

ISSN 2818-985X



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-TROISIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

**de la Commission permanente
de l'économie et du travail**

Le vendredi 23 mai 2025 — Vol. 47 N° 109

Interpellation : L'importance des grèves comme moteur des avancées sociales dans l'histoire du Québec

**Présidente de l'Assemblée nationale :
Mme Nathalie Roy**

2025

Commission de l'économie et du travail
Le vendredi 23 mai 2025 — Vol. 47 N° 109

Table des matières

Exposé du sujet M. Alexandre Leduc	1
Réponse du ministre M. Jean Boulet	3
Argumentation	4
Conclusions	16
M. Jean Boulet	16
M. Alexandre Leduc	17

Autres intervenants

M. Simon Allaire, président

Mme Valérie Schmaltz
Mme Brigitte B. Garceau
Mme Suzanne Tremblay
M. Pascal Paradis

Le vendredi 23 mai 2025 — Vol. 47 N° 109

Interpellation : L'importance des grèves comme moteur des avancées sociales dans l'histoire du Québec

(Dix heures)

Le Président (M. Allaire) : Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! Je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je demande à tous de prendre quelques secondes pour éteindre la sonnerie de vos multiples appareils électroniques, s'il vous plaît. Merci.

La commission est réunie afin de procéder à l'interpellation du député d'Hochelaga-Maisonneuve au ministre du Travail sur le sujet suivant : L'importance des grèves comme moteur des avancées sociales dans l'histoire du Québec.

Mme la secrétaire, est-ce qu'il y a des remplacements?

La Secrétaire : Oui, M. le Président. M. Caron (Portneuf) est remplacé par Mme Schmaltz (Vimont); Mme Cadet (Bourassa-Sauvé) est remplacée par Mme Garceau (Robert-Baldwin); M. Fontecilla (Laurier-Dorion) est remplacé par M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve).

Le Président (M. Allaire) : Merci. Alors, je vous rappelle que, conformément à l'entente prévue pour la 43^e législature, l'opposition officielle interviendra lors des deuxième, quatrième et sixième séries d'intervention, et le député de Jean-Talon interviendra lors de la cinquième série d'interventions. Alors, on est prêt à commencer avec les déclarations d'ouverture. M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, je vous cède la parole pour votre 10 minutes.

Exposé du sujet

M. Alexandre Leduc

M. Leduc : Merci, M. le Président. Bonjour, tout le monde. Content d'être avec vous aujourd'hui, en ce vendredi matin.

Chaque fois qu'on évoque la justice sociale, on parle d'équité, de droit, de redistribution, mais rarement du moteur qui a souvent rendu tout ça possible : la grève. Ce mot-là, bien, il dérange. Il peut agacer certains chroniqueurs. Il fait froncer les sourcils dans les conseils d'administration. Il fâche les gouvernements, qui aimeraient bien que les travailleurs et les travailleuses se contentent d'envoyer un simple courriel poli pour exprimer leur désaccord. Mais l'histoire nous montre autre chose, l'histoire nous enseigne que, sans grève, il n'y a pas de progrès social. Sans grève, il n'y a pas de redistribution de la richesse. Sans grève, il n'y a pas d'égalité, il n'y a pas d'égalité réelle. La grève, c'est le moyen d'action des gens qui n'ont pas de pouvoir économique, mais qui en ont un autre, celui de se lever ensemble, de dire non ensemble, d'arrêter de produire, d'arrêter de servir, d'arrêter de faire rouler la machine tant que les conditions sont jugées inacceptables. Ce n'est pas une lubie, ce n'est pas un caprice, c'est une arme de dernier recours, et elle a transformé nos sociétés. Partout sur la planète, les grandes avancées pour les travailleurs et les travailleuses n'ont jamais été données. Elles ont été gagnées, elles ont été arrachées à travers des grèves, des blocages, des mobilisations massives. Le droit de se syndiquer, de négocier collectivement, d'être entendus, le droit à une journée de travail humaine, à des congés payés, à des protections contre les accidents, aux congés de maladie, aux congés de maternité, à des retraites décentes, le droit à un salaire qui permet non seulement de survivre, mais de vivre dignement, rien de tout ça est tombé du ciel. Ce ne sont pas des faveurs, ce sont des droits fondamentaux qui ont dû être arrachés un à un de haute lutte.

Au Québec, l'histoire syndicale est marquée par des épisodes de courage, de résistance et d'organisation collective qui ont façonné notre société. Parmi ces moments clés, la grève de l'amiante de 1949, à Asbestos et Thetford Mines, se distingue. Déclenchée le 14 février 1949, cette grève a vu environ 5000 mineurs cesser le travail pour revendiquer des meilleures conditions de travail, notamment la réduction de la poussière d'amiante dans les mines, les augmentations salariales et la création d'un fonds de sécurité sociale administré par les travailleurs via leur syndicat. Ce conflit a duré près de cinq mois et a marqué... a été marqué par une forte répression de la part du gouvernement de Maurice Duplessis, qui a envoyé la police pour briser le mouvement. Malgré la répression, cette grève est considérée comme un tournant dans l'histoire du Québec, symbolisant l'éveil d'une conscience ouvrière ouvrant la voie vers des conditions de travail plus respectueuses de leur santé et sécurité au travail et mettant la table pour l'adoption de la Loi sur la santé et sécurité quelques décennies plus tard.

En 1957, la grève de Murdochville a également marqué l'histoire syndicale québécoise. Les travailleurs de la Gaspé Copper Mines ont déclenché une grève pour obtenir la reconnaissance de leur syndicat affilié aux Métallurgistes unis d'Amérique, les métallos. Le conflit a duré sept mois et a été caractérisé par des affrontements violents, des arrestations et une forte opposition de l'entreprise et du gouvernement. Bien que la grève se soit soldée par un échec immédiat, il a renforcé la solidarité syndicale et a mis en lumière la nécessité d'une meilleure protection des droits des travailleurs.

Cette reconnaissance croissante du droit à la syndicalisation, arrachée de force grâce aux grèves, a permis de faire en sorte que ce droit a finalement été reconnu aux fonctionnaires en 1964 grâce à l'adoption de la loi 25 par le

gouvernement Lesage. Cette loi historique a permis aux employés de l'État de former des associations reconnues et de négocier collectivement leurs conditions de travail. Avant cela, les fonctionnaires étaient exclus des protections offertes par le Code du travail. Ce gain s'inscrit dans le contexte de la Révolution tranquille et de la modernisation de l'État québécois. Il a ouvert la voie à une syndicalisation massive dans le secteur public.

Un peu plus tard, le Front commun de 1972 représente un autre jalon important. Cette coalition des trois principales centrales syndicales du Québec, la CSN, la FTQ et la CEQ, qui est devenue plus tard la CSQ, a rassemblé environ 210 000 travailleurs et travailleuses du secteur public pour revendiquer des augmentations salariales et des meilleures conditions de travail. La grève générale illimitée déclenchée en avril 1972 a été confrontée à une loi spéciale imposant le retour au travail et à l'emprisonnement des leaders syndicaux. Malgré la répression, ce mouvement a démontré la force et la solidarité syndicale, permettant d'aller chercher, pour 1974, la revendication centrale d'un salaire minimum de 100 \$ par semaine, en plus de laisser un héritage durable dans la lutte pour les droits des travailleurs au Québec.

La grève de la United Aircraft à Longueuil fut un autre conflit majeur, toujours en 1974, opposant plus de 4 000 travailleurs à leur employeur, une filiale de Pratt & Whitney. Déclenchée pour de meilleures conditions de travail et contre l'autoritarisme patronal, la grève dure près de cinq mois. Le conflit est marqué par des affrontements violents et une forte répression judiciaire. Il cristallise la montée du militantisme ouvrier au Québec. Cette lutte devient un symbole de la combativité syndicale des années 70, devient aussi le symbole des dangers d'avoir des travailleurs illégaux de remplacement, mieux connus sous le nom des scabs. En 1977, le Code du travail a été modifié pour interdire le recours aux briseurs de grève, appelés aussi scabs. Cette mesure visait à rétablir l'équilibre entre les parties lors d'un conflit de travail en empêchant l'employeur de remplacer les grévistes par d'autres travailleurs. Le Québec demeure l'une des rares juridictions en Amérique du Nord à avoir légiféré aussi clairement sur cette question.

Ces événements historiques illustrent la détermination des travailleurs québécois à lutter pour leurs droits et à améliorer leurs conditions de travail. Ils rappellent que les acquis sociaux ne sont jamais garantis et qu'ils doivent être défendus par une action collective et solidaire. Chaque fois qu'on a avancé, c'est parce que des gens ont osé, parce que des gens ont mis leur sécurité, leur emploi, leur réputation en jeu, parce qu'ils et elles savent que, quand on se bat collectivement, on peut gagner, mais que celui qui ne se bat pas a déjà perdu. Et pourtant chaque génération doit recommencer, chaque génération doit entendre que la grève est dépassée, qu'elle fait mal à l'économie, qu'elle prend les citoyens en otage. Mais les citoyennes et les citoyens, ce sont aussi ceux et celles qui enseignent à vos enfants, qui soignent vos parents, qui déneigent les rues, qui accueillent les patients à l'hôpital, qui assurent les services publics, et, quand ces gens-là se lèvent, ce n'est pas contre la population, c'est pour que les services tiennent encore dans cinq, 10 ans, c'est pour que leur métier soit viable, c'est pour que tout le monde y gagne. La grève, ce n'est pas l'échec du dialogue, c'est souvent le seul moyen d'être entendu et de forcer le dialogue, de renouer le dialogue.

Et si aujourd'hui on vous parle de ça, c'est parce que le droit de grève est menacé. Ici même, au Québec, on le limite, on le remet en question au nom d'une soi-disant paix sociale qui sert surtout à éviter les débats. Mais une société sans conflit, ce n'est pas une société en paix, c'est une société où les rapports de force sont gelés, où le pouvoir est confisqué par les plus forts, où les conflits sont tus. Et ça, nous, on ne peut pas l'accepter, à Québec solidaire. À QS, on est du côté des travailleurs, des travailleuses, on est du côté de ceux et celles qui se tiennent debout ensemble, on est du côté des syndicats qui organisent, des jeunes qui bloquent et qui débloquent l'avenir, des retraités qui se soutiennent. On est du côté de l'action collective, parce que, ce qu'on veut, ce n'est pas une société où les gens travaillent pour le patron et se taisent, ce qu'on veut, c'est une société juste, avec des citoyens engagés dans cette société, une société qui reconnaît le travail à sa juste valeur, une société qui ne prend pas pour acquis celles et ceux qui la tiennent debout, une société où les conditions de travail comptent pour de vrai, pas comme de simples paramètres qu'on ajuste pour équilibrer des budgets. Et pour ça, il faut défendre le droit de grève, même si ce n'est pas nécessairement populaire.

