



La STM en demande de reculs majeurs à la table de négociation!

L'entêtement de l'employeur à tenter de négocier en mode raisonné depuis le début des rencontres en 2024 a fait perdre un temps précieux aux deux parties. Bien que la partie patronale aurait dû être prête à déposer des textes clairs depuis plusieurs mois, elle s'est finalement résignée à nous en déposer afin d'exposer ses demandes. Il semble que ce soit un exercice laborieux pour l'employeur puisque cela peut prendre jusqu'à deux (2) mois avant d'obtenir un retour écrit sur des textes que le Syndicat a déposés.

Chose certaine, on constate déjà un grand nombre de **demandes patronales qui constituent des reculs importants** pour le personnel de l'entretien. En voici quelques exemples :

1. Organisation du travail en général, l'employeur désire :

- Obtenir la possibilité d'envoyer des salarié(e)s n'importe où en dehors de leurs points d'attache fixes après qu'ils aient poinçonné ;
- Augmenter le délai de la clause 30.06 à soixante (60) jours calendrier et avoir la possibilité de la répéter sans fin si les besoins sont toujours présents ;
- Obtenir la latitude d'assujettir des classifications à l'astreinte lorsque requis, et ce, sans entente préalable avec le Syndicat ;
- Créer des quarts de soir et des quarts de nuit pour les salarié(e)s de l'ancienne direction EDI, sans entente avec le Syndicat, et sans avoir à passer par un arbitrage avant de pouvoir en faire la mise en place ;
- Retirer tous les textes de la convention collective qui empêchent l'employeur de pouvoir créer des horaires impliquant du travail de fin de semaine, à l'exception de l'usine Crémazie et de l'atelier GR ;
- Enlever le maximum d'une (1) fin de semaine sur deux (2) travaillée dans les secteurs concernés. Par exemple : horaire 5-2 avec les deux (2) journées de congé dans la semaine ;
- Restreindre le droit d'être représenté par un délégué syndical lors des rencontres avec le gestionnaire de premier niveau, même lorsque nous demandons explicitement d'être accompagnés lors de convocations disciplinaires ;
- Supprimer le maintien des primes diverses pour les officiers syndicaux pendant les périodes de libérations pour fonctions syndicales ;
- Attribuer des tâches sans respect à l'ancienneté pour plusieurs métiers ; et
- Attribuer le temps supplémentaire seulement aux salarié(e)s qui sont aptes à effectuer la tâche.

2. Dotation, l'employeur désire :

- Réduire à deux (2) traitements par année (Annexe R) dont les dates seront déterminées le 15 décembre de chaque année. La gestion veut se garder le droit d'ajouter d'autres traitements à sa guise avec quinze (15) jours de préavis de la clôture du traitement ;
- Le nombre de traitements et le moment de leur tenue seraient à la discrétion de l'employeur afin d'empêcher les gens d'appliquer sur d'autres postes ; et
- Retirer le délai maximum de quatre-vingts (80) jours ouvrables sur les postes « en attente de traitement ». La gestion déciderait de faire rouler l'Annexe R quand elle le souhaiterait, les salarié(e)s sur des postes « en attente de traitement » seront coincé(e)s sur leur affectation.

3. Mécanicien de véhicules lourds routiers, l'employeur désire :

- Enlever la protection des postes 5-2 et 10-4 dans les centres de transport ; et
- Abolir les postes 12h.

4. Mécanicien d'ascenseur, l'employeur désire :

- Enlever les horaires variables des quarts 12h de jour et de nuit ; et
- Créer un quart de nuit sans entente avec le Syndicat.

5. Préposé à l'entretien, l'employeur désire :

- Scinder les préposé(e)s à l'entretien de surface et de métro (obligation de passer hors classification) ;
- Mettre fin à la pratique de la distribution des tâches de préposé(e)s à l'entretien par ancienneté (attribution des tâches à la face) ;
- Ne plus permettre aux démarreurs-gardeurs ou aux remplaçants-gareurs de débiter avant leur quart de travail pour la transition; et
- Abolir l'horaire M4/S.

6. Autres demandes de l'employeur :

- Se permettre de mettre en place des « équipes relève » sur les trois (3) quarts de travail pour ajuster rapidement ses besoins de main-d'œuvre et faciliter le remplacement des salarié(e)s absent(e)s. Par exemple : Pour une courte durée, si une « équipe relève » pour la division de l'entretien sanitaire des centres de transport est requise, l'employeur pourrait créer des postes « équipe relève » sans entente avec le Syndicat, et ce, sans créer de poste temporaire ou permanent.
- S'offrir la possibilité de pouvoir abolir des postes, au besoin, dans un secteur, sans être obligé d'abolir les postes relève en premier ; et
- Créer un statut d'employé « temps partiel ».

Ces reculs et autres demandes de la part de l'employeur démontrent bien le mépris de la gestion envers ses salarié(e)s et ne sont qu'un avant-goût de la vision de la STM pour le futur. Il reste encore quelques thèmes prévus au cadre normatif et il est clair que l'employeur ne nous offrira aucun cadeau! Imaginez pour le cadre monétaire !!!

Nous vous invitons donc à vous présenter à **l'Assemblée générale Spéciale du 16 février 2025** durant laquelle nous pourrons, tous ensemble, nous donner les moyens nécessaires afin de faire comprendre à la partie patronale que **nous N'ACCEPTERONS AUCUN RECUL** à la convention collective et que nous lutterons jusqu'au bout pour de meilleures conditions de travail!



Notre solidarité, notre force!



Votre Comité d'Information