

Histoires de syndicats

CENTRE D'HISTOIRE ET D'ARCHIVES DU TRAVAIL (CHAT) • MARS 2017



À l'occasion du lancement du **Fonds Syndicat du transport de Montréal (Employés-es des services d'entretien - CSN)**, nous avons cru opportun de présenter une composante de l'histoire de l'action syndicale de ces milliers de travailleurs et travailleuses qui ont concouru durant plus de cent ans au fonctionnement du service de transport en commun à Montréal.

Cette histoire fait le récit des moyens de pression exercés lors de la négociation des conventions collectives de travail par leurs syndicats successifs (*Amalgamated Association Street and Electrical Railway Employees of America*, syndicat international; Fraternité canadienne des employés de chemin de fer et autres transports - la *Brotherhood* -, syndicat canadien; Syndicat du transport de Montréal (CSN), syndicat québécois). Il reste à effectuer la rédaction de l'histoire détaillée du contexte de cette série d'événements, de la vie du syndicat, de ses objectifs, de l'évolution des conditions de travail, des modes d'organisation du travail et des rapports du syndicat avec les autres syndicats chez cet employeur ainsi qu'avec les autres acteurs du monde du travail. Souhaitons cependant que cette intervention serve d'inspiration à d'autres histoires de syndicats.

L'histoire des moyens de pression des employés-es des services d'entretien des entreprises de transport en commun à Montréal, 1903-2016¹

Actif depuis 1964, le Syndicat du transport de Montréal (Employé-es des services d'entretien - CSN) représente une manifestation marquante des rapports collectifs de travail dans la branche du transport en commun ainsi que dans le secteur public au Québec au cours des cinquante dernières années.

En décembre 1964, suite à un scrutin de représentation syndicale, le Syndicat des employés du transport de Montréal (CSN) composé des chauffeurs, des employés de garages, du personnel de soutien et des caissiers remplace la Fraternité canadienne des employés de chemin de fer et autres transports (FCEC). En 1972, les chauffeurs décident de voler de leurs propres ailes au sein de la Fraternité des chauffeurs et conducteurs de métro. Les employés-es des services d'entretien de la CTCUM demeurent regroupés au sein du Syndicat du transport de Montréal, section garage et entretien (CSN); l'appellation actuelle est adoptée plus tard : le Syndicat du transport de Montréal (Employés-es des services d'entretien - CSN). Le syndicat est affilié à la Fédération des employées et employés des services

publics (FEESP), au Conseil central du Montréal Métropolitain (CCMM) et à la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

Au cours de ces cinquante années, la négociation des conditions de travail est l'occasion d'affrontements nombreux entre le syndicat et l'employeur. À chaque épisode de négociation de la convention collective et parfois, en cours de convention, en réplique à des sanctions de l'employeur (1965, 1967, 1970, 1974, 1975, 1977, 1979, 1982, 1983, 1984, 1987, 1990, 1993, 1994, 1997, 2000, 2003, 2007, 2009), le syndicat a mis en oeuvre avec ses membres des actions syndicales diverses. Au cours des ans, on relève des actions de mobilisation (assemblée générale des membres; manifestations; pétitions) et des moyens de pression (refus d'heures supplémentaires ou de travail un jour férié; vote de grève; grève du zèle, perlée, partielle et générale). Il faut aussi signaler la multiplicité des ordonnances judiciaires et législatives (lois spéciales; ordres de retour au travail; mise en tutelle du syndicat; mise en place d'une commission d'enquête)

¹ Cette histoire a été écrite à l'occasion de la rédaction de l'histoire administrative contenue dans l'instrument de recherche du Fonds Syndicat du transport de Montréal (Employés-es des services d'entretien - CSN) (P22-CHAT : http://www.archivesquebecoisessedutravail.org/CHAT/PDF/STM_CSN_instr_rech.pdf); les idées exprimées ici n'engagent que son auteur, Jacques Desmarais.

et des jugements qui ont visé le syndicat et ses dirigeants ainsi que la fermeté des sanctions de l'employeur (mesures disciplinaires; congédiements) et des tribunaux (amendes au syndicat; emprisonnement de ses dirigeants).

Les entreprises de transport en commun à Montréal

De 1861 à 1951, des entreprises privées opèrent successivement le système de transport collectif montréalais : Montreal City Passenger Railway Company (1861-1886); Montreal Street Railway Company (1886-1911); Montreal Tramways Company (1911-1951). En 1951, une loi crée un organisme public, la Commission de transport de Montréal (CTM) qui achète la Montreal Tramways Company et en devient actionnaire unique en se voyant confier le mandat de gérer l'ensemble du transport en commun de Montréal; en 1974, la CTM devient la Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal (CTCUM) et en 1985, la Société de transport de la communauté urbaine de Montréal (STCUM); en 2002, la STCUM devient la Société de transport de Montréal (STM).

De 1861 à 1892, le petit réseau de tramways est hippomobile. Le premier tramway électrique apparaît en 1892 et le réseau est progressivement électrifié; en 1894, le dernier tramway à traction animale est retiré du service. Mis en service en 1919, les autobus ne s'imposent qu'en 1925 avec la création de plusieurs lignes régulières; en 1937, les premiers trolleybus sont utilisés. En 1951, les autobus commencent à remplacer les tramways; le dernier tramway est retiré du service en 1959. En 1966, le métro est inauguré et les trolleybus cessent de circuler.

Plus de 100 ans d'action syndicale

L'histoire du Syndicat du transport de Montréal (Employé-es des services d'entretien - CSN) illustre de façon marquante l'orientation des rapports collectifs de travail dans un secteur important de l'industrie du transport et dans le secteur public au Québec au cours des 50 dernières années. Mais c'est bien avant que les conflits de travail chez les employés du transport à Montréal sont présents. Les premières traces d'une action syndicale des employés du transport collectif à Montréal apparaissent en 1903. Auparavant, en 1861, un mouvement d'une journée de grève est engagé par des conducteurs de tramways revendiquant une aug-

mentation de salaire (2 octobre). En 1866, des conducteurs et des hommes d'étable font une journée de grève (16 mai).