La grève, c'est un droit fondamental, c'est un droit démocratique, c'est un droit social. Et ce droit, il a été conquis. Ce droit, il est encore nécessaire. Ce droit, on se doit de le protéger, et c'est ce qu'on va faire. Alors, oui, on va continuer de se battre contre les projets de loi qui visent à limiter le droit de grève, comme le projet loi n° 89 encore à l'étude, ici, au salon rouge, contre les discours qui criminalisent les grévistes, contre les briseurs de grève. On va le faire avec fierté, parce que c'est ce que l'histoire nous demande. Parce que c'est ce que l'avenir exige, parce qu'on ne fait pas de progrès sans conflit, parce qu'on ne fait pas de justice sans lutte et parce qu'on ne gagne jamais rien sans se battre ensemble.

• (10 h 10) •

Et, M. le Président, le projet de loi n° 89, qui n'est pas terminé encore, on a terminé l'étude détaillée, il est devant nous dans les prochains jours pour adoption par la Chambre, par les députés, il est encore temps de reculer, pour la part du ministre. Et c'est intéressant qu'on ait ce débat-là aujourd'hui, hein, qui est prévu plusieurs semaines d'avance, presque deux ou trois semaines d'avance, alors qu'hier même une décision du Tribunal administratif du travail est tombée concernant une potentielle grève, ce dimanche à Montréal, à la STM. Cette décision-là est basée sur quoi, M. le Président? Sur la loi sur les services essentiels, celle que le ministre lui-même décide de contourner avec son propre projet de loi et ses services minimaux de bien-être. Il faut faire attention de pas... de ne pas manquer de respect pour la loi actuelle. La loi sur les services essentiels fonctionne, c'est ça, la démonstration qu'on a à travers le jugement du TAT d'hier. Sa propre loi que nous avons débattue ensemble, que nous avons adoptée ici, une des premières lois qu'on a faites ensemble en 2019. C'est une loi qui fonctionne. Elle a été testée dans le cas du RTC il y a deux ans. Le RTC a échoué dans son plaidoyer à démontrer qu'il y avait un danger physique pour la sécurité... sécurité physique des personnes. Mais là, la STM a fait un plaidoyer différent, on imagine, et a réussi à faire cette

démonstration-là. Bien, tant mieux pour le STM, mais ça veut dire que sa loi fonctionne, sa loi sur les services essentiels. On n'avait pas besoin d'inventer une autre affaire, le service de bien-être, etc. On n'avait pas besoin d'invoquer la sécurité environnementale, une des rares fois où le gouvernement parle d'environnement. On n'avait pas besoin de tout ça, on n'avait pas besoin de remettre en question le droit de grève, comme l'a fait le ministre, et s'arroger les pleins pouvoirs pour décréter la fin d'une grève, et tout référer à un arbitrage. Je ne sais pas ce que l'arbitrage aurait donné dans tous ces cas-là. Si on avait fallu arbitrer la loi anti-scabs, qu'est-ce que ça aurait donné? S'il avait fallu arbitrer l'assurance-emploi, qu'est-ce que ça aurait donné? Ça n'aurait probablement donné rien, M. le Président.

Alors, c'est important de revendiquer le droit de grève, de permettre sa pleine expression au Québec, parce que c'est comme ça qu'on a avancé dans l'ensemble des droits des travailleurs et travailleuses. Merci beaucoup.

Le Président (M. Allaire) : Merci, M. le député de Hochelaga-Maisonneuve. C'est au tour du ministre. La parole est à vous pour 10 minutes.

Réponse du ministre

M. Jean Boulet

M. Boulet : Oui, merci, M. le Président. Heureux d'être ici ce matin. Et j'aimerais saluer les collègues, bien sûr, du côté gouvernemental, mes collègues de Hull et de Vimont, d'Hochelaga-Maisonneuve, Robert-Baldwin et Jean-Talon, de même que les équipes qui contribuent à raffermir les présentations qui sont faites devant vous, ici, ce matin.

Écoutez, je peux y aller de manière académique, parfois, j'irai de façon moins académique, là, mais peut-être faire un petit peu d'historique, là, parce qu'il y a quand même un certain nombre de personnes qui m'ont préparé des éléments sur l'importance des grèves comme moteurs des avancées sociales dans l'histoire du Québec. De 1970 à 2012, les arrêts de travail ont augmenté. Puis quand je réfère aux arrêts de travail, il n'y a pas que des grèves, il y a aussi des lockouts qui ont été déclarés. Il y a eu des décennies, d'ailleurs, où il y avait eu une augmentation quand même assez importante des lockouts. Mais ils ont augmenté puis diminué. Il y a eu une nouvelle tendance à la hausse qui a commencé en 2013, avec une interruption en 2019-2020, avant de reprendre jusqu'en 2024.

C'est sûr que les effets des grèves sont extrêmement variés et asymétriques. Il y a des auteurs qui parlent d'un impact négatif sur la productivité. D'autres réfèrent à un effet positif, en termes d'expression collective et de gains pour les travailleurs. Au Québec, évidemment, il y a eu des gains, effectivement, qui sont des retombées intéressantes pour les travailleurs et les travailleuses, notamment les augmentations de salaire, l'amélioration des conditions de travail. Puis, on le sait, pour ceux et celles qui ont négocié des conventions collectives, on ne parlait pas, il y a 10 ans, 15 ans, de conciliation travail-famille, on ne parlait pas de l'importance d'assurer des absences pour des raisons maladie ou autres.

Il y a eu cependant aussi, pour les employeurs, des pertes économiques significatives, une perte dans la confiance des investisseurs. Il faut les limiter au maximum. D'ailleurs, on se targue, au Québec, de régler la majorité des négociations. Plusieurs réfèrent à un taux de solution s'approchant de 95 %. Mais, malgré ça, il y a eu une augmentation — j'y reviendrai — qui est particulièrement significative dans les dernières années. Et les conflits de travail peuvent aussi affecter, au-delà des travailleurs, travailleuses qui sont dans les unités d'accréditation syndicale, les employeurs, les proches, les familles, et ça perturbe aussi, notamment, l'éducation des enfants. Donc...

Puis là je me réfère à une étude de Pierre-André Lapointe, de 2016, sur la quasi-disparition de la grève et le régime néolibéral des relations de travail. Il s'exprimait aussi sur le dialogue social, les relations de travail, le syndicalisme. Et il y a une périodisation, là, des conflits de travail au Québec. Les années 70, elles étaient appelées les années de feu. Pourquoi? Parce qu'elles se distinguaient par la plus grande intensité dans les arrêts de travail au Québec, qu'on n'avait jamais connu ça.

Souvenez-vous, les 210 000 syndiqués du secteur public qui ont formé le premier front commun pour faire une grève au printemps 1972. Il y avait un nombre incalculable de travailleurs, travailleuses. Mais l'ensemble des arrêts de travail de ce front commun là a compté pour les trois quarts des jours-personnes perdus de l'année. Et il y a eu les rondes de négociations en 1979, 1980. En 1976, il y a eu une journée générale de grève dans l'ensemble du Canada, parce que ce n'est pas qu'en milieu de travail... mais c'était une grève pour contester la politique de contrôle des prix et des salaires du gouvernement fédéral. Et il y a eu la plus grande grève, aussi, dans l'industrie de la construction, qui touchait 60 000 travailleurs, 30 jours ouvrables, 30 % des jours-personnes non travaillés. Il y a eu le grand conflit, souvenez-vous, Alcan, Saguenay-Lac-Saint-Jean, qui a duré six mois. Je pense que mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve a aussi référé au conflit United Aircraft en 1974-1975. Ça a duré 20 mois et ça a engendré des modifications législatives. Parce qu'on parle d'amélioration des conditions de travail, mais il faut aussi parler de progrès législatifs. Donc, le législateur, au-delà de guider, au-delà de décider, entend, s'adapte et s'assure que les lois du travail soient compatibles avec l'évolution sociale, qui est aussi provoquée par ces conflits de travail là.

Les années 80. L'auteur Lapointe dit : C'est les années de reculs dans l'activité gréviste. Il y a eu une conjoncture économique, évidemment, le taux de chômage, l'inflation élevée, ça a modifié le pouvoir de négociation des travailleurs, ce n'est pas la même dynamique aux tables de négociation, mais les conflits sont demeurés nombreux. Il y a eu quand même une baisse de 10 % par rapport à l'année... à la décennie précédente, où on référerait à des années de feu. Dans le secteur public, les négociations 1982-1983, là, le gouvernement a recouru à des lois spéciales, des décrets pour réduire sa masse salariale, récupérer des augmentations déjà négociées, puis une compression salariale de 20 % dans les trois premiers mois de 1983, proposait un gel salarial, et ça a engendré une révision du régime de

négociation dans le secteur public en 1985. Et ça, il y a eu des conséquences, évidemment, variables. Il y a eu des lois spéciales pendant cette décennie-là, suite à des grèves dans les écoles, les hôpitaux.

Après ça, j'y vais rapidement, les années 1990. La fréquence et l'intensité des arrêts de travail, ça a considérablement diminué.

Et là, dans les années 2000, là, il y a eu une régression dans cette décennie et le nombre de lockouts a augmenté quand même de façon importante. Puis là je vais essayer de me limiter, mais la... Il y a eu quand même une grève majeure à la Société des alcools du Québec, 3 800 employés. Ça a débuté le 19 novembre 2004, ça s'est terminé par une entente de principe le 4 février 2005. Il y a eu le lockout Vidéotron, 2002-2003. À Petro-Canada aussi, un lockout, 2006-2007, on se souvient des retombées découlant des lockouts, aussi, Journal de Québec, 2006-2007, Journal de Montréal, 2009-2011.

