



MOT DE L'EXÉCUTIF

Négociation 2025

Bien que l'échéance de notre contrat de travail n'arrive qu'en janvier 2025, vous n'êtes pas sans savoir que nous sommes actuellement en période de pré-négociation avec l'employeur, et ce, à toutes les deux (2) semaines. Une pause des discussions aura lieu aux mois de juillet et août. Inévitablement, l'employeur sera moins tolérant dans son mode de gestion. Profitons-en pour mobiliser les troupes, car nous aurons besoin de chacun d'entre vous pour maintenir et améliorer nos conditions de travail, surtout dans le contexte économique que vit actuellement la STM. La couverture médiatique sur l'état du transport en commun au Québec est déjà bien présente. Nous devons être solidaires plus que jamais pour profiter du momentum et montrer à l'employeur que nous sommes en appui inconditionnel à notre comité de négociations.

Chandails des négos 2025 !!

Le port du chandail à l'effigie du Syndicat du Transport de Montréal est resté un sujet délicat depuis la dernière négociation de 2018. Au comité de relation de travail exécutif (CRT exécutif), nous avons pris la décision d'aborder le sujet de la visibilité syndicale dans les milieux de travail. Lors de nos discussions avec la haute direction, cette dernière nous a fait part qu'elle déconseillerait aux travailleuses et travailleurs qui sont en contact avec la clientèle de porter le chandail syndical, mais qu'aucune mesure disciplinaire ne serait donnée à celles et ceux qui décideraient tout de même de s'afficher aux couleurs syndicales dans le contexte de la pré-négociation 2024 et durant la période des négociations 2025. Restez donc à l'affut ! Nous vous ferons parvenir vos chandails bientôt !

Il restera tout de même à discuter avec la STM de la visibilité syndicale en période de paix industrielle. Nous y travaillerons dans un deuxième temps, car pour nous, il n'y a aucune raison valable de brimer la liberté d'expression et d'association d'un membre du Syndicat du Transport de Montréal !

Mutualisation des sociétés de transport

Vous avez sûrement entendu parler dans les médias du sujet entourant l'étude de la firme Raymond Chabot Grant Thornton concernant la mutualisation des sociétés de transport. Nous avons déjà entendu cette orientation par le passé sans toutefois se concrétiser. En revanche, si on analyse la manière dont la STM s'est autogérée dans les dernières années, plus particulièrement au réseau des autobus (RDA), ce n'est pas surprenant que les autorités gouvernementales essaient de s'en mêler plus sérieusement. Il y a des limites à jeter l'argent des contribuables par les fenêtres. Récemment, nous avons remarqué un changement de vision avec l'arrivée de nouveaux joueurs à la haute direction. Malheureusement, il est peut-être trop peu trop tard pour la STM qui aurait dû se débarrasser plus tôt de ses dirigeants incompetents. La porte est maintenant grande ouverte pour ceux qui veulent s'immiscer dans l'organisation et la gestion de la STM.

Le comité exécutif a immédiatement sollicité la CSN ainsi que la FEESP afin de mettre en place un plan de communication et d'intervention au niveau politique en lien avec les récentes annonces.

Nous vous tiendrons informés des développements, nous suivrons ce dossier de près.

Santé psychologique : un enjeu criant

Les enjeux entourant la santé psychologique au travail prennent de plus en plus de place à la STM. Nous tenons à vous informer que, de prime abord, c'est l'employeur qui a l'obligation et la responsabilité d'intervenir et d'encadrer les situations problématiques entourant la santé mentale en milieu de travail. Vous avez peut-être vu des gens dans l'entourage syndical porter de l'aide aux salarié(e)s qui ont d'importants enjeux avec un ou des collègues ou gestionnaires. Nous avons uni les forces de votre comité de santé et sécurité (CSS), de votre comité contre le harcèlement (CCH) et de votre comité exécutif pour forcer la main de l'employeur afin qu'il prenne des actions concrètes autant dans la prévention de la santé psychologique que dans les interventions. D'ailleurs, nous avons déposé un protocole d'intervention paritaire aux ressources humaines en automne 2023, porté plainte à la CNESST pour des enjeux de climat de travail dans un centre de transport, déposé plus d'une vingtaine de griefs en harcèlement depuis le début de l'année et traité la prise en charge de la santé psychologique plusieurs fois au CSS-CSN.