1903 : le premier syndicat et la première grève générale

Le premier syndicat voit le jour le 2 février 1903. L'Union des Gardes-Moteurs et Conducteurs des Tramways de la Cité de Montréal est fondée lors d'une assemblée de 250 employés réunis pour protester contre le congédiement d'employés engagés dans la syndicalisation; les officiers élus sont des employés congédiés. Trois jours plus tard, suite à une assemblée de milliers d'employés de tramways et de sympathisants (il y a 1700 employés dans l'entreprise), la « grève des p'tits chars » est déclarée avec les revendications suivantes : la reconnaissance de l'union, la réembauche des employés congédiés, la promesse de ne pas renvoyer un employé sans motif et sans occasion de se disculper, une hausse de salaire et l'embauche de suffisamment d'employés pour procurer le service demandé.



Journal La Presse, 6 février 1903

La Compagnie refuse d'abord de négocier arguant que l'union est formée d'employés congédiés, mais au terme d'une négociation, les employés obtiennent en partie gain de cause sauf sur la question de la reconnaissance du syndicat et le maintien à l'emploi de certains employés substitués embauchés durant la grève.



Journal La Presse, 7 février 1903

La seconde grève survient trois mois plus tard (25-29 mai 1903). Elle est plus mouvementée : une ligne de fracture apparaît entre les employés favorables à une « union internationale » et ceux favorables à un syndicat national. De plus, la confrontation avec la police et des briseurs de grève est éprouvante. Ce conflit de travail se termine sur une note mitigée : le principe d'une union locale est accepté, mais le syndicat devient une association de bénéfice mutuel.

1920... : la concurrence syndicale

Au cours des années 20, deux organisations syndicales sont actives : l'Union des employés de tramways, division 790, de l'*Amalgamated Association Street and Electrical Railway Employees of America (AASERE of America)*, affiliée à l'*American Federation of Labor (AFL)*. L'autre association est le Syndicat des employés de tramways de Montréal affilié à la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC); un nombre indéterminé des employés y adhèrent. Des conventions collectives sont signées par la *Montreal Tramways Company* avec l'Union des employés de tramways, division 790, en 1919, 1920, 1924, 1926, 1929; par la suite (1933, 1936, 1937 et 1940), l'entente est signée sous le nom de « Les employés de la Compagnie Montréal Tramways »; il s'agit en fait du Comité de négociation des employés de la Compagnie Montréal

Tramways dont les trois membres ont été désignés par référendum pour négocier au nom de l'ensemble des employés un contrat approuvé par des assemblées générales des employés.² En 1937, une contestation de la représentativité du Comité de négociation est suscitée par des représentants liés au Syndicat des employés de tramways, le syndicat « catholique », mais elle ne réussit pas.

1940... : durant la 2^e guerre mondiale

Un troisième syndicat fait son apparition en 1940, la Fraternité canadienne des employés de chemin de fer et autres transports (FCEC), connue principalement comme la *Brotherhood (Canadian Brotherhood of Railway Employees (CBRE)* - communément appelée le Syndicat des cheminots et affiliée alors au Congrès canadien du Travail (CCT) et ensuite au Congrès du travail du Canada (CTC). Petit à petit, la Fraternité recrute des membres dans toutes les sections de l'entreprise et deviendra majoritaire. En 1940, selon les dispositions de la Loi de la convention collective (l'appellation nouvelle de la Loi relative à l'extension des conventions collectives, 1934), l'entente est rendue obligatoire pour l'ensemble des employés de l'industrie et des métiers visés (*Gazette officielle de Québec*, 21 septembre 1940). L'entente vaut pour la durée de la guerre, mais peut être résiliée à chaque année après un avis au Comité de négociations.

En raison de la période de guerre, les rapports collectifs de travail au Canada sont alors réglementés strictement par le Conseil national du Travail en Temps de guerre (1941-1944), en particulier le contrôle des salaires. Les administrations provinciales du travail collaborent rigoureusement à ce régime. En 1941, un décret limite à 50 \$ par année les primes versées aux employés durant la guerre. Cela contredit l'entente de 1940 qui prévoyait un boni lorsque les recettes annuelles de la Compagnie dépassent 15 M\$: chaque employé dont les revenus sont inférieurs à 2 500 \$/an reçoit une quote-part de 25 % du surplus. Invoquant le décret, la Compagnie remplace le paiement du boni par un boni de vie chère. L'insatisfaction des employés est vive et la Fraternité saisit mieux que les autres syndicats cette frustration, ce qui l'amène à créer deux autres sections locales : les opérateurs de tramway et les employés-es des services d'entretien.

² Les textes des conventions collectives de cette période sont disponibles pour consultation dans les fonds d'archives de la Société de transport de Montréal (STM) dans les sous-séries du Fonds de la *Montreal Tramways*

(1918-1952) et de la Commission de transport de Montréal (1951-1969); on y trouve en plus des conventions collectives, des sentences arbitrales, des mémoires, des documents juridiques et de la correspondance.

1943 : une grève, une entente collective et des répercussions politiques majeures

En 1943, la Fraternité demande d'être reconnue par la Compagnie étant donné sa représentativité manifeste dans l'ensemble des sections. C'est alors que l'Association des employés de la Compagnie des Tramways de Montréal propose d'organiser en accord avec le syndicat « catholique » un référendum en vue de donner au Comité de négociations un mandat de négocier une augmentation des salaires. La Fraternité sent la manœuvre qui veut l'écarter et riposte en convoquant une assemblée (2 500 des 3 000 employés y participent). Le ministre fédéral du Travail propose l'arbitrage du différend et menace de déclarer illégale la grève limitée commencée deux jours plus tôt. L'assemblée vote la grève. Les tramways rentrent aux remises et le Marché Atwater est occupé par les grévistes.