Donc, les conflits sont moins nombreux sur la période moyenne de 140 conflits dans cette décennie-là contre 96 conflits dans la décennie 2000, mais ça dure beaucoup plus longtemps. Et ça varie d'une décennie à l'autre, là, en termes... je le répète, la fréquence et l'intensité. Des fois il y en a moins, qui durent plus longtemps, des fois, il y en a plus, qui durent moins longtemps. Donc, ils durent plus longtemps. Bon, la durée moyenne, je ne reviendrai pas là-dessus.

2010 à 2024, là, c'est une nouvelle tendance à la hausse, ponctuée par... Il y a eu une forte baisse, 2019-2020, évidemment, c'est l'année de la crise sanitaire. La tendance à la hausse a repris en 2021 puis ça s'est maintenu jusqu'à 2024. Il y a eu des conflits majeurs dans la construction, les cinq jours dans le secteur résidentiel, génie civil et, en... 1er juin 2013, il y a eu une grève des quatre secteurs qui a engendré une loi spéciale, qui a, finalement, été déclarée inconstitutionnelle. Il y a eu une grève aussi dans le secteur de l'éducation.

• (10 h 20) •

Puis je ne veux pas faire trop de sémantique, là, mais... Tu sais, plusieurs réfèrent au fait qu'on a le championnat, au Québec, en termes de nombre de grèves. Évidemment, on comprend que le taux de syndicalisation est plus élevé, il est à peu près de 40 %. Non, non, mais je le reconnais, collègue d'Hochelaga-Maisonneuve. Il est à peu près de 28 % en Ontario puis, probablement, en bas de 10 % aux États-Unis. Ça fait que c'est sûr, qu'il y a plus de grèves, mais le nombre est quand même effarant. Moi, ce que je vous mentionnais, c'est qu'on avait atteint, selon le calcul qui est souhaité, qui est privilégié par mon collègue, notamment, d'Hochelaga-Maisonneuve, en tenant compte de la multiplicité des accréditations syndicales...

Une voix : ...

M. Boulet : Ah! j'achève déjà? OK. De 288, en 2024, 230, en 2023. Mais, selon Statistique Canada, sommet historique de 691... Il me reste combien de temps encore?

Le Président (M. Allaire) : ...secondes.

M. Boulet : Et on l'a battu : 759 en 2024, donc un nombre incalculable. Je poursuivrai plus tard, M. le Président.

Le Président (M. Allaire) : Parfait. Vous aurez le temps. Merci, M. le ministre. M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, la parole est à vous. Cinq minutes.

Argumentation

M. Leduc : Merci, M. le Président. Bien, le ministre me sert lui-même la critique pour s'opposer à son argument en disant : Il y a plus de grèves qu'avant. Bien, je ne sais pas, il y a plus de grèves au Québec qu'ailleurs, il y a plus de syndicats au Québec qu'ailleurs, bien oui, quelle surprise! il y a plus de grèves, logiquement. S'il se mettait à y avoir un taux de syndicalisation de 60 % en Ontario, il y aura plus de grèves en Ontario parce qu'il y aura 60 % de syndicalisation là-bas. Je veux dire, c'est la logique même.

Maintenant, il y a plus de grèves... Si on prend juste le périmètre du Québec, il y a plus de grèves au Québec que dans le passé. Ça, on a eu des échanges, là-dessus, M. le ministre. J'aurais apprécié qu'il retienne mon argument, peut-être, ou, du moins, celui des experts qui sont venus nous voir en commission, qui nous avaient présenté un graphique très intéressant. Ils faisaient une corrélation entre l'inflation, hein, et le taux de chômage, et le nombre de grèves. C'étaient des courbes, là, qui étaient très, très proches. Donc, plus l'économie s'enflammait, plus l'inflation était dans le tapis, bien, plus les travailleurs devaient se battre et avaient envie de se battre pour aller chercher des augmentations de salaire au moins équivalentes. Puis, quand, au contraire, on était dans des économies plus difficiles, avec des taux de chômage, puis que, là, on avait peur de ne pas retrouver de job si on était... si notre entreprise fermait, bien là, le nombre de grèves réduisait. C'est la logique même.

Et qu'est-ce qu'on a en ce moment, M. le Président? Deux choses : l'inflation dans le tapis puis la pénurie de main-d'oeuvre dans le tapis. Quelle surprise, bien, il y a plus de grèves. C'est normal. Ce n'est pas à cause que la loi est mal faite, ce n'est pas à cause que, tout à coup, il y a une résurgence d'un militantisme ouvrier comme dans les années 70. En tout cas, je ne l'ai pas vu. Il y a de l'action dans le milieu syndical, il y a un renouveau syndical, certainement, mais on n'est pas du tout dans ce niveau d'action là qu'on avait dans les années 70. Qu'est-ce qui se passe dans les faits? C'est ça, c'est un retour en force de l'inflation puis l'expression forte de la pénurie de main-d'oeuvre qui donnent deux arguments supplémentaires pour les travailleurs pour aller chercher des augmentations de salaire. Bien, j'espère qu'ils en profitent, j'espère qu'ils en profitent, parce que, quand le balancier va revenir, quand l'inflation va

redescendre, quand ça va être... pas la pénurie de main-d'oeuvre, mais ça va être le chômage, bien là, il y aura pas mal moins de rapport de force et ça va être plus difficile d'aller chercher des augmentations de salaires.

Je veux retourner sur quelques éléments, quand même, de l'histoire parce que c'est un peu ça, la pédagogie que je veux faire avec le ministre. Les grandes avancées sociales, là... Il y a deux types d'avancées. Il y a des conditions de travail particulières pour, évidemment, un secteur ou une convention, mais il y a des grandes avancées sociales aussi. L'assurance emploi, ce qu'on appelait l'assurance chômage, là, c'est le fruit de quoi? C'est le fruit d'une mégagrève d'un océan à l'autre, partout. Il y en avait au Québec, il y en avait dans l'Ouest canadien, des gens qui se sont mobilisés parce qu'ils étaient tannés de vivre l'extrême pauvreté découlant de la crise économique du crash de 1929. Ils disaient : Ce n'est pas notre faute si l'économie s'est effondrée, c'est à cause des spéculateurs, puis on n'est pas obligés d'aller travailler dans des camps, à des salaires de misère puis à se faire taper dessus par la police. Bien là, on a inventé un système d'assurance chômage, devenu l'assurance-emploi, pour protéger les gens dans les mauvaises périodes, un système qui a des corrections à faire mais qui fonctionne, grosso modo, assez bien. Bien, c'est la grève qui a généré ça.

Le RQAP, ça a commencé par des revendications dans le secteur public vers la fin des années 70, début 80. Le front commun, majoritairement féminin, réclamait un congé payé pour l'assurance parentale, pour quand on a un enfant. Bien, c'est la grève qui a généré ça. Ce n'est pas toujours des conséquences immédiates, des fois, c'est installer un élément dans l'actualité politique, imposer un débat au sein des parlementaires, puis, avec le temps, ça donne des résultats.

La loi antiscab, je l'évoquais tantôt, c'est la même chose. Il y avait des scabs un peu partout, au Québec, dans les années 60, 70, puis ça générait de la violence. C'est le gouvernement de René Lévesque qui a constaté ça puis qui a dit : Bien, on va faire une loi antiscab pour baisser le taux de violence. Puis ça a fonctionné.

Alors, quand on fait un projet de loi pour dire : On veut restreindre le droit de grève, voire l'interdire si on réfère à un arbitre en plein milieu d'une négociation, qu'est-ce qu'on fait? On se prive de ce type d'avancées sociales là pour l'avenir. Puis, entre vous et moi, M. le Président, un arbitre, là, on en voit, des fois, surtout quand c'est les premières conventions collectives. C'est permis dans le code. Lorsque vous créez un syndicat puis que le patron, il stagne parce que c'est son objectif de faire décourager tout le monde puis de provoquer une révocation, bien, vous pouvez mobiliser un article du Code du travail qui dit : On envoie ça à l'arbitrage pour la première convention collective, mais c'est juste pour la première. Mais là le ministre, lui, dit : Je vais pouvoir décréter qu'un arbitre se penche sur n'importe quelle convention collective, n'importe quand. Mais un arbitre, là, sa job, grosso modo, c'est de couper la poire en deux. Bien, ça ne fait pas des grosses avancées sociales, ça, M. le ministre, de couper la poire en deux. Couper la poire en deux, ça fait qu'on a des augmentations de salaire pas trop loin de l'inflation, on ne réévalue pas grand-chose dans l'organisation du travail, on n'obtient pas des congés de maladie supplémentaires, on obtient grosso modo ce qu'on a déjà dans les normes. Ça fait que si l'avenir des relations de travail, aux yeux de la CAQ puis du ministre, c'est couper la poire en deux systématiquement, bien, on est mal barrés, parce que les travailleurs et travailleuses du Québec, ils vont s'appauvrir parce qu'ils auront plus d'outils pour améliorer leurs conditions de travail. Puis l'outil syndical, c'est ça qui fait en sorte que le Québec, c'est une des sociétés les moins inégalitaires en Amérique du Nord. Puis il faut que ça reste comme ça. Puis, pour ça, il faut qu'ils puissent avoir accès à l'outil qu'est la grève. Merci.

Le Président (M. Allaire) : Merci à vous. On poursuit. M. le ministre. Cinq minutes.

