



DEUXIÈME ÉDITION

DÉCEMBRE 2019



Bonjour à toutes et à tous,

Une autre année qui se termine et une toute nouvelle verra le jour bientôt. Profitons de la période des Fêtes, qui est à nos portes, pour faire le plein d'énergie, de dinde et d'atocas.

Profitons également de cette période pour célébrer en famille et entre amis et bénéficier ainsi de ce qui nous est le plus précieux.

« Le succès est la somme de petits efforts, répétés jour après jour. »

Leo Robert Collier

Ensemble, continuons ces efforts communs pour la réussite et le progrès.

N'oubliez pas, si vous fêtez un peu trop fort, ne prenez pas le volant!

Le comité exécutif du secteur transport

Joe Martorello, président

Daniel Lajeunesse, secrétaire

Daniel Carbonneau, VP secteur ouest

Michel Tailleur, VP secteur est

Jean-Pierre Bourgault, responsable politique de la FEESP

Nicolas Bureau, conseiller syndical FEESP

Manon Fontaine, employée de bureau FEESP

RÉSUMÉ DES NÉGOCIATIONS DU SYNDICAT DU TRANSPORT DE MONTRÉAL

Après 23 mois et 180 rencontres de négociation, le Syndicat du transport de Montréal (STM-CSN) a signé une nouvelle convention collective le 9 avril dernier pour les 2484 travailleurs d'entretien de la STM. En assemblée générale le 10 mars dernier, les travailleurs avaient adopté le projet de convention à 96,5 %, avec une participation d'environ 1600 travailleurs à l'assemblée, un nouveau record pour le syndicat. Compte tenu du fait qu'environ 400 membres étaient au travail au moment de l'assemblée et qu'environ 100 travailleurs étaient en invalidité pour accident de travail, le taux de participation a été très élevé. L'employeur s'était présenté à la table de négociation avec une longue liste de reculs, dont la privatisation de certains emplois.

Afin de contrer l'employeur avec ses mesures excessives et drastiques dans le contexte de la loi 24 qui limitait la durée des négociations au profit de l'employeur, nous avons mis l'emphase sur la mobilisation de nos membres. De plus, nous avons été très présents dans les milieux de travail, soit tout l'exécutif, tout en organisant plu-

sieurs manifestations.

Nous avons écrit beaucoup de tracts pour bien informer nos membres sur tous les déroulements quotidiens en lien avec la négo. Nous nous étions donné comme guide d'écrire un tract par mois au lieu d'un tract aux deux ou trois mois comme on le fait parfois. Nous distribuons les tracts partout dans les milieux de travail. Nous les mettons aussi sur notre page Facebook. Nous y avons donné tous les détails de la négociation, ce qui achoppait, ce que l'employeur demandait.

Nous avons eu recours aux médias traditionnels, surtout les journaux, et aux médias sociaux pour donner l'heure juste, pour expliquer ce qui s'était réellement passé pour essayer d'avoir l'opinion publique de notre côté. Nous avons fait plusieurs mises au point dans les médias, y compris dans les médias sociaux, par rapport à ce que la STM déclarait. C'est une première en ce qui nous concerne d'avoir eu l'opinion publique de notre côté. Aussi, on a opté pour une grève de temps supplémentaire au lieu de faire une grève totale avec services essentiels. On a arrêté tout le monde de

faire du temps supplémentaire pendant six jours.

Nous nous sommes adaptés aux nouvelles réalités. On ne peut pas négocier de la même manière que cela se faisait avant ces nouvelles lois.

Nous vous rappelons que les travailleurs étaient sous le coup de deux nouvelles lois anti ouvrières adoptées par le gouvernement du Québec, une sur les régimes de retraite *Loi 15* et l'autre sur le régime de négociation dans le secteur municipal *Loi 24*.

