



Journal n° 161 des employé(e)s d'entretien de la STM  
28 janvier 2025

# MOT DE L'EXÉCUTIF

## Le mot du Président

Pour commencer, il est important de souligner qu'un bon nombre de nos membres n'ont jamais connu de période de négociation à la STM. Cela s'explique entre autres par les changements à la *Loi 24* dans le secteur public qui nous force à signer des contrats de travail pour une période minimum de cinq (5) ans. D'ailleurs, la dernière convention collective était en vigueur pour sept (7) longues années. La communication et la solidarité entre les différentes générations de travailleuses et travailleurs seront donc primordiales pour les négociations en cours afin de partager nos expériences passées en mobilisation.

Il faut aussi comprendre que nous faisons face à une échelle du temps serrée, imposée par le gouvernement, qui force les deux (2) parties à arriver à des résultats rapidement. C'est la raison pour laquelle nous avons conventionné, lors des négos de 2018, une année de prénégociation. Le but était de se permettre une plus longue période de négociation pour réussir à s'entendre entre les deux (2) parties en évitant que le gouvernement ne vienne se mêler de nos conditions de travail. Ce principe de base, la STM ne l'a pas compris! L'employeur n'a fait que perdre son temps en 2024, durant cette période, en arrivant constamment pas préparé à la table de négociation.

Ce type de comportement irrespectueux de la part de l'employeur reflète, entre autres, le climat de travail tendu et malsain dans plusieurs secteurs de l'entretien. Moults gestionnaires de premier (1<sup>er</sup>) et de deuxième (2<sup>e</sup>) niveau nous mentionnent ouvertement qu'ils en ont marre des décisions et des orientations de la haute direction. Et on ne vous parle même pas de la réorganisation administrative qui est partie pour s'étendre sur une décennie!

## Sous-traitance et privatisation

L'employeur a la tête dure quant au respect de notre convention collective, surtout quand ça touche à la sous-traitance. En effet, il y a dans notre contrat de travail des articles conventionnés qui datent de la fin des années '60 et qui protègent les tâches que nous réalisons à l'interne. Il faut croire que recevoir des services de piètre qualité et que de payer en double pour la main-d'œuvre n'est pas un problème pour la haute direction puisqu'elle s'entête à faire appel régulièrement à la sous-traitance. Prenons en exemple l'entretien mécanique des génératrices fixes de la STM. Nous avons entretenu ce type d'équipement durant des décennies, mais la gestion négligente du RDA n'a fait faire aucun entretien durant une période de quatre (4) à cinq (5) ans. Les équipements se sont rapidement dégradés et, puisque rendus dans un état critique en 2024, l'employeur a fait le choix de donner les inspections à contrat à l'externe sous prétexte que nous n'aurions plus l'expertise de le faire à l'interne.

Pourtant, il y a plus de trois cent cinquante (350) mécaniciens de véhicules lourds routiers à la STM! Dire que l'employeur se trouve pertinent de mentionner que n'avons pas l'expertise interne pour réaliser l'inspection des moteurs diesel des génératrices... Bien que l'expertise interne soit grande, le contrat a tout de même été donné en sous-traitance et il se chiffre à plusieurs milliers de dollars alors et que nous aurions assurément réalisé le travail à une fraction du prix; preuve qu'il n'y a pas d'imputabilité pour les mauvaises décisions de gestion à la STM!

La gestion, les évaluateurs, les planificateurs et l'ingénierie sont indubitablement à côté de la plaque! Du contrat de remorquage pour le SRB-Pie-IX, au rebâtissage des transmissions, en passant par l'installation de chargeurs d'autobus électriques dans les centres de transport ainsi que les inspections de pont roulant, la STM tente par tous les moyens de couper les tâches réalisées à l'interne. De facto, l'employeur prend du recul face aux nouvelles technologies et empêche ses propres travailleuses et travailleurs d'approfondir leurs connaissances sur les changements technologiques en ne valorisant pas le développement interne.

