »

— Journal Les Affaires syndicales, le 30 avril 2008

MEMBRES
SPSTM
250

4 MAI 2009 QUATRIÈME CONVENTION

- Réunis en assemblée générale, les membres du SPSTM appuient à 77 % leur nouvelle convention collective, « après une longue et houleuse période de négociation de 30 mois. » Les augmentations salariales seront de 11 % sur 5 ans. La nouvelle convention prévoit également diverses bonifications de la rémunération au niveau de la paie de vacances, de la prime de changement de quart et du salaire payé lors d'une promotion temporaire. On introduit également les congés de maternité et parental, de même qu'une clause concernant le harcèlement. Les travaux visant à régler l'iniquité salariale interne (ISI) se poursuivront via la formation d'un groupe de travail syndical sur la révision du Guide générique d'emplois et du plan d'évaluation des emplois génériques.

FÉVRIER 2009

RÉGLONS ISI MAINTENANT !

- Face à l'impasse à la table de négociation, la mobilisation s'organise autour de l'iniquité salariale interne (ISI). En plus des échelles salariales, cette iniquité réfère à plusieurs enjeux de la présente négociation et met en lumière des avantages qui existent dans les autres conventions collectives à la STM, mais pas dans celle du SPSTM, notamment notre semaine de travail de 36 heures plutôt que 35 et la méthode de calcul des heures supplémentaires, de la paie de vacances et de la contribution au régime de retraite pour les professionnels ayant une promotion temporaire.

JUIN 2010

LE SPSTM DEVIENT LE SEPB 610

- Réunis en assemblée générale le 28 mai 2010, les membres acceptent à l'unanimité la proposition du comité exécutif de procéder à la fusion du SPSTM avec le SEPB-Québec. Le 7 juin, le comité exécutif du SEPB-Québec approuve à son tour une résolution de fusion avec le SPSTM. Notre syndicat bénéficiait déjà de certains services fournis par le SEPB-Québec depuis la signature d'un contrat de service en 2005. Au terme de la dernière négociation, le nouveau comité exécutif était convaincu de la nécessité de se joindre officiellement au SEPB-Québec. C'est donc au cours du sixième mois de l'année 2010 (6/10) que toutes les parties se sont mises d'accord pour que le SPSTM devienne le SEPB 610.



30 SEPTEMBRE 2009

UNE NOUVELLE ÈRE

- Marc Glogowski est élu président du SPSTM. Carles Renaud et Mario Caron sont élus vice-présidents. Le trésorier est Richard Boyer. Rachel Thibault assume les fonctions de secrétaire.

« Une équipe dévouée, une disponibilité sans faille et la ferme volonté de faire bouger les choses qui a marqué l'ensemble du travail effectué par l'équipe sortante, nous obligera à nous retrousser les manches rapidement et à poursuivre sans relâche notre action syndicale vers les mêmes objectifs de reconnaissance professionnelle, d'un règlement honorable de l'iniquité salariale interne (ISI) qui perdure malheureusement et d'un processus de dotation que nous souhaitons plus transparent et équitable dans le choix des candidats et enfin, de la révision de l'évaluation des emplois. »

— Journal Les Affaires syndicales, octobre 2009

9 NOVEMBRE 2010

UN PREMIER COLLOQUE RÉUSSI

- Le SEPB 610 organise son premier colloque sur le thème *Déontologie, éthique et professionnalisme au travail*. La centaine de membres présents assistent à des conférences, dont celles de l'ex-juge John Gomery et de l'éthicien René Villemure.



2011

- Lancement du nouveau site web du SEPB 610.

11 DÉCEMBRE 2012

CINQUIÈME CONVENTION

- Les membres réunis en assemblée générale approuvent à 92 % leur nouvelle convention collective. Parmi les gains de cette nouvelle convention: l'horaire flexible, la possibilité de choisir un horaire comprimé 4/3 et une amélioration du processus de dotation des postes.

MEMBRES
SEPB 610
380

20 MARS 2012

UN NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

- En assemblée générale, les membres approuvent à 83% le nouveau plan d'évaluation des emplois du SEPB 610. Ce nouveau plan fait suite à une longue démarche résultant de la signature de la dernière convention collective en 2009, notamment dans le but de régler l'iniquité salariale interne (ISI) dénoncée par le syndicat lors de la dernière négociation. Résultat de l'adoption du nouveau plan: 8 emplois (occupés par 144 membres) voient leur échelle salariale revue à la hausse et 2 emplois (analyste et analyste principal, occupés par 62 membres) voient leur échelle salariale revue à la baisse.