En ce qui concerne la loi 15, cela été vraiment complexe. Cela a engendré beaucoup de coûts parce que

nous devions tout le temps avoir un actuaire avec nous pour négocier. La loi 15 augmente notre cotisation à notre régime de retraite à chaque paie. Nous avons réussi à instaurer une nouvelle prime, la prime-Flex comme on l'appelle. C'est une prime qui compense en partie les effets de la loi 15 sur les régimes de retraite dans le secteur municipal. On va avoir une prime, qui va augmenter graduellement, qui va compenser pour les effets de la loi 15, car on est maintenant obligé de contribuer à 50-50 dans

notre régime de retraite avec l'employeur. Auparavant, la contribution était deux tiers par l'employeur et un tiers par les travailleurs. Nous avons des conventions collectives négociées là-dessus. On avait concédé beaucoup par le passé pour améliorer notre régime de retraite, mais la loi est venue changer cela. Même si nous avons des contrats négociés et signés en bonne et due forme avec l'employeur, la loi est venue abolir totalement les ententes du passé.

Pour ce qui est de la loi 24, qui a été adoptée en 2016, elle vient régir toute la négociation. Elle prévoit

des étapes : une période de temps pour négocier, après cela l'employeur peut demander la présence d'un médiateur. Tout est encadré, balisé, il y a des délais pour toutes les étapes. L'employeur s'est servi de la loi pour demander un médiateur. Le médiateur est intervenu dans notre négociation alors que cela faisait 8 mois qu'on négociait après que la convention collective soit arrivée à terme. Pendant la médiation, on a 60 jours pour s'entendre, après cela le médiateur peut prolonger



lui-même la médiation ou à la demande des deux parties. Une fois qu'il a prolongé la médiation, il faut que les deux parties consentent pour qu'il y ait une nouvelle prolongation de 60 jours. Il a fallu insister beaucoup pour que l'employeur soit d'accord avec cette nouvelle prolongation. Une fois ces 60 jours terminés, l'employeur nous menaçait de faire intervenir le mandataire spécial prévu par la loi, qui a le pouvoir à la limite de recommander le décret de nos conditions de travail. En vertu de cette loi, nous négocions constamment sous la menace. Aussi, nous n'avons pas le choix de signer des contrats d'une durée minimum de cinq ans, alors que notre tradition c'était des contrats de 3 ans.

En plus, la négociation a été extrêmement judiciairisée. L'employeur nous a souvent amenés devant le Tribunal administratif du travail. Il a constamment utilisé le judiciaire pour aider son rapport de force. Cela s'est produit sept fois. La judiciarisation est plus forte qu'avant parce que l'employeur sait qu'il a la loi de son côté.

Pour contrer les effets de la loi 24 dans le futur, nous avons négocié

et ajouté à la convention que dorénavant, on commencerait à négocier un an avant l'échéance de la convention afin de contrer les effets de la loi 24 qui nous limite dans le temps.

En conclusion, la STM a dû bonifier son offre salariale. Elle offrait 8,5 % sur sept ans. Elle a finalement accordé une augmentation de 2 % par année, pendant les sept années de la durée de la convention collective, avec la possibilité de dépasser 2 % au cours des deux dernières années en fonction de l'indice des prix à la consommation, avec un plafond de 3 %.

Elle a aussi octroyé une prime de compensation pour contrer les effets de la loi 15 et un rattrapage salarial pour les gens de métier. Nous avons fait beaucoup de gains en ce qui concerne les garanties des postes de jour, les postes qu'on appelle 5-2, 5 jours de travail, deux jours de congé. C'est rassurant pour les travailleurs qui ont moins d'ancienneté, qui sont obligés de travailler de soir et de nuit, car ils savent qu'à un moment donné il y aura de la place pour travailler de jour.

Tout ceci a permis d'ajouter 70 pages additionnelles à notre convention collective!

C'est ce qu'on appelle un travail d'équipe et surtout de SOLIDARITÉ !!