M. Boulet : Ah, mon Dieu! OK. Je vais poursuivre. Puis on est à peu près sur la même longueur d'onde quant aux impacts des conflits de travail, mais il n'y a pas que des impacts positifs, il y a des impacts négatifs. Et je vais référer à un conflit de travail qui avait été amorcé dans le secteur ferroviaire, qui est de compétence fédérale, mais... Les manufacturiers exportateurs du Québec avaient fait un sondage : 62 % des entreprises, répercussions graves, significatives et évaluées à 106,6 millions de dollars par jour en biens qui ne circuleraient pas sur les rails, et les coûts par jour par entreprise, 305 000 \$. Il faut penser à ça. Il faut faire une balance des avantages et des inconvénients. Je comprends, quand on ne met l'accent que sur les avantages, qu'on valorise la grève. Nous, on est en mode : il faut les éviter, les grèves, il faut limiter l'impact des grèves sur la société notamment. Et la grève des débardeurs au port de Montréal... Et je cite Annie Bérubé et Marie-Ève Clément, deux professeures en psychoéducation et en psychologie à l'Université du Québec en Outaouais : effets négatifs des arrêts de travail, notamment sur les enfants, les parents, les élèves. Selon les résultats de l'étude, les parents dont les enfants ont vécu un arrêt à l'école sont moins sûrs que les besoins émotionnels et éducationnels de leur enfant ont pu être comblés durant cette période. Fermeture des écoles : lorsque les milieux familiaux ne sont pas préparés — et là c'est extérieur — ça contribue à la négligence envers les enfants. C'est quand même assez important. Les conflits de travail peuvent aussi miner la confiance des investisseurs dans un pays. On a mis énormément l'accent sur des services d'accompagnement, l'amélioration du climat des relations de travail, des conciliateurs-médiateurs qui sont expérimentés. Il faut trouver des alternatives à nos façons de faire pour éviter tant les grèves que les lockouts.

Et le projet de loi n° 89, puisque vous m'en donnez l'opportunité, il vise à protéger la population. Une grève, vous le savez, collègue, c'est un moyen de pression sur un employeur. Un lockout, c'est un moyen de pression sur des travailleurs. Et quand on fait une grève, on cesse, tout le monde ensemble, c'est de manière concertée, à travailler. Quand on fait un lockout, on barre nos portes. On peut-tu convenir de moyens plus modernes d'éviter ce que j'appelle, moi, des solutions ultimes? Ce n'est pas des solutions qui règlent, c'est des solutions qui font mal aux parties concernées et qui prennent énormément de temps — évidemment, dépendamment de la fréquence et de l'intensité dudit conflit

de travail, mais... — à récupérer. Puis, pendant ce temps là, on a des pertes de productivité, on a des conséquences humaines, sociales et économiques. C'est ce qu'on fait par le projet de loi n° 89, on écoute la population, les personnes à faible revenu, les personnes vulnérabilisées, impuissantes, marginalisées par des conflits de travail. Vous le savez. Puis je ne reprendrais pas les conflits de travail qui ont affecté les Québécois et les Québécoises, mais, parfois, il y a beaucoup de personnes qui se sont senties prises en otage.

• (10 h 30) •

On se doit, comme législateurs, tout le monde ensemble, de respecter notre mission fondamentale, c'est-à-dire de protéger la population. C'est ce que nous faisons. L'étude détaillée est complétée. Je pense qu'on a eu beaucoup de discussions, mais, moi, j'ai encore une conviction profonde qu'on fait tous ensemble ce que les Québécois attendent d'un État moderne. Il faut s'adapter. Je le répète, des conflits de travail qui ont permis, effectivement, des avancées sociales... On a contribué à ces avancées en modernisant le régime de santé-sécurité, en protégeant les stagiaires, en encadrant le travail des enfants, en s'intéressant au harcèlement psychologique et aux violences à caractère sexuel dans les milieux de travail, en discutant d'équité salariale, de services essentiels, d'un projet de loi qui permet à l'État, à un tribunal impartial et indépendant, de considérer, selon des critères respectueux de la Cour suprême... parce qu'on n'en a pas parlé, là, de la constitutionnalisation du droit de grève, nous le respectons. Merci, M. le Président. Vous m'arrêtez souvent, hein?

Le Président (M. Allaire) : Vous avez fini pile à l'heure. Vous n'avez pas besoin de moi cette fois-ci. On continue avec la partie gouvernementale. Mme la députée de Vimont, la parole est à vous pour cinq minutes.

Mme Schmaltz : Parfait. Merci beaucoup, M. le Président. Alors, pour cette première... pour ce premier bloc qui m'est octroyé, j'avais envie de m'adresser avec conviction, confiance, ce matin, confiance envers notre démocratie, confiance envers notre société, confiance aussi dans nos capacités de bâtir un Québec encore plus fort, encore plus uni.

Je vais prendre un petit moment quand même pour répondre à certaines informations qui ont été évoquées par le collègue d'Hochelaga-Maisonneuve concernant les grands progrès sociaux au Québec qui auraient été rendus possibles grâce à la pression exercée, justement, par les syndicats, en insinuant que la paralysie de l'État est parfois bénéfique. Avec tout le respect que je lui dois, naturellement, moi, je crois sincèrement qu'il est essentiel de remettre cette affirmation en perspective.

L'histoire du Québec est marquée par des avancées qui sont socialement profondes, des changements qui ont été porteurs, qui ont été structurants, qui ont façonné l'identité même de notre nation, mais ces changements, ils ne sont pas nés d'un rapport de force unilatérale, ils sont nés d'un engagement collectif. Pensons un peu à la Révolution tranquille. C'est une époque que notre société a pris un tournant majeur. On a eu le droit à la démocratisation de l'éducation, à la modernisation de l'État, création de nos grands réseaux publics. Tout cela n'a pas été imposé par un État qui a obligé de nous agenouiller, mais unis par un seul acteur. C'est le fruit d'un dialogue qui a parfois été difficile, mais qui a toujours été porteur entre les élus, les syndicats, les citoyens, les universitaires, les leaders économiques. Les avancées ne sont pas venues d'une paralysie, mais d'une volonté, une volonté partagée de faire du Québec un endroit où chaque personne a sa place, ses droits et sa dignité.

Prenons aussi l'exemple du réseau des centres de la petite enfance. Cette politique-phare qui a été saluée, qui a été reconnue à l'international, c'est né d'une vision collective, c'est-à-dire de donner une chance égale de tous les enfants et de donner naturellement aussi un départ égal. Les syndicats y ont participé, oui, mais toujours dans une logique de partenariat. C'est cela, la force du Québec, une capacité à se réunir autour d'une table avec des gens aux horizons différents pour construire ensemble.

Nous croyons profondément à l'importance du dialogue social, mais ce dialogue repose sur une chose essentielle, la responsabilité qui est partagée, celle de protéger le bien commun, celle de chercher des solutions durables, celle de ne jamais prendre en otage les services publics et encore moins les citoyens. L'État ne peut pas fonctionner sous pression constante. Il ne peut pas avancer dans la crainte ou encore dans le blocage. Ce n'est ni viable, ce n'est ni souhaitable, et ce n'est surtout pas ainsi que l'on fait progresser la société. Les négociations entre le gouvernement et les organisations syndicales doivent toujours se faire dans le respect, respect des travailleurs, des finances publiques et surtout du citoyen. Le dialogue n'est jamais unilatéral, il nécessite écoute, mais aussi courage, vision et équité.

Notre gouvernement assume pleinement cette responsabilité. Nous agissons, nous réformons, nous tendons la main, mais nous gardons le cap sur l'essentiel : offrir des services de qualité accessibles et durables à toute la population. J'entends parfois nos collègues de Québec solidaire qui souhaitent un Québec plus juste, plus équitable. Sur cela, on se rejoint, mais il ne faut pas... il faut aussi reconnaître que les services publics ne se financent pas seuls. Derrière chaque programme social, il y a une économie qui doit être forte, stable et innovante. L'économie n'est pas en opposition avec la justice sociale, elle est la condition. Nous avons la responsabilité, comme élus, de prendre soin de l'économie du Québec, non pas pour servir quelques-uns, mais pour permettre à chacun d'avoir accès à l'éducation, aux soins, à des conditions de vie décentes. Créer de la richesse, ce n'est pas un luxe, c'est une nécessité pour financer nos ambitions collectives, et c'est là où notre vision diffère. Là où certains partis mettent l'accent presque exclusivement sur les revendications, nous croyons qu'il faut aussi bâtir, innover et créer, pas l'un ou l'autre, les deux ensemble.

Le Québec mérite un dialogue social mature, un dialogue qui respecte les rôles de chacun, celui du syndicat qui défend ses membres, celui de l'employeur qui doit offrir des services durables, celui du gouvernement qui agit au nom de l'intérêt général. Les vraies avancées sociales viennent rarement d'un affrontement, elles viennent d'un engagement sincère, d'une écoute mutuelle et d'une volonté d'agir ensemble.

Je vois que mon temps est écoulé.

Le Président (M. Allaire) : Effectivement. Merci, Mme la députée de Vimont. On va débiter la deuxième série d'interventions. Avant de vous céder la parole, Mme la députée de Robert-Baldwin, vous savez, il y a un dossier à la CET qu'on suit de très, très près et qui est probablement le plus important : Est-ce que votre collègue la députée de Bourassa-Sauvé a eu son bébé?

Mme Garceau : Non.

Le Président (M. Allaire) : Non. Ah! on en saura plus jeudi prochain. Alors, je vous cède la parole.

Mme Garceau : Mais bientôt, bientôt, bientôt, on lui souhaite.

Le Président (M. Allaire) : OK. C'est bien.

Des voix : ...

Mme Garceau : Incessamment, oui.

Le Président (M. Allaire) : Oui, incessamment. Je vous cède la parole pour votre premier bloc d'intervention, cinq minutes. La parole est à vous.

Mme Garceau : Merci beaucoup, M. le Président. Un plaisir, vraiment, pour moi d'être ici avec vous. Oui, je remplace ma chère collègue de Bourassa-Sauvé, évidemment, sur un thème important. Mais j'aimerais saluer, premièrement, M. le Président, le ministre, la banquette gouvernementale ainsi que les membres du ministère, mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve et aussi mon cher collègue de Jean-Talon, bonjour.

Et comme nous l'avons vu, c'est un thème très, très important, les grèves comme moteur des avancées sociales dans l'histoire du Québec. Et je me joins aujourd'hui à nos échanges avec un profond respect pour les débats que cette question importante soulève.