19 MARS 2013

COLLOQUE SUR L'AVENIR DES RÉGIMES DE RETRAITE

- À l'aube du dépôt, à l'Assemblée nationale, d'un rapport sur l'avenir des régimes de retraite, le SEPB 610 organise un colloque sur le sujet. Les conférences sont suivies d'un débat ayant pour thème « En tant que syndiqué, que peut-on faire pour maintenir notre régime de retraite ? »

DÉCEMBRE 2013

UNE VINGTAINÉ DE POSTES RÉÉVALUÉS À LA HAUSSE

- À la suite de l'entrée en vigueur du nouveau plan d'évaluation des emplois et de la nouvelle convention collective, les analystes et analystes principaux avaient la possibilité de déposer des demandes de réévaluation d'emploi. L'exercice paritaire d'analyse des demandes reçues s'est complété en fin d'année 2013. Des 39 demandes reçues, plus de la moitié (21) ont résulté en une révision à la hausse de la classe salariale.

5 DÉCEMBRE 2014

ADOPTION DU PROJET DE LOI 15

- L'Assemblée nationale adopte le projet de loi 15 qui impose une réforme des régimes de retraite dans le milieu municipal. Le partage de la cotisation est obligatoirement divisé en parts égales entre l'employeur et les participants. Des contestations judiciaires seront entreprises par les centrales syndicales pour contester la constitutionnalité de la nouvelle loi. Parallèlement, des négociations auront lieu entre la STM et les syndicats pour s'entendre sur la manière de réformer notre régime de retraite en conformité avec la nouvelle loi.

MEMBRES
SEPB 610
450

2014 **20^e**

- 20^e anniversaire du syndicat, qui compte maintenant 440 membres.

DÉCEMBRE 2015

LE SEPB 610 À LA COP21 À PARIS

- Pour la première fois, Marc Glogowski fait partie de la délégation de la FTQ à la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques. C'est lors de cette conférence que sera adopté l'Accord de Paris.

PRINTEMPS 2016

« L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE » : UNE RÉORGANISATION ET DES COUPURES

- Poussée à démontrer des efforts de « rigueur budgétaire », la direction de la STM annonce différentes initiatives de « rationalisation », dont des coupures de postes. Des professionnels temporaires perdent leur emploi, des permanents se voient offrir des incitatifs de départ et un gel d'embauche affecte les employés qui restent.

26 FÉVRIER 2019

ENTENTE SUR LES MODALITÉS DU RÉGIME DE RETRAITE

- Les négociations ayant fait suite à l'adoption de la Loi 15 ont mené à l'acceptation d'une entente établissant de nouvelles modalités pour notre régime de retraite. Les membres du SEPB 610 ont approuvé cette entente à 90%. Le régime de retraite est maintenant divisé en deux volets. Le nouveau volet est financé à 50-50 entre l'employeur et les participants et la rente versée est calculée sur la base d'un salaire carrière indexé, plutôt que sur les 3 meilleures années.

5 NOVEMBRE 2018 SIXIÈME CONVENTION

- Les membres réunis en assemblée générale approuvent à 68,8% leur nouvelle convention collective. Augmentations salariales: 17% sur 7 ans + 9% en forfaitaires. Parmi les gains de cette nouvelle convention: un budget garanti de développement des compétences équivalent à 1% de la masse salariale, l'obtention des assurances collectives pour les employés temporaires après 2 ans de service, la reconnaissance du cumul de temps, l'ajout de congés payés en cas d'urgence personnelle et lors d'un rendez-vous chez le médecin et la possibilité de temps partiel pour les aidants naturels.

MEMBRES
SEPB 610
530



12 MARS 2020

UNE PREMIÈRE ENTENTE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

- Après l'avoir revendiqué pendant des années, le SEPB 610 a obtenu de la part de l'employeur une timide ouverture concernant le télétravail à partir de l'automne 2019. La négociation d'une lettre d'entente visant à permettre, sous certaines conditions, l'exercice du télétravail par les professionnels a débuté en janvier 2020. Le 12 mars, un projet d'entente a été présenté et entériné par les délégués réunis en conseil élargi. Le lendemain, le gouvernement du Québec déclarait l'urgence sanitaire en raison de la pandémie de COVID-19. Une semaine plus tard, le 20 mars, le télétravail devenait obligatoire pour tous « les employés dont le travail n'a pas d'impact sur nos activités d'entretien, sur la livraison du service ainsi qu'à la gestion de la situation en cours ».