Après plus de dix (10) mois d’acharnement, nous avons réussi à faire cheminer l’employeur afin de créer un groupe de travail paritaire qui élaborera le type d’intervention à mettre en place à partir de cet automne. Nous avons donc des rencontres de prévues aux deux (2) semaines d’ici l’été afin de travailler sur des interventions ciblées en milieu de travail, de façon confidentielle et impartiale. Le 1^{er} vice-président, Simon Larivière, le co-président du CSS, Jonathan Dion, ainsi qu’un membre du comité contre le harcèlement siégeront sur le groupe de travail. Nous souhaitons sincèrement arriver à améliorer le climat de travail dans tous les secteurs de l’entretien.

Encadrement des outils technologiques (cellulaire des préposé(e)s)

L’utilisation des technologies numériques et de l’intelligence artificielle prend de plus en plus de place dans les entreprises du Québec et n’inquiète pas sans raison les travailleurs. De notre côté, nous tentons d’en arriver à une entente au sujet de l’utilisation des cellulaires fournis aux préposé(e)s à l’entretien. Nous sommes présentement en médiation avec l’employeur et nous vous tiendrons informés dès que possible, car, pour l’instant, nous avons l’obligation de garder les discussions confidentielles.

Présence d’outils technologiques ou non, une chose est sûre, vous devez prendre le temps d’exécuter vos tâches en maintenant un standard de qualité exemplaire, avec les bons équipements, dans un délai raisonnable peu importe votre métier. C’est notre remède le plus efficace pour contrer la privatisation. L’employeur n’hésitera pas à vous donner du lousse dans les milieux de travail et accepter toute sorte d’ententes hors convention collective afin de vous corrompre et justifier l’utilisation du privé par la suite !

Restez droit et respectez votre contrat de travail, l’automne s’annonce plus coriace...

Réorganisation : une histoire sans fin

En début d’année, le comité exécutif a tenu une rencontre avec la haute direction de la STM dans laquelle la directrice exécutive, Marie-Chantal Verrier, exprimait sa volonté de travailler de concert avec le Syndicat afin de minimiser au maximum l’impact des changements sur les travailleurs et de respecter la convention collective.

Par la suite il y a eu un délai de plusieurs semaines avant la tenue d’une 2^e rencontre, car les représentants de la STM nous ont informés qu’ils procéderaient à d’autres changements. Entre-temps, le 28 avril, nous avons reçu un dossier détaillé comprenant les changements déjà annoncés ainsi que de nouveaux changements récents au niveau de la structure organisationnelle de la STM. Il semblerait que ce soit la dernière version et ça ne devrait plus changer... À suivre !

Donc, avec l’information recueillie, le comité exécutif a pu tenir une autre rencontre le 6 mai dernier ; celle-ci avec la direction de l’entretien du matériel roulant et sanitaire (EMRS) ainsi que la direction de l’entretien - centres de transport. En gros, la STM nous a confirmé la création de vingt-sept (27) nouvelles sections ; une par quart de travail pour chacun des neuf (9) centres de transport. Ces sections relèveront de la nouvelle division « Entretien sanitaire CT » qui sera supervisée par la direction EMRS. Par la création de ces nouvelles sections, la STM souhaite scinder les préposé(e)s à l’entretien, les préposé(e)s à la vapeur et les démarreurs-gareurs des autres salarié(e)s travaillant dans les garages de service. La classification jumelée des MVLR, réparateurs de carrosserie, aides-graisseurs et réparateurs de pneus demeurent actuellement sous l’ancien numéro de section. Toujours lors de la même rencontre, nous avons élaboré notamment sur la question du temps supplémentaire (article 32) où il est prévu que tous les salarié(e)s du 2^e groupe de la même section ne forment qu’un aux fins de la liste de distribution. Les représentants de la STM nous ont confirmé que cette disposition de la convention collective sera respectée et qu’ils s’entendront avec le Syndicat sur tous les enjeux qui pourraient survenir dans l’application de la présente.

De notre point de vue, la direction de la STM n’a pas tout à fait mesuré l’ensemble des impacts qui pourraient être occasionnés par ce type de changement majeur alors qu’elle souhaite mettre en application cette partie de la réorganisation dans les prochaines semaines (avant l’été). Nous poursuivons les échanges avec les différents intervenants et nous avons proposé de convenir d’un calendrier de rencontre pour adresser les particularités dans les autres secteurs impactés par la réorganisation. Le comité exécutif vous tiendra informés des prochains développements au fil des rencontres à venir.

Notre solidarité, notre force !

Votre exécutif