

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

Jacques Desmarais

Professeur à la retraite (UQAM) et secrétaire-trésorier du Centre d'histoire et d'archives du travail (CHAT)

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 (Employé-es des services d'entretien - CSN). Le syndicat est affilié à la Fédération des employés 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, le syndicat a mis en œuvre avec ses membres des actions syndicales diverses (1965, 1967, 1970, 1974, 1975, 1977, 1979, 1982, 1983, 1984, 1987, 1990, 1993, 1994, 1997, 2000, 2003, 2007, 2009). Au cours des ans, on relève fréquemment 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) 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. La CTM devient la Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal (CTCUM) en 1974 avant de porter le nom de Société de transport de la communauté urbaine de Montréal (STCUM) en 1985 et devenir la Société de transport de Montréal (STM) en 2002.

De 1861 à 1892, le petit réseau de tramways est hippomobile. Le premier tramway électrique apparaît en 1892 et le réseau est progressivement électrifié. Le dernier tramway à traction animale est retiré du service en 1894. Mis en service en 1919, les autobus ne s'imposent qu'en 1925 avec la création de plusieurs lignes régulières; les premiers trolleybus sont utilisés en 1937. Les autobus commencent à remplacer les tramways en 1951 et le dernier tramway est retiré du service en 1959. Le métro est inauguré en 1966 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 des 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 1861 dans un mouvement d'une journée de grève engagée par un groupe de conducteurs de tramways qui revendiquent une augmentation de salaire (2 octobre)². Le 16 mai 1866, des conducteurs et des hommes d'étable font une journée de grève³.

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 du syndicat, 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 demandé⁴. La Compagnie refuse d'abord de négocier arguant que le syndicat est formé 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 grève⁵.



Illustration 1 : La Presse, 6 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 de la création d'un syndicat est accepté, mais il se transforme en une association de secours mutuel⁶.



Illustration 2 : La Presse, 7 février 1903

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 employés⁷. En 1937, des représentants liés au Syndicat des employés de tramways, le syndicat « catholique », contestent la représentativité du Comité de négociation, mais la démarche ne réussit pas. Durant toute la période, c'est l'*Amalgamated*, « l'union internationale », qui demeure dominante⁸.

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

Un troisième syndicat, la Fraternité canadienne des employés de chemin de fer et autres transports (FCEC), fait son apparition en 1940. Communément appelé la *Brotherhood* (*Canadian Brotherhood of Railway Employees* (CBRE)), il est composé de cheminots et d'employés du transport en commun. Il est alors affilié au Congrès canadien du travail (CCT) et plus tard au Congrès du travail du Canada (CTC). Petit à

petit, la Fraternité recrute des membres dans toutes les sections de l'entreprise et devient 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 visés⁹. 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 de 1941 à 1944, en particulier le contrôle des salaires. Les administrations provinciales responsables des relations du travail collaborent rigoureusement à ce régime. En 1941, un décret qui limite à 50\$ par année les primes versées aux employés durant la guerre entre en contradiction avec l'entente de l'année précédente 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 recevait 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.

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 parmi les employés de 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 garages de remise et les grévistes s'installent au Marché Atwater¹⁰.

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 gouvernement fédéral intervient en nommant un conciliateur qui parvient à une entente 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 mésentente¹¹. La Fraternité a pris sa place.



Illustration 3 : *La Presse*, 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 »¹². 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 nombreux conflits dans le monde du travail au Canada dans cette période (*labour unrest*). L'année suivante, le gouvernement demande au Conseil de formuler des recommandations pour stabiliser les salaires et de rédiger une version préliminaire d'un code des relations de travail. Il en découle le Rapport McTague, du nom de son président, qui 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)¹³.

La prochaine action de la Fraternité est de contester la suppression du boni de participation aux bénéfices. Elle 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)¹⁴.

1944... : l'empreinte de la Fraternité

En 1944, deux lois majeures sont 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 inclut le transport en commun), la grève est interdite et à défaut d'entente, un arbitre déterminera les conditions de travail.

Au début de 1944, sans l'accord de la Fraternité, une grève spontanée de 36 heures est déclenchée : 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; des employés de la Compagnie de tramways sont alors arrêtés pour violation de la nouvelle loi qui interdit la grève des employés des services publics¹⁵.

En août 1944, la négociation bloque sur la question de l'atelier syndical 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 Compagnie¹⁶. 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 prévue¹⁷.