L'arrêt soudain du service de tramways complique évidemment la vie collective des Montréalais. Les piquets de grève sont respectés et la police intervient seulement en cas d'incident réel. La Fraternité organise elle-même un scrutin secret sur sa représentativité où elle obtient un appui massif (1137 pour, 12 contre). Les autorités municipales, dont certains membres affichent leurs sympathies aux grévistes, s'en remettent au gouvernement fédéral. Les appuis et les oppositions sont fermes et répartis explicitement à la fois dans les médias et entre les groupes francophones et anglophones. Le syndicat « catholique » exprime finalement son appui à la grève. Faute de transport en commun pour les travailleurs, les industries de guerre subissent une baisse de leur production. Le pouvoir fédéral intervient en nommant un conciliateur. Une entente intervient au bout de trois jours : le service de tramways est rétabli; il n'y aura aucune grève jusqu'à la fin de la guerre ni aucune discrimination contre les grévistes; les premiers membres du Comité de négociation sont désignés par la Fraternité; la négociation reprend avec l'application du régime fédéral de conciliation en cas de mésentente. La Fraternité a pris sa place.



Journal La Presse, le 29 mars 1943

Cette entente soulève une tempête politique au niveau fédéral. Des déclarations de toutes parts surgissent sur la violence appréhendée en cas de reprise d'une action illégale non sanctionnée. Le monde syndical est désuni : « S'il faut que la violence obtienne ce que la légalité et la justice n'ont pu obtenir, à quoi servira-t-il [sic] d'observer la loi » (Le Monde ouvrier, 3 avril 1943). Le cabinet fédéral est divisé sur l'orientation à prendre en matière de rapports collectifs de travail : le laisser-faire ou l'intervention étatique. Des pressions sont exercées pour engager des poursuites criminelles contre la Compagnie et les dirigeants syndicaux. Le Conseil national du Travail en Temps de guerre calme le jeu en décidant de tenir des auditions publiques sur les causes des troubles considérables dans le monde du travail au Canada dans cette période (*labour unrest*). L'année suivante, le rapport (le Rapport McTague, du nom de son président) qui en ressort entraîne l'adoption des grandes lignes du régime canadien de rapports collectifs de travail encore en vigueur aujourd'hui : un processus pour déterminer la représentativité du syndicat et l'obligation de négociation collective des conditions de travail avec le syndicat reconnu (C.P. 1003, 1944).³

La prochaine action de la Fraternité est de contester la suppression du boni de participation aux bénéfices. La Fraternité a gain de cause : ce boni n'est plus considéré comme une prime visée par le décret et les employés ont droit au boni rétroactivement au 1er janvier 1942 (un montant équivalent en moyenne au tiers du salaire annuel).⁴

³ Tucker, Sean et Brian Thorn, "Railing Against the Company Union: The State, Union Substitution, and the Montréal Tramways Strike of 1943," *Labour/Le Travail*, 58 (Automne 2006), 41-70.

⁴ *Gazette du Travail*, Canada, juin 1943.

1944... : l'empreinte de la Fraternité

Au début de 1944, sans l'accord de la Fraternité, une grève spontanée de 36 heures est déclenchée pour deux motifs : la concurrence syndicale persistante engendre une protestation contre le congédiement de trois employés membres de la Fraternité qui ont refusé de travailler avec des membres du syndicat rival; la négociation des salaires gelés depuis 1940 n'aboutit pas alors que les salariés des « industries essentielles à la poursuite efficace de la guerre » voient leurs salaires augmenter.

En août 1944, la négociation bloque sur la question de l'atelier syndical parfait réclamé avec force; suite aux rapports de conciliation infructueux, un vote de grève est pris : 3 520 pour; 78 contre. La grève est déclenchée le 2 août; le 11 août, un arrêté-en-conseil (P.C. 6416) est adopté en vertu de la Loi des mesures de guerre : le retour au travail immédiat est ordonné et deux vérificateurs sont désignés comme gestionnaires de la Compagnie.⁵ En mai 1945, une entente est conclue : les conditions de travail sont améliorées; la Fraternité devient le seul agent négociateur; une formule de retenue syndicale volontaire est prévue.

Un peu auparavant, deux lois majeures avaient été adoptées au Québec : la Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés. La liberté d'association est reconnue et l'obligation de négociation collective est édictée, mais dans le cas des services publics (ce qui inclus le transport en commun), la grève est interdite et à défaut d'entente, le syndicat s'adresse à un arbitre pour déterminer les conditions de travail. Le 17 décembre 1952, la reconnaissance syndicale est accordée à la Fraternité, sections locales 214, 219 et 232. Jusqu'en 1955, les conventions sont conclues avec l'intervention d'un arbitre. Par la suite, les conventions avec la Commission de transport de Montréal (CTM) sont conclues sans intervention de l'arbitre.

1964 : la reconnaissance du Syndicat des employés du transport de Montréal (CSN)

En 1964, le Code du travail remplace la Loi des relations ouvrières et le droit de grève est accordé aux salariés des services publics. En décembre, suite à un scrutin mouvementé entre la Fraternité et un nouveau syndicat affilié à la CSN, l'accréditation est accordée

au Syndicat des employés du transport de Montréal (CSN) composé des chauffeurs, des employés de garages, du personnel de soutien et des caissiers.



Assemblée d'acceptation de la première convention collective CTM-SETM (CSN), Montréal, juin 1965; photo : journal Le Travail, CSN.

1965 : la grève générale et la 1^{ère} convention

En juin 1965, la première négociation du nouveau Syndicat du transport de Montréal (CSN) aboutit à une grève de 13 jours au terme de laquelle plusieurs revendications sont satisfaites (congés de maladie, vacances, système de grief et arbitrage, prélèvement de cotisation syndicale, ancienneté et salaires).