En se penchant sur notre histoire collective, il est évident que les grèves ont joué un rôle décisif dans l'évolution des droits sociaux et du droit du travail au Québec. Une des grèves les plus marquantes, on l'a déjà mentionné, c'est sûr que c'était l'amiante, à Asbestos en 1949. Ce conflit a mobilisé des centaines de travailleurs dans des conditions extrêmement difficiles, à une époque où la sécurité au travail et la santé des employés étaient largement négligées. Ce que cette grève a révélé, au-delà des tensions du moment, c'est la force d'un mouvement collectif prêt à prendre des risques réels pour obtenir des conditions plus justes et plus humaines. C'est aussi un événement qui a eu un écho politique et culturel majeur. Plusieurs y voient un moment charnière qui a contribué à éveiller une conscience sociale et politique plus forte au Québec, annonçant les grandes transformations qui allaient suivre dans les décennies suivantes. Cette grève n'est pas un cas isolé. Dans d'autres secteurs, dans d'autres régions, des mouvements similaires ont permis de faire des avancées des causes cruciales dans les domaines de la santé, la sécurité au travail, la reconnaissance syndicale, l'équité entre les femmes et les hommes et la négociation collective. Ces luttes ont permis de bâtir les bases du droit du travail modernes et de renforcer la dignité des travailleuses et des travailleurs. Le droit de grève est donc, dans notre démocratie, un outil fondamental pour faire entendre des voix trop souvent marginalisées. Il fait partie d'un rapport de force légitime dans une société où les intérêts peuvent être divergents, mais où chaque, chaque personne, chacun doit pouvoir être entendu.

• (10 h 40) •

Cela dit, et je pense que ce constat est largement partagé ici, le droit de grève ne s'exerce pas dans le vide, il cohabite avec d'autres droits, d'autres responsabilités. Comme société, nous devons aussi nous soucier de l'impact des conflits de travail sur les services essentiels auxquels la population a droit, à l'éducation, aux soins de santé, la sécurité publique et les transports. Ce n'est pas une question de remettre en question, M. le Président, les... remettre en cause la légitimité des revendications syndicales, mais c'est une question aussi d'équilibre, de dialogue, de responsabilité partagée. L'exercice du droit de grève, tout comme les décisions gouvernementales en matière de relations de travail doivent toujours viser à préserver un climat sain tout en assurant la stabilité des institutions et l'accès équitable aux services. Il ne s'agit donc pas de choisir entre les droits des travailleuses et des travailleurs et ceux de la population, il s'agit de reconnaître que ces droits peuvent parfois entrer en tension, mais c'est notre devoir collectif de créer des conditions pour que ces tensions et les différends qui en résultent se règlent dans le respect de l'écoute plutôt que de l'affrontation.

Aujourd'hui, nous avons l'occasion, à travers cette interpellation, de prendre un peu de recul, de réfléchir à l'héritage que nous ont légué les luttes du passé et de nous demander comment, dans le respect des droits de toutes et de tous, nous pouvons continuer à bâtir une société plus juste, plus équitable et plus résiliente, M. le Président. Merci beaucoup.

Le Président (M. Allaire) : Merci à vous. On poursuit avec M. le ministre. Cinq minutes.

M. Boulet : On va avoir besoin peut-être d'une autre interpellation pour compléter, hein? On réalise qu'on pourrait parler longtemps.

En fait, oui, des progrès issus des grèves, des progrès de nature sociale qui sont des bénéfices pour les travailleurs

et travailleuses, mais il y a aussi des progrès qui découlent de la société civile, qui découlent des interventions législatives. Puis c'est important de le mentionner, parce que, quand on réfère à la conciliation travail-famille, souvenez-vous de notre révision du Régime québécois d'assurance parentale. Puis vous aviez été un élément tellement contributif à l'ajout des semaines incitatives pour souhaiter que les pères s'investissent aussi dans la sphère familiale, et donc bénéficier d'un congé parental. Et on sent, dans les dernières années, une augmentation de la moyenne des semaines prises par les pères. Quand on avait fait la loi, c'était cinq semaines, le congé de paternité minimal, puis, aujourd'hui, je n'ai pas vu les dernières statistiques là, mais on s'approchait de huit, neuf semaines. Puis on est les champions aussi de ça. Il faut en être fier. Il faut en faire la promotion.

Quand on a fait ensemble la modernisation du régime de santé et sécurité du travail, il y a eu des grèves qui se sont intéressées aussi à la prévention, à l'identification des risques, à des mesures de contrôle, puis comment éliminer les risques. Puis les programmes de prévention, souvenez-vous, collègue, comment on avait discuté du phénomène de tertiarisation de l'économie, dans les dernières décennies, des secteurs à plus forte prépondérance féminine, de l'importance de s'intéresser, dans tous les milieux de travail, qu'ils doivent se prendre en charge en ce qui concerne les risques psychosociaux. C'est un gain qui émane de l'État.

Souvent, je dis : On peut réagir à des conflits, mais on peut aussi agir en amont. Moi, je m'intéresse puis j'aime la politique active parce que je trouvais qu'en pratique l'État était souvent en arrière des changements sociaux. Puis j'essaie, comme participant de cette grande Assemblée nationale, de contribuer à faire des lois qui permettent à la société d'avancer puis d'évoluer.

Puis la décision de la Cour suprême du Canada concluant que le droit de grève fait partie intégrante de la liberté d'association, qui est dans nos chartes, tant québécoise que fédérale, des droits et libertés de la personne, j'y crois, mais de façon compatible avec l'intérêt de la population. Et je pense que c'est un projet de loi qui va contribuer à peut-être faire évoluer le curseur jurisprudentiel, qui va provoquer une réflexion dans les milieux de travail.

Et je m'intéresse, comme vous le savez, beaucoup au dialogue social, collègue. On travaille beaucoup avec le Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, où sont tant les associations patronales que les centrales syndicales. Souvenez-vous des avis puis des recommandations, notamment sur le télétravail, où le comité consultatif, de façon unanime, concluait que les lois du travail du Québec, incluant celles en santé et sécurité, s'appliquaient aux télétravailleurs, télétravailleuses. Il y a un beau consensus derrière l'application de nos lois au télétravail. Malgré ça ou avec ça, on a quand même fait des modifications dans notre modernisation du régime de santé et sécurité pour s'assurer qu'il n'y ait pas des inspections dans les domiciles personnels de ceux et celles qui font du télétravail sans motif raisonnable de croire à un danger pour leur santé et sécurité. On s'est aussi intéressé à la violence...

On va manquer de temps aussi, là, mais je pense que c'est des avancées qui découlent de notre travail collaboratif. Et le dialogue social, moi, je pense qu'il doit constamment se redéfinir, collègue, et c'est ma compréhension des choses. Il y a des consensus, il y a des arbitrages à faire. Il y a des élus qui sont assis ici, qui sont là parce que la démocratie s'est exprimée. Le dialogue social, c'est les syndicats, les employeurs et nous, comme représentants de l'État québécois. Il ne faut jamais sous-estimer la contribution législative de notre État.

Le Président (M. Allaire) : Merci. Merci à vous, M. le ministre. On poursuit avec la députée de Hull. Vous avez cinq minutes. La parole est à vous.

Mme Tremblay : Alors, bonjour, tout le monde. Je tiens à saluer M. le ministre, le personnel de M. le ministre, ma collègue qui est ici ce matin et les collègues, évidemment, de l'opposition.

Donc, on a... on a parlé, M. le Président, de plusieurs grandes avancées sociales, le ministre en a parlé de plusieurs, donc les avancées qui ont passé par des processus ici, à l'Assemblée nationale, donc... puis je pense que c'est important d'en... Tu sais, l'encadrement du travail des stagiaires, c'était tellement important, il y avait tellement d'enjeux. On l'a fait. M. le ministre a nommé le travail des enfants, il vient de parler du congé parental, le RQAP, et aussi il vient parler de santé et sécurité, un volet aussi que j'ai... dans lequel j'ai beaucoup travaillé dans les dernières années aussi.

Et je veux vous parler d'une autre avancée importante, qui a amené une mobilisation puis qui a amené un changement important au Québec, puis c'est l'équité salariale. Donc, ça, c'est... c'est important. Puis aujourd'hui, tu sais, on... quand on parle à nos jeunes, ils vont nous dire : Bon, bien, voyons donc, tout le monde gagne le même salaire, peu importe que c'est un homme ou c'est une femme, tu sais, quand je dis ça à mes enfants, mais... mais non. On le sait que... tout le chemin qu'on a eu à parcourir pour en arriver là puis poursuivre ce travail-là aussi, c'est important de le dire. Et ça, c'est parce que les... tout le monde s'est mobilisé autour de cela, de l'importance que ce dossier-là avait au Québec pour corriger les disparités historiques puis mettre en place le régime d'équité salariale que l'on a, qui avait pour objectif de corriger les inégalités, comme je l'ai dit, puis d'apporter des changements économiques importants. Et puis qu'est-ce que ça a fait? Mais je l'ai déjà dit, mais je le répète, là : reconnaître typiquement le travail féminin à sa juste valeur en assurant un salaire égal pour des emplois de valeur équivalente, qu'ils soient occupés par des hommes ou des femmes; réduire, comme je l'ai dit, les écarts de rémunération entre les sexes pour favoriser une utilisation optimale des compétences dans notre économie; renforcer la cohésion sociale, la confiance du marché en garantissant des conditions de travail qui sont plus équitables, donc encourager la participation des femmes au marché du travail.

• (10 h 50) •

Donc, aujourd'hui, le régime d'équité salariale, c'est un outil qui est fondamental, fondamental pour lutter contre la discrimination, améliorer la productivité, promouvoir l'économie pour une économie qui est toujours plus juste, toujours plus inclusive. Quand... quand les autres provinces, quand le monde nous regarde, bien, il faut savoir qu'on est une des provinces les plus avancées au niveau de l'équité salariale au niveau du Canada, tant sur le plan législatif

qu'au niveau de la réduction des écarts salariaux, évidemment, et ça, c'est superimportant. Puis ça a été vraiment des avancées qui ont été majeures, c'est historique au Québec, puis évidemment que les gens se sont mobilisés. Il y a une mobilisation sociale, ça a parti dans les années 70, puis on est arrivé finalement avec une loi. Les gens ont discuté. Bon, il y a eu des marches, il y a eu... pas de grève, évidemment, mais une mobilisation puis qui a amené des belles... des belles discussions. Puis on en est venu avec un cadre législatif qui était quand même... qui est quand même et qui est toujours innovant puis qui répond à un besoin qui est toujours là. Puis elle fonctionne, cette loi-là, parce que... pour vous dire qu'au Québec l'écart salarial est passé de 15,8 % en 1997 à 9,1 % en 2021, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec. Donc, il faut en être vraiment très fiers parce que le Québec se distingue par son cadre législatif. La province, maintenant, on le sait, par ça, là, parce qu'il y a des règles là-dedans, impose aux employeurs de 10 salariés et plus de réaliser l'exercice d'équité salariale et d'en assurer le maintien, parce que ça, c'est... il faut tout le temps se réévaluer, puis ça, c'est prévu dans le processus. Donc, à la fin de 2023, c'est plus de 92 % des employeurs assujettis qui ont déclaré avoir réalisé l'exercice initial d'équité salariale. Donc, c'est une loi importante, c'est une avancée qui est majeure. Oui, ça, c'est le temps d'une minute, M. le Président, on vous surveille. Donc, c'est vraiment important de dire que c'est une mobilisation, pas nécessairement une grève.