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 syndicats s'entendent avec la Commission de transport de Montréal (CTM) sans arbitrage.

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.

1965 : la grève générale et la négociation de la 1^{re} convention collective

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 salaires¹⁸.



Illustration 4 : Assemblée d'acceptation de la première convention collective CTM-SETM (CSN), *Le Travail* (CSN), juin 1965.

1967 : une grève générale et la première loi spéciale

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) : elle 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. 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 salaires¹⁹.



Illustration 5 : *La Presse*, 17 octobre 1967

1970 : une menace de débrayage

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 de l'ensemble des 5 000 employés-es, notamment des réductions de salaire dans certains postes et la demande d'un remboursement de salaires. La convention de la 3^e convention collective est finalement conclue à la suite d'une menace d'un débrayage, mais des reculs sont subis sur les salaires de certains corps de métier²⁰.

1972 : la constitution du Syndicat du transport de Montréal (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. Ce groupe change d'adhésion en 1983 en

constituant le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport, section locale 1983, SCFP. 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); les caissiers et les employés de bureau font partie de deux autres sections. C'est plus tard que l'appellation actuelle est adoptée : le Syndicat du transport de Montréal (Employés-es des services d'entretien - CSN)²¹.

1973-74 : la grève générale, les injonctions et les outrages au tribunal

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 cout de la vie. Le Syndicat du transport de Montréal (CSN) se joint au mouvement et réclame l'indexation des salaires lors de la négociation de la 4^e convention collective.

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 employés-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-là²².

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 salaires²³.

Le 16 septembre, suite au non-respect de l'injonction, le juge Deschênes de la 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 »²⁴. 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 service reprend le 20 septembre²⁵.

1975 : la grève générale et une loi spéciale

En septembre 1975, la demande d'augmentation des salaires est au cœur de la négociation de la 5^e convention collective. Elle se traduit par un arrêt de travail « légal » de 10 jours des employés-es des services d'entretien ainsi que des employés-es de bureau qui sont 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 des grévistes. 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 au mois de novembre : une augmentation salariale (+ 36 %) sur un contrat de deux ans (la hausse des prix au Canada entre 1972 et 1975 a été de 35%)²⁶.

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. Ces décisions mènent le 14 octobre 1976 à la première grève générale d'un million de travailleurs au Canada, dont 250 000 au Québec²⁷.

1977 : la grève générale avec les employés-es de bureau

En novembre 1977, lors des négociations pour le renouvellement de leur convention collective (la 6^e), les 2000 employés-es des services d'entretien et les 400 employés de bureau procèdent à un arrêt de travail en réponse à des 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 retirées²⁸.

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); la Cour supérieure condamne quatre officiers du syndicat à la prison : le président J. Beaudoin : 90 jours; les trois autres membres

du comité exécutif, J. Morrisette, J. Thibault et P. Arnaut : 60 jours chacun; de plus, le syndicat est condamné à payer une amende de 50 000 \$²⁹.



Illustration 6 : Manifestation contre l'emprisonnement des dirigeants du syndicat, Montréal, 1978 (Archives CSN)

1979 : la grève générale avec les employés de bureau

En 1979, l'indexation des salaires est à nouveau au cœur de la négociation de la 7^e convention collective. Les employés-es des services d'entretien et des employés de bureau débraient pendant 19 jours du 12 au 30 octobre. 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 métiers³⁰.

1982-84 : une avalanche d'événements

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 pour une 8^e convention collective 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.

Pendant 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 bénéfices 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. Morrisette : quatre mois; N. Pelchat, R. Montpetit, G. Girard et G. Lefebvre : deux mois chacun)³¹.

La situation des syndicats de la CTCUM est exacerbée par des éléments de la loi spéciale de janvier 1982 (P.L. 47) qui spécifient la formation d'une 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 1982, le Rapport Jutrás (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 »³². 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 déclenché 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. 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 prévue 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 préservés³³.



Illustration 7 : 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. Châteauneuf et R. Duphily : 30 jours de prison; 16 membres du syndicat écoupent d'amendes variant de 300 \$ à 1 000 \$ et le syndicat d'une amende de 50 000 \$³⁴. La tutelle sera finalement levée au mois de mars 1985.

1986-87 : une menace de grève et un décret de maintien des services essentiels

En 1986-1987, la négociation de la 9^e convention collective des deux syndicats (chauffeurs d'autobus, conducteurs de métro et employés des services connexes d'une part et employés-es 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 heures³⁵. 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 » selon 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-salaire³⁶.