1967 : une grève générale, la première loi spéciale et la 2^e convention collective

En 1967, durant l'Exposition universelle (Expo 67), la CTM remet en cause plusieurs avancées, ce qui entraîne une grève de 31 jours par l'ensemble des 6 000 employés (chauffeurs, conducteurs, employés d'entretien et de bureau et agents de sécurité). L'ordonnance de suspension de la grève (art. 99, Code du travail du Québec) n'est pas pleinement respectée; une session spéciale de l'Assemblée législative est convoquée pour adopter la première loi spéciale forçant le retour au travail (P.L. 1) : la loi prévoit la reprise des services dans 48 heures, l'arbitrage obligatoire à défaut d'entente et en cas de désobéissance, des sanctions aux syndicats, aux grévistes et à leurs dirigeants.

⁵ *Gazette du travail*, Canada, vol. 44, 1944, pp. 1042-1044.



Journal La Presse, 17 octobre 1967

À la fin du compte, une entente intervient et la convention collective 1967-1970 contient à nouveau des améliorations des conditions de travail, notamment le niveau des salaires.

1970 : une menace de débrayage et la 3^e convention collective

En 1970, la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal (CTCUM) prend la relève de la CTM et l'employeur tente une nouvelle fois de revenir sur les conditions de travail, notamment des réductions de salaire dans certains postes et la demande d'un remboursement de salaires. La convention est conclue à la suite d'une menace d'un débrayage, mais des reculs sont subis sur les salaires de certains corps de métier.

⁶ Les autres syndicats présents actuellement à la Société de transport de Montréal (STM) sont les suivants : Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport, SFCP, section locale 1983; Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun, SFCP, section locale 2850; Syndicat

1972 : la constitution du Syndicat du transport de Montréal (Employé-es des services d'entretien - CSN)

En 1972, les chauffeurs d'autobus et opérateurs de métro décident de voler de leurs propres ailes au sein de la Fraternité des chauffeurs et conducteurs de métro; en 1983, ce groupe change d'adhésion en constituant le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport, section locale 1983, SFCP. Les employé-es des services d'entretien de la CTCUM demeurent regroupés au sein du Syndicat du transport de Montréal, section garage et entretien (CSN); les caissiers et les employés de bureau sont regroupés dans deux autres sections. C'est plus tard que l'appellation actuelle est adoptée : le Syndicat du transport de Montréal (Employé-es des services d'entretien - CSN).⁶

1973-74 : la grève générale, les injonctions, les outrages au tribunal et la 4^e convention collective

En 1973, la hausse générale des prix en Occident avivée par le « choc pétrolier » amène les organisations syndicales canadiennes et québécoises à revendiquer la réouverture des conventions collectives pour introduire l'indexation des salaires au coût de la vie. Le Syndicat du transport de Montréal (CSN) se joint au mouvement et réclame l'indexation des salaires.

En janvier 1974, 160 électriciens débrayent pour protester contre une mesure disciplinaire imposée à un électricien qui a refusé de travailler le jour de Noël; le mouvement est suivi les jours suivants par des centaines de préposés à l'entretien. Une injonction ordonnant le retour au travail met fin au mouvement. Les jours fériés du 24 juin et du 1^{er} juillet sont l'occasion d'un mouvement de « congé généralisé » chez les employé-es des services d'entretien et les caissiers (Syndicat du transport de Montréal, section caissiers - CSN). Au même moment, la grève des agents de sécurité de la CTCUM (Fraternité des Employés du Service de la Sécurité) et le respect de la ligne de piquetage de certains établissements par des chauffeurs d'autobus et des conducteurs de métro s'ajoutent au portrait; le métro est interrompu ces journées-là.

des professionnelles et professionnels de la STM; Syndicat des travailleuses et travailleurs de la STM-CSN (commis-divisionnaires); Fraternité des constables et agents de la paix de la STCUM.

Le 6 août, 73 mécaniciens sont suspendus suite au refus d'entrer au travail lors d'un jour férié. Le lendemain, la grève des employés-es des services d'entretien et de garage est déclarée et la CTCUM obtient des injonctions forçant les grévistes à retourner au travail. Les ordonnances sont défiées et le service de métro interrompu. Le 5 septembre, 6 000 syndiqués-es et grévistes de Montréal manifestent contre les injonctions et exigent l'indexation des salaires



Manifestation pour l'indexation des salaires et contre les injonctions, Montréal, 5 septembre 1974; Archives CSN

Le 16 septembre, le juge Deschênes (Cour supérieure) rejette la requête pour outrage au tribunal en déclarant : « D'ici à ce que l'autorité politique trouve des remèdes appropriés à la solution de ces conflits sociaux, je suis d'opinion que la Cour supérieure ne doit pas prêter son autorité à l'écrasement d'une masse de citoyens par l'amende et la prison (...), ne doit pas collaborer à un geste voué d'avance à l'échec et impropre à résoudre un conflit qui relève maintenant, depuis un certain temps, de l'autorité politique ». Après une quarantaine de journées de grève, les négociations aboutissent au paiement d'un montant forfaitaire équivalent à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation et les suspensions sont levées. Le 20 septembre le service reprend.

1975 : la grève générale, une loi spéciale et la 5^e convention collective

En septembre 1975, la demande d'augmentation des salaires est au cœur de la grève « légale » de 10 jours des employés-es des services d'entretien et de bureau, ces derniers maintenant regroupés au sein du Syndicat des employés de bureau de la CTCUM-CSN. Suite à une commission parlementaire, une loi spéciale (P.L. 57) ordonne le retour au travail; les conditions de travail provisoires sont établies et un mécanisme de résolution du différend est imposé avec l'arbitrage en

bout de piste à défaut d'une entente. Une entente analogue à celles survenues avec les autres syndicats de la CTCUM est conclue : une augmentation salariale (+ 36 %) sur un contrat de deux ans (la hausse des prix au Canada entre 1972 et 1975 a été de 35%).

Au cours du même automne 1975, en réaction à la crise structurelle occidentale (la « stagflation »), le gouvernement fédéral et le gouvernement du Québec font adopter des lois qui limitent la hausse des salaires dans les secteurs public et privé. Cela amène des actions syndicales : la première grève canadienne d'un million de travailleurs, dont 250 000 au Québec, a lieu le 14 octobre 1976.