29 SEPTEMBRE 2020

UNE PREMIÈRE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE

- Comme toutes les organisations, le SEPB 610 est forcé de s'adapter au télétravail et organise pour la première fois de son histoire son assemblée générale annuelle en visioconférence. De petits pépins techniques sont rapidement contournés et tous les sujets à l'ordre du jour sont traités par l'instance qui réunit plus de 120 membres.

MEMBRES
SEPB 610
630

5 MAI 2020

DES MEMBRES DU SEPB 610 IRONT TRAVAILLER... À L'ENTRETIEN SANITAIRE!

- Les premiers mois de la pandémie de COVID-19 ont donné lieu à toutes sortes de situations inédites. Parmi celles-ci, l'affectation de professionnels à des tâches d'entretien sanitaire dans les stations de métro et les centres de transport de la STM. Après deux semaines de négociations intensives, le SEPB 610 signait une entente permettant à la STM d'affecter jusqu'à 1/3 de ses membres à un maximum de trois quarts de travail par semaine d'entretien sanitaire. La négociation aura permis de garantir le respect des conditions de travail et des primes prévues à notre convention collective, de limiter le nombre d'affectations et d'introduire un appel au volontariat. Finalement, ce seront 72 professionnels, dont 59 volontaires, qui combineront télétravail et « push-push-guénille » pendant 10 semaines, de mai à juillet 2020.

1^{er} JANVIER 2021

IMPORTANTES BONIFICATIONS À NOS ASSURANCES COLLECTIVES

La décision de la STM de regrouper la plupart de ses contrats d'assurances collectives en un seul genre des économies d'échelle qui se doivent d'être redistribuées au bénéfice des adhérents. Après avoir consulté ses membres et évalué avec un actuaire les différentes options, le syndicat obtient le retrait des franchises payées en début d'année, la hausse du taux de remboursement pour les consultations avec les professionnels en santé physique et mentale et la hausse des maximums annuels pour les soins de santé et soins dentaires.

FÉVRIER 2021

FRONT COMMUN SYNDICAL POUR NÉGOCIER LE TÉLÉTRAVAIL

- À l'aube de l'année 2021, la STM est déterminée à pérenniser le télétravail. Les trois syndicats concernés, le SEPB 610, le SCFP 2850 et le STT-STM-CSN négocient en front commun face à l'employeur pour obtenir les meilleures conditions possibles de télétravail pour leurs membres. La négociation sur le télétravail – qui se déroule en télétravail! – est longue et pénible. La STM insiste sur des clauses floues qui donnent un très large pouvoir discrétionnaire aux gestionnaires, alors que les syndicats cherchent à obtenir plus d'autonomie pour leurs membres et des garanties solides que leurs droits constitutionnels seront respectés.

« Nous avons devant nous l'opportunité de faire de la STM un des premiers employeurs au Québec à encadrer, via une entente négociée, le télétravail post-pandémie et cela ne peut se faire au détriment des intérêts juridiques et économiques des employés concernés. Raison de plus pour prendre le temps de faire les choses correctement. En procédant ainsi, nous favorisons l'adhésion à cette nouvelle pratique et par conséquent, nous croyons pouvoir inspirer d'autres grandes organisations à faire de même avec leurs employés. »

— Communiqué conjoint du Front commun SCFP 2850 / SEPB 610 / STT-STM-CSN, lors de la négociation sur le télétravail, 14 avril 2021

13 NOVEMBRE 2021

UN DEUXIÈME MEMBRE DU 610 AU COMITÉ EXÉCUTIF DU SEPB-QUÉBEC

- Lors du congrès triennal du SEPB-Québec, c'est un délégué du SEPB 610, Simon Pelletier, qui est élu pour occuper le siège « Jeune » réservé à un membre âgé de 35 ans ou moins au comité exécutif du SEPB-Québec. Pour la première fois depuis son affiliation au SEPB-Québec, le 610 verra deux de ses membres siéger à l'exécutif de notre syndicat, puisque Marc Glogowski y siège de manière statutaire à titre de président de notre section locale.