1989 : une menace de grève à propos des horaires de travail

En 1989, la STCUM amorce une réorganisation de son fonctionnement à l'occasion de la négociation de la 10^e convention collective. Elle veut privilégier 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 supplémentaire 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 travail³⁷.

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 1^{er} 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 1^{er} 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. La STCUM refuse et 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 1^{er} janvier 1992³⁸.

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 1^{er} 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 1993³⁹. Le contexte des relations de travail dans le secteur public québécois ne va pas mieux.

1993 : une loi prolongeant la convention collective et une menace de grève

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 1^{er} 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 les prises 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 suivante⁴⁰.

1997 : un programme de réduction des postes et une menace de grève

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 de cette 11^e convention collective reprennent et sont à nouveau axées sur les questions de salaire et du 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 anticipée⁴¹.

2000 : la réduction du financement, des moyens de pressions et la menace de grève

En 2000, les négociations de la 12^e convention collective 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). 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 permanents⁴².



Illustration 8 : La Presse, 14 juin 2000

2003 : des moyens de pression et une grève de sept jours

En 2003, la négociation de la 13^e 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 retraite⁴³.

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 privatisation⁴⁴. 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

En 2007, les enjeux de la 14^e convention collective portent pour les employés-es des services d'entretien sur les salaires et la disparité dans certaines dispositions du régime de retraite. Les négociations se déroulent 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'entretien⁴⁵.

2012 : une négociation moins ardue

En 2012, la négociation de la 15^e 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

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 futurs⁴⁶. 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.



Illustration 9 : Des travailleurs protestent contre le Projet de loi 3, Montréal, Métro Berri-UQAM, 23 octobre 2014 (Archives CSN).

En plus, depuis 2016, la 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 débrayages⁴⁷. 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 en 1903. Au cours des cinquante dernières années, on a observé comment ce scénario est devenu une caractéristique majeure 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 ». Le contexte devient alors éminemment 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 l'histoire du syndicalisme et des relations de travail chez les employés-es des entreprises de transport en commun à Montréal.

Notes et références

¹ Ce court historique a été écrit à l'occasion de l'acquisition par le Centre d'histoire de d'archives du travail (CHAT) du Fonds Syndicat du transport de Montréal (Employés-es des services d'entretien – CSN) en 2017. Une première version de ce texte est parue sur le site du CHAT : http://www.archivesquebecoisestruavail.org/CHAT/PDF/STM_CSN_histoire.pdf

² Jean Hamelin, Jacques Rouillard et Paul Larocque, *Répertoire des grèves dans la Province de Québec au XIXe siècle*, Centre de recherche en histoire économique du Canada français, Montréal, Presses H.E.C., 1971.

³ Société de transport de Montréal, Chronologie de l'entreprise : <http://stm.info/fr/propres/decouvrez-la-STM-et-son-histoire/histoire/chronologie-de-l'entreprise>.

⁴ 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].

⁵ *La Presse*, 6 et 7 février 1903; *Le Courrier de Ste-Hyacinthe*, 11 février 1903.

⁶ *L'Avenir du Nord*, 28 mai 1903; *Le Canada-Français*, 29 mai 1903; *Le Prix Courant*, 29 mai 1903.

⁷ 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.

⁸ 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), pp. 45-46.

⁹ *Gazette officielle de Québec*, 21 septembre 1940.

¹⁰ Dumas, Evelyn. *Dans le sommeil de nos os : quelques grèves au Québec, de 1934 à 1944*. Montréal, Leméac, 1971. pp. 87-114.

¹¹ Ibid.

¹² *Le Monde ouvrier*, 3 avril 1943.

¹³ Supra, note 9, Tucker et Thorn, pp. 67-69.

¹⁴ *La Gazette du Travail*, Canada, juin 1943.

¹⁵ *La Presse*, 19 février 1944; *Le Devoir*, 21 et 22 février 1944.

¹⁶ *La Gazette du travail*, Canada, vol. 44, 1944, p. 1042-1044.

¹⁷ Supra, Note 11, Dumas, p. 114.

¹⁸ Louis Falardeau, Les chauffeurs ont repris la route, *La Presse*, 22 juin 1965.

¹⁹ Jacques Lafrenière, Le conflit de la CTM est définitivement terminé, *La Presse*, 2 décembre 1967; *Le Travail*, Vol. 44, No. 4, avril 1968.