1977 : la grève générale avec les employés-es de bureau et la 6^e convention collective

En novembre 1977, lors des négociations pour le renouvellement de leur convention collective, les 2000 employés-es des services d'entretien et les 400 employés de bureau procèdent à un arrêt de travail incité par les reculs demandés par l'employeur, notamment l'ancienneté et les heures supplémentaires obligatoires. Après 17 jours de paralysie du transport en commun, le rapport des médiateurs est accepté : les reculs ont disparu et les mesures disciplinaires du congé férié de l'Action de grâces sont retirées.

1978 : la condamnation à la prison de quatre dirigeants syndicaux

En 1978, la Cour d'appel du Québec infirme la décision du juge Deschênes (1974) et condamne quatre officiers du syndicat à la prison : le président J. Beaudoin : 90 jours; les trois autres membres du comité exécutif, J. Morrissette, J. Thibault et P. Arnaut : 60 jours chacun; le syndicat est condamné à une amende de 50 000 \$.



Manifestation contre l'emprisonnement des dirigeants du syndicat, Montréal, 1978; Archives CSN

1979 : la grève générale avec les employés-es de bureau et la 7^e convention collective

En 1979, l'indexation des salaires est à nouveau au cœur de la grève de 19 jours (12-30 octobre) des employés-es des services d'entretien et des employés de bureau. Le rapport du médiateur est accepté : des gains sont réalisés avec une pleine indexation des salaires et l'introduction du Programme d'avancement des gens de métiers.

1982-84 : une avalanche d'événements jusqu'à la 8^e convention collective

En 1982, le Québec, comme le monde occidental, connaît une crise économique et financière importante. Le gouvernement du Québec serre la vis et les entreprises publiques sont appelées à contribution. Les négociations à la CTCUM sont difficiles. En janvier, dès le début de la grève, une autre loi spéciale (P.L. 47) ordonne le retour au travail des employés d'entretien, des chauffeurs et des employés de bureau après quatre jours de débrayage; la loi est respectée dans un climat de vive insatisfaction. La convention collective, alors expirée, est prolongée pour une durée de cinq mois et la reprise des négociations est engagée avec l'aide d'un conciliateur.

Dans cette période, les négociations entre le Front commun des syndicats du secteur public et le gouvernement du Québec sont dans l'impasse : le gouvernement veut imposer à l'ensemble du secteur public des coupures de salaires et une réduction des bénéficiaires des régimes de retraite. Des décrets gouvernementaux fixant les conditions de travail de l'ensemble du secteur public sont finalement adoptés (P.L. 105, 1982). Dans le cadre du Front commun syndical créé pour résister à ce mouvement de restrictions, des actions de protestation sont organisées et les employés-es des services d'entretien participent à une journée de débrayage en novembre 1982. Le 28 janvier 1983, ce débrayage effectué en contravention d'une injonction entraîne la condamnation pour outrage au tribunal du syndicat (amende de 50 000 \$) et l'emprisonnement de cinq dirigeants du syndicat (J. Morrissette : quatre mois; N. Pelchat, R. Montpetit, G. Girard et G. LeFebvre : deux mois chacun).

La situation des syndicats de la CTCUM est exacerbée par la constitution dans la loi spéciale de janvier 1982 (P.L. 47) de la commission d'enquête chargée de faire rapport au gouvernement sur le différend et, le cas échéant, de constater la situation qui prévalait chez

l'employeur en matière de relations du travail et de gestion du personnel; en mai 1983, le Rapport Jutras (le nom du président de la commission d'enquête) recommande des modifications législatives draconiennes pour encadrer l'exercice du droit de grève dans le transport en commun, y compris l'interdiction de faire la grève entre le 15 novembre d'une année et le 15 avril de l'année suivante, l'instauration de services essentiels et la perte d'ancienneté à tout travailleur qui participe à une grève « illégale ». Le syndicat dénonce vivement le rapport. En décembre 1982, le régime des services essentiels est devenu applicable aux services publics, dont le transport en commun, de telle sorte que la suffisance de ces services devra être établie à chaque fois que la santé et la sécurité publique seront en jeu.

Dans les premiers mois de 1983, un mouvement spontané de grève est engagé suite à la suspension d'un employé d'entretien dans un établissement. Dès le lendemain, le tribunal ordonne au syndicat et à ses dirigeants de contremander la grève et de donner en conséquence des directives de retour au travail; puis, le jour suivant, une loi spéciale rapidement adoptée ordonne le retour au travail et la mise en tutelle du syndicat (P.L. 16). Les sanctions de l'employeur tombent : outre les menaces d'amendes et la réduction de traitement en cas de contravention à l'ordre de retour au travail prévues dans la loi, 19 membres du conseil syndical sont congédiés. Des appuis syndicaux multiples sont mis en œuvre pour contester la tutelle et le congédiement des « 19 ». À la fin de l'année 1983, la négociation collective menée sous la surveillance des tuteurs aboutit : les « 19 » sont réintégrés et les acquis de la convention collective sont préservés.

LA PRESSE, MONTREAL, JEUDI 3 MAI 1984

la presse

POUR AVOIR DÉFIÉ UNE INJONCTION DE RETOUR AU TRAVAIL

Vingt chefs syndicaux de la CTCUM coupables d'outrage

■ Vingt dirigeants du Syndicat de transport de Montréal, dont le président Jacques Morrissette, ont été condamnés à la prison pour des accusations criminelles, dans des circonstances à peu près identiques, ont été reconnus coupables d'outrage au tribunal hier après-midi.

LEOPOLD LIOTTE

Le juge Denis Duchesne a ce pendant épargné des plaintes, deux autres membres du syndicat qui avaient refusé de faire le procès devant le juge, qu'il a accusés de ne pas avoir respecté l'ordre de retour au travail. Les autres chefs syndicaux ont été condamnés à la prison pour outrage au tribunal hier après-midi.