Puis, en terminant, il y a plusieurs choses qui ont été dites ce matin, mais, tu sais, dans tout ce processus-là, puis je vais y revenir dans mon autre point, mais, tu sais, c'est important de tout le temps maintenir un dialogue social. Le ministre, il l'a dit, mais c'est vraiment important, ce qu'il est venu dire ici. Les relations de travail, ultimement, c'est de la collaboration, c'est de la coopération, c'est se parler. Puis là... puis je parle... quand je parle de dialogue, le ministre l'a bien dit, le syndical, patronal, le gouvernement, pour avoir des beaux milieux de vie, toujours, parce qu'il y en a, des beaux milieux de vie qui sont plus productifs, les gens qui y travaillent sont plus heureux. Donc, moi, je pense, puis je vais y revenir dans ma prochaine intervention, c'est important de travailler en amont pour éviter les grèves au Québec.

Le Président (M. Allaire) : Merci, Mme la députée de Hull. On poursuit avec la troisième série d'interventions. M. le député de Hochelaga-Maisonneuve, cinq minutes. La parole est à vous.

M. Leduc : Merci. Bien, je suis d'accord avec ma collègue de Hull, il faut travailler en amont pour éviter la grève. Je suis d'accord avec ça. J'ai été syndicaliste assez longtemps, puis les grèves, c'est quand même exceptionnel. Le ministre le disait lui-même, très faible pourcentage de négociations qui se terminent en grève. Mais il faut qu'elle puisse exister, cette possibilité-là de faire la grève, sinon le rapport de force est déséquilibré.

Personne n'aime ça, faire la grève. J'en ai organisé, moi, des grèves, quand j'étais conseiller syndical, avant de devenir député en 2018. Ce n'est pas agréable, ce n'est pas agréable. C'est long, c'est harassant, c'est dur sur le moral. Quand il faut aller faire le piquet de grève, comme aujourd'hui, sous la pluie battante, où il fait frette, personne n'aime ça, personne n'aime ça. C'est stressant, stressant sur le portefeuille, surtout, des fois, s'il y a deux... un couple qui travaille à la même place, bien, ça fait deux paies qui sont réduites. Ça fait que ce n'est pas évident, la grève, personne n'aime ça, faire ça. Il ne faut pas penser que c'est un festival, là. On essaie de rendre ça le plus positif possible, bien sûr, mais c'est dur. Mais on la fait pourquoi? Parce que c'est la dernière chose qu'il reste, c'est la dernière chose qu'il reste pour rattraper un peu le rapport de force, qui est, par définition, toujours un peu défavorable aux travailleurs et travailleuses.

Je m'en voudrais de faire une interpellation sur la grève ici, M. le Président, sans faire référence à la grève étudiante, qui n'est pas une grève qui est, ni de près ni de loin, encadrée par le Code du travail. Avant d'être un syndicaliste en droit du travail, dans ma prime jeunesse, j'étais un syndicaliste étudiant, donc j'étais très impliqué dans les associations étudiantes, notamment à l'UQAM. Bien, c'était intéressant, ça aussi, parce que moi, M. le Président, je suis un enfant de la classe ouvrière. Aucun de mes deux parents n'a été à l'université, leurs parents non plus. Vraiment, un vrai enfant de la classe ouvrière. Pensez-vous que ça aurait été possible que j'aie à l'université faire une maîtrise, un bac, même un certificat en droit du travail, par la suite, si on avait eu des frais de scolarité dans le tapis comme c'est le cas dans les autres provinces du Canada et, surtout, dans les autres États américains? Non, ça n'aurait pas été possible. Je ne serais pas assis devant vous, je ne serais pas député devant vous si on n'avait pas eu des frais de scolarité et d'aide financière aux études, au Québec, qui sont dans... parmi les meilleurs en Amérique du Nord. Mais pourquoi c'est comme ça, les frais de scolarité très bas? Ce n'est pas parce que ça a été une belle politique publique sympathique des précédents gouvernements qui ont été aux commandes. Non. Presque toutes les couleurs de gouvernements qui nous ont précédés ici, là, ont toutes voulu augmenter les frais de scolarité, soi-disant pour maintenir une compétitivité avec l'Ontario, ou je ne sais trop. Ils se sont tous essayés — rouge, bleu, bleu pâle, toute la gang. Ce sont des grèves, des grèves étudiantes qui ont empêché qu'on ait des frais de scolarité dans le tapis. Ce sont des grèves étudiantes qui ont maintenu un régime d'aide financière aux études dans le sens du monde.

La dernière grève étudiante a tellement été massive, celle de 2012, a tellement été gigantesque, elle s'est tellement transformée en mouvement social que là, il n'y a plus personne qui ose toucher à ça. Alors que, dans le passé — puis j'ai étudié ça en tant qu'historien — les grèves étudiantes, il y avait toujours un six, sept, huit ans, puis là il y a... un nouveau gouvernement s'essayait puis augmentait les frais de scolarité. Puis là il y avait une nouvelle grève, puis là il y avait un... bon, une entente. Là, ça va faire plusieurs années, ça fait plus de 10 ans, 2012, puis il n'y en a pas un qui s'est essayé à augmenter les frais de scolarité. Pourquoi? Parce qu'ils ne veulent pas régénérer un mouvement de cette ampleur-là, bien sûr. Mais ça, c'est à cause de la grève, et c'est à cause, implicitement, de la menace éventuelle d'une nouvelle grève étudiante, d'une nouvelle perturbation sociale que le gouvernement n'agit pas en augmentant les frais de scolarité.

C'est là, là-dessus, que j'aimerais ça entendre davantage le ministre puis le gouvernement, sur la reconnaissance des bénéfices publics de certaines grèves sur l'état de la situation au Québec, sur l'état de la répartition de la richesse au Québec. On parle de l'économie, tantôt, que c'est important, l'économie. Bien oui, bien, certainement. Qui la fait, cette économie-là? Bien sûr, il y a des patrons, il y a des cadres, il y a des investisseurs, mais l'immense majorité des gens qui travaillent dans une entreprise ou dans un service public, c'est eux qui la font, la plus-value, c'est eux qui la produisent, l'économie. C'est les travailleurs et travailleuses. Il faut que la richesse soit bien répartie au Québec.

Oui, on peut faire des politiques publiques, puis on le fait le plus possible. On a mentionné les CPE. Ce n'est pas tombé du ciel. Souvent, les CPE ou le RQAP... Le RQAP, là, c'est des grèves dans le secteur public, d'abord dans le front commun en 1979, ensuite par le syndicat des postes, donc pancanadien, qui avait revendiqué des congés salariaux pour congés parentaux. Puis ils l'ont obtenu. Puis, après ça, ça a fait des petits. Ça s'est répandu dans toutes les autres conventions collectives. Puis, à un moment donné, il y a eu un mouvement concerté pour dire : Bien, il faudrait bien un régime public, ce serait plus logique.

On a le même genre de débat en ce moment avec les assurances. On voudrait qu'il y ait un régime d'assurance nationalisé plus clair pour tout le monde parce que c'est difficile d'avoir des bonnes assurances à gauche à droite, les médicaments, c'est très cher, pour une petite unité syndicale. Bien, si un jour on a un régime public d'assurance médicaments solide, universel, bien, ça va être parce qu'il y aura eu des revendications syndicales qui auront fini par converger dans une politique publique.

Puis c'est ça que j'aimerais ça davantage entendre le ministre parler. Parce que son projet de loi n° 89, on va voir les résultats qu'il va faire dans les prochaines semaines, dans les prochains mois puis, j'espère, pas dans les prochaines années, j'espère que ça va se faire démolir en Cour suprême, mais, ça, qui vivra verra, j'aimerais ça qu'il reconnaisse... qu'il reconnaisse, pardon, les bienfaits de certaines grèves dans les politiques publiques du Québec et que son projet de loi va limiter potentiellement les avancées sociales qui pourraient, par la force des choses, générer des avancées aussi en termes de politiques publiques.

Le Président (M. Allaire) : Merci, M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve. M. le ministre, on poursuit avec vous. Cinq minutes.

M. Boulet : Oui. Merci. Alors, d'emblée, je le reconnais, que des grèves ont eu des retombées significatives, positives pour les travailleurs, travailleuses. Ce que mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve occulte, c'est les retombées qui peuvent être aussi négatives. Vous référiez à la richesse. Est-ce que les grèves créent de la richesse? Pas tout le temps. Est-ce que les grèves ont des impacts négatifs sur la productivité? Pas tout le temps, mais parfois. Est-ce que les grèves peuvent avoir des impacts sociaux, humains qui doivent être identifiés? Je pense que oui.

Il faut travailler sur l'amélioration de nos méthodes de règlement en amont. 94,7 % se règlent en amont. Vous me dites : C'est sûr qu'il y a plus de grèves, c'est sûr qu'on a le championnat, c'est ici que le taux de syndicalisation est plus élevé. Ce que je vous dis : Avec le taux de syndicalisation stable que nous connaissons depuis un certain nombre d'années, comment vous expliquez l'augmentation significative du nombre de grèves? Statistique Canada nous disait : 691 en 2023, un sommet historique. Le record précédent, collègue, en 1974 avec 384, en 2024, 759. Donc, le record de 2023, le précédent, en 1974, et on bat ce record-là.