Propulsion Québec, l'électrification et les systèmes de transport intelligents

À la suite du colloque de novembre 2018 sur l'électrification et les systèmes de transport intelligents où l'organisme Propulsion Québec a fait une présentation, Nicolas Bureau, conseiller pivot du secteur, a participé comme expert aux réflexions du chantier talent main-d'œuvre de Propulsion Québec. Ce chantier a mandaté une firme afin de produire en 2020 une étude des impacts sur la main-d'œuvre au Québec des transports électriques et intelligents (TEI) ainsi des besoins en formation dans les entreprises et en centre de formation. Nicolas continuera d'influencer Propulsion Québec afin que nos membres puissent avoir des formations pour de perfectionner leur savoir-faire et maintenir des emplois de qualité.

Rencontre avec le président du Syndicat des employés et employées d'Énergir (CSN)

Le Syndicat des employés d'Énergir et l'Employeur ont entrepris de rendre le travail de leurs membres plus sécuritaire en instaurant des règles d'or en santé-sécurité, ce qui a occasionné la création de 41 nouveaux postes. Les thèmes abordés sont :

- La signalisation routière;
- La conduite préventive;
- Le travail en hauteur;
- Le cadenassage;
- L'étañonnement.

La signalisation routière sera traitée dans cette édition. Le comité paritaire, composé de membres du

comité exécutif, de travailleuses et de travailleurs et de gestionnaires a été créé à partir des planches du Tome 5 du ministère du Transport, avec l'aide de la firme spécialisée dans la signalisation, IGF Axiom, un logiciel a été créé afin que les employé-es, qui ont à effectuer des travaux sur la voie publique, puissent le faire en toute sécurité.

Une application mobile ainsi qu'un logiciel pour l'ordinateur a été créé comprenant la règle d'or sur la signalisation routière. L'employé, avec l'aide du pictogramme, peut choisir les conditions dans

lesquelles il doit effectuer les travaux ex : rue à voie simple ou multiple, la limite de vitesse permise, les intersections de rue, les rues simples, doubles, etc.. Une fois ces données entrées dans l'application, elles indiquent les mesures à appliquer comme le nombre de véhicules, le nombre de cônes, les panneaux de signalisation à utiliser, la flèche de signalisation, dans certains cas, l'employé doit faire appel à un camion Scorpion dont le service est offert par une firme externe. L'instauration de cette application facilite grandement le travail des salarié-es à mettre en place toutes les conditions nécessaires pour travailler de façon sécuritaire.

Fait important à noter chez Énergir, le syndicat et la gestion travaillent en partenariat et aux dires du président du syndicat, André Leonard, cela permet de bonnes relations de travail.

LOI 15

Les audiences à la Cour supérieure du Québec contestant la Loi 15 (*Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*) sont maintenant terminées. Plus de 90 jours d'audience ont eu lieu principalement à Montréal et à Québec. Plus d'une quinzaine d'avocats ont représenté nos intérêts pour treize groupes de demandeurs. Même les associations de cadres étaient représentées! Plusieurs organisations syndicales dont la CSN, FTQ, les syndicats de pompiers et de policiers, la FISA et la CSD ont défendu l'inconstitutionnalité de cette loi sauvage. Un jugement est attendu probablement au début 2020, mais il est fort à parier que ce litige se rendra jusqu'en Cour suprême peu importe si nous gagnons la cause en Cour supérieure. La CSN a fait entendre plusieurs témoins afin de démontrer l'atteinte au droit à la libre négociation, certains de nos travailleurs ont fait une éloquente démonstration de leur compréhension des enjeux très techniques liés à leur régime de retraite et de leur capacité à expliquer les effets de la Loi 15 au juge et aux procureurs de la procureure générale. Ils ont pu répondre avec brio aux questions du juge tout comme aux questions serrées de contre-interrogatoire.

**Avez-vous des informations à partager avec les syndicats
du secteur transport?**

**Organisez-vous un événement susceptible d'intéresser les
membres du secteur transport?**

Communiquez alors avec nous :

Feespqc.courrier@csn.qc.ca



Secteur transport

1601, avenue De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5

Tél.:514 598-2231 - télécopieur: 514 598-2398

<http://www.feesp.csn.qc.ca/transport>