« C'est le juge Louis Tannenbaum, on s'en rappelle, qui, en mai 1982, avait ordonné au personnel d'entretien de la CTCUM de retourner au travail, suite au débrayement d'une grève illégale, la veille. Les dirigeants du syndicat avaient lorsque divers autres pour tenter de démontrer à la cour qu'ils n'avaient pas été avertis d'office. Même si le juge Tannenbaum avait même déclaré que la signification de son ordonnance pouvait être faite le plus rapidement possible par la radio et la télévision.

Le juge Duchesne, toute preuve en main, se dit étonné qu'il n'ait pas mis en les dirigeants du syndicat, organisations, certaines restrictions et recherches ont été effectuées sur les journaux. Il est de nature publique, dans la mesure que cette condamnation a une portée incriminable, et il est évident. Ce n'est cependant qu'à la suite d'une telle décision adoptée par l'Assemblée nationale, le 22 mai, que les travailleurs ont cessé de se débrayer.

Les procureurs ont donc le présent devant la cour le 3 juin pour le prononcé de leur sentence.

Le juge Duchesne évoque par ailleurs, dans sa décision, le pro-

« Même pour des journalistes qui avaient été courtois comme l'indique, ce qui a conduit des rédacteurs à déplorer devant la menace faite de se voir par la suite refuser un certain accès à d'autres informations par des groupes syndicaux indisciplinés.

Rappelant que le problème se présentait finalement pas présente dans toute son acuité, lors de l'interdiction, les magistrats soulignent que la question qui se pose est celle de savoir si le droit du public à l'information peut l'emporter sur le droit de ce même public de voir le cas que justice soit faite. Car, à l'exception, du se reporter, in situ, sur le lieu de la manifestation, il est de nature publique de voir le cas que justice soit faite.

Le juge Duchesne se dit étonné d'avoir vu que celui qui accepte de donner une interview au journaliste que le journaliste a accepté de lui diffuser le rapport et qui, par ailleurs, la question de la validité de la loi n'est pas en jeu.

photo: LA PRESSE

Jacques Morrissette

Journal La Presse, 3 mai 1984

En juin 1984, les sanctions pour contravention à l'injonction sont prononcées contre les dirigeants du syndicat : J. Morrisette et G. Lefebvre : 60 jours de prison; G. Chateaufort et R. Duphily : 30 jours de prison; 16 membres du syndicat écotent d'amendes variant de 300 \$ à 1 000 \$ et le syndicat d'une amende de 50 000 \$. La tutelle sera finalement levée au mois de mars 1985.

1986-87 : une menace de grève, un décret de maintien des services essentiels et la 9^e convention collective

En 1986-1987, la négociation des deux syndicats (chauffeurs d'autobus, conducteurs de métro et employés des services connexes d'une part et employés des services d'entretien d'autre part) se déroule parallèlement. Le syndicat des employés-es des services d'entretien a plusieurs objectifs : indexation des salaires; rattrapage salarial pour combler l'écart des ouvriers spécialisés avec des employés de services publics comparables; maintien de la contribution de l'employeur au régime de retraite; régime d'assurance-salaire; réduction de la semaine de travail à 37 1/2 heures. La STCUM a d'autres objectifs, notamment la sous-traitance des travaux d'entretien. Les chauffeurs d'autobus, conducteurs de métro et employés des services connexes font la grève durant sept semaines, mais en raison de l'obligation de maintenir des services essentiels, le service de transport en commun fonctionne durant les heures de pointe du lundi au vendredi. D'autre part, à la veille de la grève des employés-es des services d'entretien déjà déclarée « illégale » par un décret fondé sur l'absence de garantie du maintien des services essentiels, une entente est finalement conclue en mai 1987 : augmentation des salaires (18,5 % sur trois ans); restrictions à la sous-traitance; maintien de la contribution de l'employeur au régime de retraite; régime d'assurance-salaire.

1989 : une menace de grève et la 10^e convention collective

En 1989, la STCUM amorce une réorganisation de son fonctionnement en privilégiant la gestion d'équipes centrée sur l'atteinte des résultats : les garages deviennent des centres de transport, les ateliers des centres de responsabilités et les services des directions exécutives. La négociation avec le syndicat est concentrée sur la réduction de la semaine de travail; la STCUM se dit prête à aller dans ce sens si cette réduction est compensée par des gains d'efficacité équivalents. En février 1990, le Conseil des services essentiels (CSE)

rend une décision à deux volets : il ordonne aux employés-es des services d'entretien de cesser de refuser de faire les heures supplémentaires requises pour remettre en service les autobus immobilisés pour réparation ou vérifications (plus du tiers des véhicules); il suspend les nouveaux horaires de travail mis en place par la STCUM en novembre. Fin octobre 1990, à la veille de la grève annoncée, une entente est conclue notamment sur la réduction de la semaine de travail.

1991-92 : une prolongation forcée et le licenciement de 93 employés-es

En 1991, le contexte global des relations de travail du secteur public québécois est plombé : les finances publiques sont éprouvées par le spectre des déficits croissants. En avril 1991, sous la menace d'une loi spéciale, les syndicats du secteur public acceptent une prolongation de six mois de la convention collective avec une augmentation de 3 % prévue au dernier jour de la convention collective, le 1er juillet 1992. Puis, en février 1992, dans un contexte où la récession persiste, les organisations syndicales sont appelées à renoncer à l'entente conclue et à accepter une nouvelle prolongation comportant des concessions salariales. En mai, une nouvelle prolongation d'un an des conventions collectives est convenue; l'augmentation de 3 % au 1er juillet 1992 est maintenue.