MEMBRES
SEPB 610
700

29 JUIN 2021

TÉLÉTRAVAIL - L'OFFRE FINALE DE L'EMPLOYEUR EST ACCEPTÉE

- À l'arrivée de l'été, la STM dépose une offre globale et finale, que le comité exécutif du syndicat décide de présenter en assemblée générale. Les avis sont partagés et l'offre de la STM soulève de nombreux questionnements, mais l'assemblée vote à 62,8% en faveur de l'offre patronale. La nouvelle lettre d'entente sur le télétravail entre en vigueur dans les mois qui suivent et doit le demeurer jusqu'au renouvellement de la convention collective.

PRINTEMPS 2022

RETOUR AU BUREAU

- Après deux ans de télétravail à temps plein, le retour au bureau s'amorce à la STM. La lettre d'entente sur le télétravail commence à s'appliquer dans son intégralité. C'est le début d'une nouvelle organisation du travail pour les professionnels et leurs collègues.

22 FÉVRIER 2022

UNE ENTENTE QUADRIPARTITE

- La STM, le SEPB 610, le SCFP 2850 et le syndicat des employés d'entretien (CSN) signent une entente importante qui vient clarifier les rôles et responsabilités respectifs des ingénieurs, des techniciens et des employés d'entretien dans les activités d'entretien. Cette entente représente l'aboutissement de plusieurs années de négociations depuis le dépôt en 2015 d'un grief par le SEPB 610 contestant le fait que la STM tolérait que certains employés d'entretien réalisent des tâches d'ingénierie en modifiant les machines et les plans (tel que construit) sans impliquer l'ingénierie. Par son leadership, le SEPB 610 parvient ainsi à faire respecter le champ de pratique réservé des ingénieurs et à assurer la reconnaissance de notre expertise, tout en respectant celle de nos collègues de l'entretien et techniciens.

27 SEPTEMBRE 2022

CRÉATION D'UN COMITÉ DE MOBILISATION

- En prévision de la prochaine négociation, l'assemblée générale entérine la recommandation de l'exécutif de créer un comité de mobilisation dont « le mandat premier est de renforcer le rapport de force des membres du syndicat vis-à-vis l'employeur autant en contexte de négociation collective qu'en cours de convention collective ».

5 OCTOBRE 2023

LE PRPI BAT DE L'AILE

- Priorité patronale lors de la dernière négociation, le Programme de reconnaissance de la performance individuelle (PRPI) est entré en vigueur en 2019. Depuis, de nombreux problèmes d'application sont dénoncés par le syndicat dans un comité paritaire avec la STM. Après avoir laissé une chance à la STM de corriger le tir pendant plusieurs années, le SEPB 610 perd patience et l'assemblée générale adopte à 90% une résolution mandatant le comité exécutif de mettre fin à sa participation au comité PRPI. L'avenir de ce programme, dans sa forme actuelle, devient de plus en plus incertain.

MEMBRES
SEPB 610
750

2024

5 JUIN

NOTRE SYNDICAT A 30 ANS

- Les membres du SEPB 610 soulignent les 30 ans de l'accréditation de leur syndicat à l'occasion d'une soirée qui se tient au Centre PHI dans le Vieux-Montréal.

JANVIER 2023

LE SEPB 610 FAIT SA MARQUE AU CONGRÈS DE LA FTQ

- À l'initiative du SEPB 610, appuyé par plusieurs autres syndicats, le congrès de la FTQ adopte une importante résolution exigeant que la FTQ réclame des gouvernements un meilleur financement du transport collectif. L'adoption de cette résolution permet de mobiliser les ressources de la FTQ au bénéfice de cet enjeu crucial pour nos membres et pave la voie à la tenue, en juin 2024, d'un Forum national sur le financement du transport collectif public au Québec.

31 JANVIER 2024

30^e

« UNE STM PLUS HUMAINE »: UNE RÉORGANISATION ET DES COUPURES

- Point culminant d'une réorganisation qui n'en finit plus de finir et qui déstabilise fortement de nombreuses équipes, jumelé à des coupures budgétaires importantes, la direction de la STM annonce en cette fin janvier 2024 des coupures de postes qui s'additionnent à celles qui avaient été annoncées à l'automne 2023. On atteint en quelques mois un total de 51 postes coupés au sein du SEPB 610.

**ENSEMBLE,
TRAÇONS LA SUITE**

sepb 610

3 Days