La gestion incompétente crée elle-même les problèmes. La majorité du temps, les évaluations de coûts réalisées par l'employeur se font sans impliquer les travailleuses et travailleurs de l'entretien. Les évaluateurs n'ont aucune idée des outils et des équipements que nous possédons et leurs calculs ne tiennent pas la route. La STM fait preuve de médisance et s'arrange toujours pour nous faire mal paraître avec des évaluations mal ficelées. Selon l'employeur, on est toujours plus cher alors qu'au réel, nous le sommes bien souvent moins et surtout, beaucoup plus fiable que le privé.

Suite au verso

## Maintien de notre expertise interne

Pour la première fois de son histoire, la STM fait face à un exode sans précédent de ses employé(e)s. Les travailleuses et travailleurs, autant jeunes qu'anciens, quittent le navire pour de meilleures conditions de travail. Même les nouveaux travailleurs qui sortent des bancs d'école boycottent la STM! Les banques de curriculum vitae sont vides et l'employeur ne semble pas comprendre l'urgence de devenir compétitif au niveau des conditions de travail. Pour preuve, la STM n'a que des visons de recul à la table de négociation. L'employeur a comme objectif de pouvoir déplacer les salarié(e)s à sa guise sans respect pour l'ancienneté et les points d'attaches fixes conventionnés afin de se doter d'une mobilité de main-d'œuvre et d'éliminer le temps supplémentaire. Malheureusement, plusieurs reculs qui nuiront au maintien du personnel à l'emploi ont été déposés à la table de négociation par la gestion dont en voici quelques exemples :

- Scinder les préposé(e)s à l'entretien surface et métro (obligation de passer hors classification);
- Non-respect de l'ancienneté dans l'attribution des tâches dans plusieurs métiers comme les machinistes, les soudeurs, les tôliers, les électromécaniciens et les préposés à l'entretien;
- Fin des calendriers de traitement dans les grandes classifications (annexe R). Le nombre de traitements et le moment seraient à la discrétion de l'employeur afin d'empêcher les gens d'appliquer sur d'autres postes;
- Retrait du délai maximum de quatre-vingts (80) jours ouvrables sur les postes en attente de traitement. Puisque la gestion décide de faire rouler l'annexe R quand il le souhaite, les salarié(e)s sur des postes en attente de traitement seront coincés sur leur affectation;
- Enlever la protection des postes 5-2 et 10-4 dans les centres de transport;
- Abolir les postes 12h.

La STM devra être consciente des véritables enjeux durant les négos 2025 et arrêter de vouloir le beurre et l'argent du beurre. La qualité et la fiabilité de ses services passent par le fait de garder ses travailleuses et travailleurs à l'emploi pour longtemps avec des conditions optimales. Si la STM veut redevenir un employeur attractif pour conserver son expertise interne, elle devra offrir de meilleures opportunités d'emploi en priorisant la création et l'obtention de postes de jour, en bonifiant les congés sociaux et en favorisant des horaires stables tout en offrant une flexibilité qui permet la conciliation travail/famille. Aussi, elle devra assurément investir sur sa main-d'œuvre en ayant au cœur de ses valeurs le développement des compétences internes.

Être attractif sur le marché de l'emploi et réussir à garder son personnel à long terme passe certainement par des augmentations de salaires qui combleront le déficit que nous vivons depuis les dernières années.

## Se mobiliser pour gagner

L'assemblée générale spéciale du **dimanche 16 février prochain** est de la plus haute importance! C'est grâce à un haut taux de participation que nous démontrerons à la STM notre mobilisation et notre motivation à améliorer nos conditions de travail en allant chercher nos mandats de moyens de pression et de grève. C'est donc par cette décision de l'assemblée générale spéciale que nous obtiendrons notre pouvoir de grève dès le 3 mars 2025. Votre présence est donc nécessaire pour mener à bien cette période de négociation! Nous en profiterons aussi pour vous informer des points discutés à la table de négociation en lien avec vos revendications au cahier de charges, ainsi que les demandes de recul de la STM.

Rester à l'affût des prochaines communications qui donneront d'autres informations importantes sur les négos! Nous vous ferons également suivre des outils de mobilisation comme des dépliants, des affiches d'information et des collants réutilisables « j'appuie ma négo », que vous pourrez porter sur vos vêtements!

**Notre solidarité, notre force !**

*Votre exécutif*