En plus en 1991, le gouvernement du Québec se retire du financement des dépenses d'exploitation du transport en commun (Réforme Ryan) entraînant une baisse importante des revenus de la STCUM. En septembre 1991, des concessions importantes sont demandées : congé de cotisation à la caisse de retraite en 1992 et gel des salaires en 1993. Le syndicat propose des prises de retraite financées en partie par le surplus de la caisse de retraite. Devant le refus du syndicat, la STCUM procède à la scission des caisses de retraite pour obtenir le congé de cotisations dans les caisses des autres employés et annonce le licenciement de 93 employés-es des services d'entretien pour le 1er janvier 1992. En guise de riposte, une campagne publique d'opposition aux licenciements est organisée et les employés refusent d'effectuer le travail en heures supplémentaires. Une action de grève à compter du 1er mars est envisagée. En mars, l'arbitre n'annule pas la procédure de licenciement, mais ouvre la porte à des griefs individuels qui seront accueillis favorablement en grande partie au cours des mois suivants. En avril, le syndicat décide de suspendre les moyens de pression afin de « favoriser les discussions avec l'employeur ».

La convention collective qui n'a pas été rouverte ni modifiée arrive à échéance le 11 janvier 1993. Le contexte des relations de travail dans le secteur public québécois ne va pas mieux.

1993 : une loi prolongeant la convention collective, une menace de grève et une entente sur la caisse de retraite

Au printemps 1993, le gouvernement du Québec dépose un projet visant à prolonger les conventions collectives pour deux ans dans le secteur public, les municipalités et les organismes municipaux comme la STCUM (P.L. 102). Les salaires seraient gelés pour deux ans et la masse salariale amputée de 1 % pour les années 1993-1994 et 1994-1995. Malgré les protestations considérables, les décrets permettant l'application de la loi sont promulgués le 29 septembre 1993 avec effet rétroactif au 1er avril 1993 et les conventions collectives sont prolongées jusqu'au 30 juin 1995. Les protestations des salariés du secteur public se poursuivent : en juin 1993, une journée de grève est organisée dans le secteur public et le transport en commun est paralysé à Montréal. En décembre, le syndicat envisage le recours à la grève en janvier 1994 à défaut d'une entente sur le surplus de la caisse de retraite. En mai 1994, une entente est trouvée : une partie du surplus de la caisse de retraite servira à bonifier les rentes et favoriser la prise de retraite; à la suite du gel des salaires de 2 ans, une augmentation de 2 % est prévue en 1995 et en 1996 et une autre est établie en fonction de la hausse des prix l'année suivante.

1997 : un programme de réduction des postes, une menace de grève et la 11^e convention collective

En 1997, la STCUM s'engage dans un programme de « rationalisation » qui entraîne une perte de 133 postes et une prévision de réduction de 350 autres en 1998. Les négociations reprennent et sont à nouveau axées sur les questions de salaire et de régime de retraite. En février, tout juste avant un vote de grève, une entente de trois ans est conclue : augmentations de 5 % (1 % + 2 % + 2 %); améliorations du régime de retraite; meilleure indexation des prestations et des conditions pour favoriser la retraite anticipée.

2000 : la réduction du financement, des moyens de pressions, la menace de grève et la 12^e convention collective

En 2000, les négociations accrochent sur la question des surplus de la caisse de retraite et du congé de cotisation de trois ans recherché par l'employeur qui a subi une réduction de la quote-part de la Communauté urbaine de Montréal (CUM). Le syndicat veut bonifier les avantages du régime et obtient le mandat de déclencher la grève au moment jugé opportun. La STCUM suspend le versement des cotisations à la caisse de retraite des employés-es des services d'entretien. À compter de février, les employés exercent des moyens de pression surveillés par le Conseil des services essentiels. Une grève est prévue pour le 16 juin durant la course du Grand Prix de Montréal (F1).



Journal La Presse, 14 juin 2000

L'entente sur la convention collective intervient 48 heures avant l'échéance. Les conditions du règlement prévoient la création d'un fonds spécial alimenté par des surplus de la caisse et destiné à une indexation des rentes versées et futures et la transformation de 100 postes temporaires en postes permanents.

2003 : des moyens de pression, une grève de sept jours et la 13^e convention collective

En 2003, la négociation de la convention collective échue en janvier est axée encore sur la question salariale et la gestion du régime de retraite où le syndicat réclame la parité des gestionnaires. Les moyens de pression commencent à l'automne et la grève est déclenchée le 17 novembre. Le Conseil des services essentiels impose ses conditions : le service de transport doit être offert durant les heures de pointe (AM et PM et entre 23 h et 1 h ainsi que le samedi PM). Les négociations se déroulent avec une conciliatrice dont la recommandation est acceptée après sept jours : augmentation de salaire de 8,7 % pour les quatre prochaines

années; parité des votes dans l'administration de la caisse de retraite.

2004 : le discours sur la privatisation du transport en commun

En 2004, des projets de privatisation du transport en commun (sous-traitance ou partenariat privé et public de leur secteur) sont lancés par le gouvernement. Chacun des syndicats du secteur du transport en commun adopte un plan d'action et d'information pour faire obstacle à toute forme de privatisation. L'objectif est de persuader la population de la nécessité de maintenir en totalité les sociétés publiques de transport en commun et d'amener le gouvernement à écarter toute forme de privatisation. La protestation porte fruit et le projet demeure une idée.

2007 : la grève, le retour au travail sous menace d'une loi spéciale, des moyens de pression et la 14^e convention collective.

En 2007, les enjeux des négociations des employés-es des services d'entretien comprennent les salaires et la disparité dans certaines dispositions du régime de retraite dans un contexte où la Société de transport de Montréal (STM) prévoit un déficit important. Après quatre mois de négociation, le syndicat donne un avis de grève qui débute effectivement le 22 mai en respectant les services essentiels (heures de pointe tous les jours de la semaine). Devant un ultimatum gouvernemental d'intervenir à nouveau, un retour au travail rempli de ressentiment intervient après quatre jours de grève. La proposition de gel salarial en 2007 suivi de quatre années d'augmentation de 2 % par année et du maintien de la disparité du régime de retraite n'est pas acceptée. Des moyens de pression sont exercés durant les mois suivants. En janvier 2009, une entente de cinq ans est conclue (2007-2012) avec une augmentation de salaire bonifiée, l'amélioration du régime de retraite (mêmes conditions pour les travailleurs anciens et nouveaux) et une clause de réduction des coûts d'entretien où les économies réalisées sont réparties également entre la STM et les employés-es des services d'entretien.