Je le répète, il faut travailler en amont pour comprendre les causes. Il faut comprendre aussi les conséquences. Et c'est ce que vous tentez d'éviter de faire. C'est comme si vous cherchiez une reconnaissance des retombées positives des grèves en faisant totalement abstraction des impacts négatifs qui peuvent découler. On l'a vu avec le sondage des Manufacturiers et Exportateurs du Québec. On l'a vu en termes de retombées humaines extrêmement importantes sur les enfants à besoins particuliers avec le Dr Royer, que vous avez entendu comme moi. On a vu les impacts sociaux pour les personnes qui étaient privées de services publics auxquels elles devraient normalement avoir accès. C'est ce sur quoi on doit porter une attention particulière.

• (11 heures) •

Puis on est... on est intervenus de manière extrêmement proactive. Je reviens sur le harcèlement puis les violences à caractère sexuel. Souvenez-vous du travail avec Dalia Gesualdi-Fecteau, Anne-Marie Laflamme, Rachel Cox, 49 % des Québécois, Québécoises, dans leur milieu de travail. Puis ça aussi, ça a contribué à générer des conflits de travail. Voyons l'impact de ces lois-là sur la diminution des conflits de travail. 49 % avaient observé ou subi un comportement sexualisé, inapproprié ou discriminatoire dans leur milieu de travail en 2020. Souvenez-vous du sondage Léger dans l'industrie de la construction, où il y avait à peu près 79 % des travailleurs et travailleuses qui ne dénonçaient pas, qui témoignaient de comportements, harcèlement, discriminations, menaces en milieu de travail. Pourquoi? Parce qu'ils avaient peur des représailles, ils avaient peur des congédiements ou des mises à pied. Souvenez-vous à quel point, dans une... notre loi, on a protégé les personnes contre des représailles, des mesures administratives, des mesures disciplinaires. C'est une avancée, la possibilité de ne pas tenir compte des clauses de pardon quand il y a une répétition de comportements de violence à caractère sexuel en milieu de travail qui se répète. On en a de tellement multiples exemplaires, des impacts législatifs, c'est pour ça que, oui, les grèves, mais aussi les lois. Les lois, il faudrait mesurer l'impact sur la diminution de conflits de travail. Malgré ces lois-là, c'est une tendance inverse en augmentation. Ça fait qu'il y a une redéfinition, il y a une réflexion à faire. C'est pour ça que j'aime cette interpellation-là. Il faut interpeller les partenaires du marché du travail...

Le Président (M. Allaire) : Merci. Merci, M. le ministre. Désolé. Mme la députée de Hull, cinq minutes, la parole est à vous.

Mme Tremblay : Oui, parfait. Donc, je poursuis. Maintenant, je vais être un petit peu dans un autre... bien, un sujet qui est important puis c'est qu'il apporte aussi un apport à la société. Puis je parle des changements technologiques, puis tout ce qui touche la productivité, M. le Président, parce que c'est capital de travailler puis d'améliorer notre productivité au Québec. Puis, M. le ministre l'a mentionné, tu sais, les grèves, oui, il a mentionné qu'il y avait des impacts... il y a eu des impacts positifs, historiques, des grèves, il l'a mentionné, mais il a aussi parlé du côté, évidemment, qui est plus négatif des grèves, donc, bon, qui peut avoir des effets chez les jeunes, et aussi sur l'effet de la productivité, qu'elles peuvent laisser aussi des traces profondes au niveau des relations de travail au sein d'une entreprise.

Mais la productivité... bien, c'est important, au Québec, d'augmenter notre productivité. Les changements technologiques des dernières années nous amènent à repenser puis à revoir le monde du travail. Donc... Puis, c'est ce qu'on fait, on le fait à travers différents projets de loi que le ministre a abondamment nommés et c'est important de revoir toute la réorganisation avec ce qui s'en vient. Je parle de la robotisation, puis là on parle beaucoup de l'intelligence artificielle, la recherche et le développement, parce qu'il faut permettre aux travailleurs... parce qu'on a toujours une préoccupation pour les travailleurs, les travailleuses puis évidemment la productivité puis un ne va pas sans l'autre, ça va ensemble. Puis il faut repenser à notre industrie, à notre besoin de main-d'oeuvre. Et c'est pour ça que la productivité accrue par les technologies est tellement importante, comme je l'ai dit, pour tout le monde.

Avoir de la technologie de pointe... parce que la technologie de pointe, ça améliore les conditions de travail des employeurs. Puis d'ailleurs je suis allé dernièrement visiter des entreprises chez nous qui ont complètement modernisé puis innové au niveau de la façon de faire. Et quand je suis allé en entreprise, je pouvais voir à quel point les travailleurs étaient contents. Parce que ça veut dire quoi, ça, moderniser, innover? Bien, ça veut dire des fois moins de temps supplémentaire parce qu'on est capable de mieux accomplir notre travail, mais ça veut aussi dire aussi souvent moins de blessures. Puis ça... tu sais, parce que le travail, des fois, tu sais, répétitif amène des blessures importantes au niveau des employeurs. Donc, toute cette innovation technologique là, puis dans cette entreprise, là où j'ai regardé ça, c'était merveilleux. Les employeurs... l'employeur en parlait évidemment de façon importante, mais, même, on voyait que les employés avaient participé à ce processus-là d'innovation, ils avaient fait parti du travail de refonte de l'usine. C'était fait en collaboration et on voit à quel point ces changements technologiques là, dans cette usine-là, étaient importants. Donc, c'est vraiment important.

Puis je peux vous parler... parce que le ministre a parlé de santé, sécurité, là, au travail aussi. Puis ça, ça tout été une évolution, hein, dans le monde du travail, parce que, tu sais, aujourd'hui, on parle de tout ça, là, de toutes les avancées, les avancées qu'on en a faites. Bien, au niveau de la CNESST, ça aussi, on en a fait, puis ça... puis j'en ai parlé un petit peu, là, mais c'est tellement important dans le monde du travail. Puis, vous savez, voilà un certain temps, les employeurs étaient réfractaires à ça parce qu'ils se disaient : Bien là, je n'ai pas le temps de m'occuper de ça, puis, si je le fais trop, ça va diminuer ma productivité. Les gens étaient inquiets. Puis maintenant, là, c'est tout le contraire qui se passe. Maintenant, on sait à quel point c'est important d'avoir des milieux qui sont sécuritaires puis qui sont sains, exempts de harcèlement. Puis il y a... le harcèlement, là, c'est... on l'a fait avancer par différents projets de loi aussi. Puis c'est important de le dire puis d'avoir ces milieux-là sains, sécuritaires où les gens sont bien, justement, puis qui sont, justement, dans cette perspective-là des relations de travail.

La collaboration, la coopération, le ministre l'a dit, le dialogue, ça, ce sont des avancées, des avancées au niveau de la productivité aussi. Puis le projet de loi a été... qui est venu aussi moderniser un autre projet de loi important, sur lequel j'ai travaillé avec M. le ministre. Puis je tiens à le dire aussi, la modernisation de la loi de la construction, ça s'est passé par un projet de loi, mais c'était important de le faire aussi tout au niveau de la productivité. Puis c'était un projet de loi, même, puis je le sais, que mon collègue a participé aussi, qui est venu rendre à... augmenter l'accessibilité. On voulait, par ce projet de loi-là, différentes choses, mais augmenter l'accessibilité. On voulait voir plus de femmes sur nos chantiers de construction. Bien, on est passé par le moyen... en discussion, par le projet de loi pour rendre plus accessible le marché, l'industrie de la construction à des femmes. Ça aussi, c'est ultimement important. En même temps, il est venu accroître la polyvalence, la mobilité. Donc, c'est un projet de loi, encore une fois, qui a eu un impact puis une avancée qui est majeure. Donc, je vais poursuivre dans le... parce que le temps qu'il me reste est très, très restreint, mais vous dire que maintenant, dans le prochain, je vais aborder tout le processus des négociations. Merci.

Le Président (M. Allaire) : Merci à vous, Mme la députée de Hull. On poursuit ou, en fait, on débute la quatrième série d'interventions. Mme la députée de Roberval, vous avez cinq minutes.

Mme Garceau : Merci, M. le Président. Je crois, un enjeu dont nous devons discuter aujourd'hui, c'est lié au fait que le monde du travail évolue, évolue à une vitesse remarquable. Les dynamiques qui caractérisent les milieux professionnels d'aujourd'hui sont profondément différentes de celles que connaissaient les générations précédentes. Que l'on pense à l'émergence des nouvelles technologies, à la diversité des parcours professionnels, aux aspirations changeantes des jeunes travailleuses et travailleurs ou encore à la complexité grandissante des enjeux sociaux, il est clair que le paysage du travail se transforme. Et c'est dans ce contexte qu'il devient primordial de renforcer les canaux de dialogue et les espaces de concertation. Les rapports entre employeurs et employés ne peuvent plus se limiter à une logique binaire ou figée, il faut désormais penser en termes de partenariat, en termes de coconstruction et de respect mutuel. Les institutions, de leur côté, ont le devoir de faciliter les échanges, de créer les conditions propices à une collaboration équilibrée et de faire en sorte que chacun puisse se sentir entendu.

Bien sûr, dans l'histoire, certains changements ont été catalysés par des mouvements plus rigoureux. Les grèves ont souvent été présentées comme des moments charnières porteurs d'une charge symbolique forte. Elles ont

permis de mettre en lumière des réalités difficiles et de faire émerger des revendications longtemps ignorées. Elles ont aussi parfois permis de résoudre des situations perçues comme hautement injustes. Mais, au-delà de ces épisodes ponctuels, et je viens un peu rejoindre les propos du ministre, ce sont surtout les efforts soutenus de dialogue, de médiation qui permettent d'asseoir des solutions durables, et c'est à travers une écoute constante, patiente et respectueuse des divergences d'opinions que se construisent les réformes les plus durables. C'est dans le cadre de discussions franches mais empreintes de bonne foi que l'on parvient à identifier des points de convergence et que nous arrivons à conclure des ententes à l'amiable.

Notre parti a toujours valorisé cette approche pragmatique et mesurée. Nous croyons que le respect des institutions, la reconnaissance du rôle de chacun et la recherche de compromis équilibrés doivent guider nos actions. Nous reconnaissons également que les partenaires du monde du travail, employeurs comme syndicats, ont chacun une perspective valable à apporter à des droits et des devoirs à faire respecter et qu'ils doivent pouvoir faire entendre leur voix.