²⁰ François Barbeau, La menace de grève est définitivement écartée, *Le Devoir*, 4 janvier 1971.

²¹ 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, SCFP, section locale 1983; Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun, SCFP, section locale 2850; Syndicat 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.

²² Bernard Descôteaux, Autobus et métro seront encore perturbés, *Le Devoir*, 26 juin 1974.

²³ Bernard Descôteaux, Les grévistes confirment leur refus, *Le Devoir*, 14 août 1974; Réjean Tremblay et Jules Béliveau, 6 000 personnes défilent dans le plus grand calme, *La Presse*, 6 septembre 1974.

²⁴ Guy Deshaies, le juge Deschênes renvoie les plaintes, *Le Devoir*, 17 septembre 1974.

²⁵ Mario Fontaine, Deux lignes de métro déjà rétablies, *La Presse*, 20 septembre 1974.

²⁶ *Le Devoir*, 21 octobre 1975; sauf quelques points mineurs, le rapport du conciliateur a finalement été accepté par l'assemblée générale le 24 novembre 1975.

²⁷ J.-Jacques Samson, Mouvement sans précédent : 1 000 000 de canadiens débraient, *Le Soleil*, 15 octobre 1976.

²⁸ Rodolphe Morrisette, C'est l'impasse à la CTCUM : les pourparlers achoppent sur les conditions de retour au travail, *Le Devoir*, 5 décembre 1977; Rodolphe Morrisette, Soulagé, Montréal retrouve métro et autobus, *Le Devoir*, 8 décembre 1977.

²⁹ CTCUM c. Syndicat du transport de Montréal (C.S.), J.E. 78-445.

³⁰ Alain Duhamel, CTCUM et employés d'entretien acceptent sous condition le rapport du médiateur, *Le Devoir*, 30 octobre 1979.

³¹ Bernard Morrier, Séquelle du débrayage illégal de novembre à la STCUM : Morrisette condamné à quatre mois, *Le Devoir*, 29 janvier 1983.

³² Jutras demande de rendre illégal grève et lock-out à la CTCUM, *Le Soleil*, 12 mai 1982.

³³ Paul Roy, Les employés d'entretien signent pour trois ans, *La Presse*, 12 décembre 1983.

³⁴ Léopold Lizotte, Vingt chefs syndicaux de la CTCUM coupables d'outrage au tribunal, *La Presse*, 3 mai 1984.

³⁵ Information-Négociation, Bulletin d'information du Syndicat du transport de Montréal (Employés des services d'entretien-CSN), 23 septembre 1986, Fonds STM-CSN, Archives du CHAT.

³⁶ Au tour des mécaniciens de la STCUM à accepter les offres, *Le Soleil*, 11 mai 1987.

³⁷ Louis-Gilles Francoeur, Tout baigne dans l'huile à la STCUM, *Le Devoir*, 29 octobre 1990.

³⁸ François Berger, Aucun progrès dans les négociations à la STCUM, *La Presse*, 26 mars 1992; Martin Pelchat, Mise à pied de 93 3mployés d'entretien : l'arbitre donne raison à la STCUM, *La Presse*, 28 mars 1992.

³⁹ Martin Pelchat, Les employés d'entretien de la STCUM mettent fin à leurs moyens de pression, *La Presse*, 6 avril 1992.

⁴⁰ Jean-Robert Sansfaçon, Victoire des Montréalais, *Le Devoir*, 6 mai 1994.

⁴¹ Gilles Paquin, Une nouvelle convention à la STCUM, *La Presse*, 11 février 1997.

⁴² Sylvia Galipeau, STCUM : les employés d'entretien entérinent l'entente de principe, *Le Devoir*, 14 juin 2000.

⁴³ Geneviève Otis-Dionne, Autobus et métro à plein régime, *Le Devoir*, 24 novembre 2003.

⁴⁴ Bruno Bisson, Privatisation : les syndicats du transport en commun promettent la guerre totale, *La Presse*, 31 janvier 2004.

⁴⁵ Entente entre la STM et ses employés d'entretien, *Le Devoir*, 17-18 janvier 2009.

⁴⁶ Jeanne Corriveau, Le projet de loi 3 sur les régimes de retraite est adopté, *Le Devoir*, 4 décembre 2014.

⁴⁷ Le projet de loi 110 est adopté mais le SCFP entend la contester devant les tribunaux : <https://scfp.ca/le-projet-de-loi-110-est-adopte-mais-le-scfp-entend-la-contester-devant-les-tribunaux>.