2012 : la négociation et la conclusion de la 15^e convention collective

En 2012, la négociation de la convention collective de six ans (2012-2018) se déroule rondement. L'entente prévoit une augmentation de salaire (2%/an), le maintien des conditions du régime de retraite (la réponse au

débat sur la transformation des règles de financement des régimes de retraite du secteur public), l'allongement à deux ans de l'assurance-maladie en cas d'invalidité, une disposition de prévention en matière de harcèlement et le renouvellement de l'entente sur l'amélioration de la performance dorénavant applicable à l'entretien du métro.

2017, 2018..... : un double enjeu à l'horizon



Des travailleurs du STM-CSN protestent contre le Projet de loi 3; Montréal, métro Berri-UQAM, 23 octobre 2014; Archives CSN

Depuis 2014, l'enjeu du régime de retraite est revenu à l'avant-scène. Malgré les ententes collectives passées durement décrochées et les vives protestations syndicales, un nouveau cadre défini par le Projet de loi 3 sur les régimes de retraite des municipalités vise les employés-es des services d'entretien de la STM : le partage à 50 % du coût du régime et des déficits futurs. Les modalités d'application de ces modifications sont présentement l'objet de négociations; les actions collectives en cours, dont la contestation de la constitutionnalité de la loi, feront l'actualité des prochains mois.

En plus, depuis 2016, le Projet de loi 110 a imposé un nouveau processus de négociation collective applicable à la STM en fixant la durée minimale des conventions (cinq ans) et un délai pour la durée de la négociation (180 jours). Selon les syndicats, cette rigidité va inévitablement augmenter le nombre de débrayages. Les prochains mois montreront comment ce nouveau cadre répondra à la détermination syndicale qui conteste aussi la constitutionnalité de la loi.

Conclusion

La naissance du premier syndicat des employés du transport en commun montréalais s'est déroulée dans le cadre d'un conflit de travail (1903). Au cours des cinquante dernières années, on a observé comment ce scénario est devenu une caractéristique des rapports collectifs entre cet employeur et ce syndicat. Quelques éléments d'explication peuvent être avancés.

La configuration de ces rapports collectifs de travail se déroule dans un environnement spécifique. Le transport en commun est un service public administré par un employeur soumis à des objectifs financiers et économiques déterminés par des « autorités gouvernementales municipales et provinciales » dans un contexte évidemment politique.

Cet employeur public ne peut concrètement recourir au lock-out pour pressurer les employés à accepter les conditions de travail. D'autre part, depuis 1982, le syndicat doit offrir un nombre croissant de services essentiels, ce qui transforme l'application classique du rapport de force (retrait de la force ou de la demande de travail selon le cas). En plus, comme on l'a vu, le recours soutenu à des lois spéciales dans le secteur public québécois a singulièrement frappé le domaine du transport en commun et créé un effet dissuasif (*chilling effect*) dans le processus de négociation (« ça sert à quoi de chercher le compromis quand ils vont de toute façon imposer le résultat »). De façon analogue, la mobilisation régulière de l'appareil judiciaire (injonction, outrage au tribunal, emprisonnement) en vue de dénouer les conflits de travail a contribué quelque part à leur exacerbation.

Au Québec (comme ailleurs au Canada), le régime des rapports collectifs de travail fait reposer sur chacune des parties (syndicat et employeur) la responsabilité de s'entendre sur les conditions de travail; cette atomisation (un syndicat pour chaque unité d'accréditation dans chaque entreprise) crée entre les divers membres d'un champ d'activités plus d'émulation que de cohésion, devenant ainsi une source de multiplication du nombre de conflits.

Les employés-es des services d'entretien de la STM exercent toutes et tous des métiers plus ou moins spécialisés : ils et elles en sont à la fois fiers et très conscients des conditions qui assurent que leur tâche est accomplie de façon efficiente; toute action de l'employeur qui compromet ces conditions entraîne résistance et contestation.

Enfin, ce groupe de syndiqués-es a développé au cours des ans des pratiques de mobilisation collective « dès qu'il y a un problème quelque part ». L'appel à l'assemblée générale des membres pour prendre une décision syndicale est méthodique. Les actions collectives qui en ressortent sont l'objet de débats parfois intenses qui deviennent la source de la détermination de ceux et celles engagés-es dans toute action syndicale décidée

ensemble(s). C'est probablement ceci qui explique mieux tout cela.

Bibliographie

Dumais, Mario et Yolande Pinard, *La grève de 1974 à la CTCUM : chronologie et documents*, Rimouski, RCHTQ, 1977, 242 pages.

Dumas, Evelyn. *Dans le sommeil de nos os : quelques grèves au Québec, de 1934 à 1944*. Montréal, Leméac, 1971. 170 pages.

Gosselin, Linda ; Martin Cossette, *Étude du conflit survenu entre la Commission des transports de la Communauté urbaine de Montréal (CTCUM) et le Syndicat des employés du transport de Montréal (CSN – services d'entretien)*, Montréal, Université de Montréal, 1979. [texte ronéotypé].

Guévremont, Normand, *Ouvrons nos contrats, résistons aux injonctions : la grève des travailleurs du transport de Montréal, été 1974*, Montréal, Presses socialistes internationales, 1975, 98 pages.

Paquin, Christian, *Histoire de la fondation et des deux premières grèves de l'Union des employés de Tramways de Montréal : (février-mai 1903)*, Montréal, UQAM, 1981. [texte ronéotypé].

Tucker, Sean et Brian Thorn, "Railing Against the Company Union: The State, Union Substitution, and the Montréal Tramways Strike of 1943," *Labour/Le Travail*, 58 (Automne 2006), 41-70.