• (11 h 10) •

Dans le cadre des grandes transitions que connaît actuellement le Québec, pensons à l'automatisation, à la transformation écologique, à la requalification de la main-d'oeuvre, il est crucial que toutes les parties prenantes puissent s'asseoir autour de la même table. C'est en misant sur la collaboration, sur l'intelligence collective et sur le respect des rôles de chacun qu'on pourra relever les défis d'aujourd'hui et de demain. Il ne s'agit pas ici, M. le Président, de glorifier la forme du statu quo ni de se réfugier dans des postures symboliques, il s'agit de construire ensemble un avenir du travail qui soit à la fois plus juste, équitable, compétitif et humain. Et, pour y parvenir, nous avons besoin d'un dialogue social, un dialogue social renouvelé, inclusif et efficace. Car, si les enjeux évoluent, M. le Président, les principes qui nous guident doivent rester solides et doivent être respectés. L'écoute, la transparence, la collaboration et la recherche d'un bien commun, ces valeurs doivent continuer de structurer notre approche du travail, aujourd'hui comme de demain. Et c'est dans cet esprit, M. le Président, que nous souhaitons, évidemment, participer à cette réflexion, sans parti pris, mais avec un profond respect pour toutes les parties concernées. Merci.

Le Président (M. Allaire) : Merci, Mme la députée de Robert-Baldwin. On poursuit avec M. le ministre.

M. Boulet : Déjà.

Le Président (M. Allaire) : Bien oui, déjà, cinq minutes, la parole est à vous.

M. Boulet : Merci. Bien, je suis à peu près d'accord avec ce que la collègue de Robert-Baldwin vient de partager avec nous, là, dans son entièreté, là. C'est vrai que c'est intéressant, parce que je me souviens de mon premier atelier de négociation raisonnée et... où on enseignait que le principe de base, c'était la distinction entre les intérêts puis les personnes, ne jamais frapper les personnes, frapper les intérêts. Ça s'applique dans tout processus de négociation. Si on ne s'entend pas bien, on ne sera jamais capable de s'entendre, même si on a plus d'intérêts communs que d'intérêts divergents. Donc, il faut trouver un équilibre entre ce qu'on appelait l'«assertiveness», là, l'affirmation de soi et la qualité de la communication. Et je trouve tellement que ce principe-là, de base, il s'applique dans le dialogue social que nous tentons de prôner au Québec, qui a ses ratés, parfois, il n'y a pas que des bénéfices, mais le dialogue social est un outil que nous avons quand même au Québec pour prévenir les conflits de travail, pour diminuer l'intensité et la fréquence des conflits de travail et diminuer les impacts économiques négatifs aussi.

Et ça passe, notamment, par la médiation-conciliation. Puis il y avait une étude, j'y avais déjà référée, qui a été publiée, là, par le ministère du Travail en juin 2023, qui établissait, quand même, que pour la période de 2014 à 2020, chaque dollar dépensé en médiation conciliation a épargné en moyenne 28,32 \$ à l'économie québécoise. C'est un rapport de 1 à 28. L'intervention des médiateurs conciliateurs a permis de réduire le nombre d'arrêts de travail de 11,7 %. Ça, ça ne vient pas... d'ailleurs, ça vient du ministère du Travail, de l'expertise qui a été développée et qui est au service des patrons et des syndicats. Et ça a diminué les coûts des arrêts de travail, pendant cette période-là, de 943,7 millions de dollars. Ça fait que c'est magistral comme leçon à quel point ça doit nous enseigner à quel point les alternatives de résolution de litige, comme la médiation-conciliation, doivent être constamment utilisées.

D'ailleurs, on y réfère, dans le projet de loi n° 89. Avant de soumettre un dossier à l'arbitrage de différends, au-delà du préjudice grave ou irréparable à la population, il y a une conciliation-médiation qui a été infructueuse. J'y crois. Et le dialogue social, j'y reviens, on doit le repenser constamment. On doit éviter de s'appuyer sur un concept. Il faut voir comment il y a une bonne symétrie et une bonne harmonie entre le discours et l'action. Parce que c'est facile de prôner le dialogue social, c'est facile d'appliquer le paritarisme, c'est beaucoup plus complexe de l'appliquer. Et ça requiert, comme notre collègue de Robert-Baldwin le disait, du respect, puis de l'humanité, puis de la compréhension des personnes. Quand on a ça, c'est un solide point de départ.

Je rappellerai la Loi sur l'encadrement du travail des enfants, et j'y ai fait référence un peu plus tôt, souvenez-vous les patrons, Conseil du patronat, Manufacturiers et Exportateurs, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la Fédération des chambres de commerce, avec la CSN, la FTQ, la CSQ, la CSD, pas par ordre d'importance, ni d'un côté ni comme de l'autre, ils ont fait un consensus sur trois chiffres qui nous ont guidés : 14, 17 et 10. Sans entrer dans tous les détails, ce consensus-là, il a été fructueux, il a été bénéfique. Et qu'est-ce qu'il nous a permis de faire? De diminuer le nombre d'accidents de travail de moitié pour les moins de 14 ans, d'un pourcentage considérable. Et avec le Réseau québécois pour la réussite éducative, on aura des retombées sur la réussite éducative et la persévérance scolaire. Merci encore, M. le Président.

Le Président (M. Allaire) : Merci à vous. On enchaîne avec la députée de Hull, cinq minutes. La parole est à vous.

Mme Tremblay : Alors, le ministre l'a déjà un peu abordé, mais je tiens à poursuivre sur la médiation-conciliation tellement importante, de travailler en amont. Travailler en amont parce que les plus grandes avancées arriveront toujours en amont. Les plus grands bénéfices arriveront toujours en amont, parce qu'il n'y aura pas de conséquences sur la productivité, il n'y aura pas de conséquences de bris de relation entre l'employeur et l'employé. Ces processus-là sont forts et c'est pour ça qu'il faut continuer de les utiliser puis les utiliser davantage. Parce que, puis ça, mon collègue est d'accord, là, l'ultime choix, ça restera la grève, mais on ne veut pas arriver à ces moyens-là. Il faut utiliser la médiation, la conciliation.

Les chiffres que le ministère a nommés sont importants puis les services sont bel et bien présents. Puis ces services là, il faut savoir qu'ils sont gratuits. Ils sont offerts gratuitement par le ministère du Travail. Puis là on parle de différents services que je vais pouvoir vous nommer, donc, aide à la négociation de conventions collectives, évidemment, amélioration des relations de travail — ça, je vais y revenir un petit peu plus tard dans mon cinq minutes, ce n'est pas long cinq minutes, par exemple — et tout... de travailler en prédécisionnel, là, ça, c'est de travailler en amont avant d'arriver aux griefs, là, le préarbitrage, là. C'est tellement des processus qui sont importants, parce que ça arrive, quand on arrive dans des discussions, puis j'en ai fait plusieurs, des négociations, il arrive un moment où, quand une personne neutre intervient, ça amène un nouveau regard, ça amène une nouvelle perspective de... des... dans les discussions. Et ce processus-là de médiation trouve souvent, très, très, très souvent, M. le Président, une voie de passage, fait en sorte qu'on règle le conflit en amont. Donc, c'est important dans le processus des griefs, c'est important dans le processus des négociations aussi.

Et on a des gens au ministère du Travail qui possèdent toute l'expertise pour, justement, bien accompagner tous ceux et celles qui font partie de ce processus-là de médiation-conciliation. On l'utilise de plus en plus à travers les années. On voit que c'est un service qui est en demande, là, mais il faut continuer d'aller vers des services tels que la médiation puis la conciliation, parce que ça limite les conflits de travail, dont les impacts, mais ils peuvent être substantiels, on le sait, on en a parlé abondamment aujourd'hui. Et ça fait en sorte qu'on maintient un bon climat de travail. Mais ce n'est jamais facile, des négociations, hein? C'est des discussions entre employeurs et employés et... Mais ces processus-là sont là pour ça, pour faciliter cette discussion-là. Et, souvent, je vous le dis, on en sort gagnant. Puis pourquoi? Parce que, quand on est rendu devant un arbitre, c'est lui qui décide. Il va écouter la cause puis il va décider, il va trancher. Ce n'est pas ça la médiation. La médiation, c'est continuer de s'écouter, de discuter, puis d'être dans un processus de collaboration, de coopération avec une personne neutre. Et c'est pour ça qu'il faut continuer de faire appel à ces services là, du ministère, qui sont gratuits, avec des experts qui sont là pour, justement, faire en sorte que ce processus-là se déroule bien et se passe bien. Il est à l'écoute des deux parties.

• (11 h 20) •

Il me reste 1 min 30 s pour parler de prévention puis d'améliorer les relations de travail, parce qu'on le fait, on ajoute de nouveaux services de ce côté-là parce que c'est important aussi, puis comment qu'on va le faire? Bien, par de nouvelles formations sous des thèmes de relations patronales-syndicales, des thèmes qui vont toucher la santé des relations interpersonnelles au travail. Parce que c'est important, hein, on est tous des humains avec des émotions, puis parfois on a un petit peu de difficulté à les gérer, puis ça amène parfois des conflits sur des interprétations. Donc, comment bien se parler, comment trouver des bonnes... des bonnes voies de passage, comme je disais. Puis on offre des formations pour ça, des formations qui... tout le monde ensemble assiste à la même formation, autant patronal que syndical, là, ensemble. On travaille ensemble, justement, pour prévenir, parce que la prévention, là, dans les milieux de travail, là, des conflits, là, c'est ce qui est le plus gagnant, c'est ce qui évite les griefs, c'est ce qui évite des situations qui dégénèrent. Donc, continuons de travailler en prévention, puis c'est ce que le ministère fait, puis il le fait bien.

Puis il augmente, il bonifie les formations. Si je regarde, ici, là, les listes, là, 2024 : *Prévenir et régler un différend relationnel en milieu syndiqué, du conflit au harcèlement*. Parce qu'il y a tellement de situations tristes qui... quand on intervient très tôt, fait en sorte qu'on règle rapidement la situation qui pourrait dégénérer. Donc, pour vous dire qu'on travaille bien, médiation, conciliation, prévention, des solutions gagnantes. Merci.

Le Président (M. Allaire) : Merci, Mme la députée de Hull. On débute la cinquième série d'interventions avec le député de Jean-Talon. Vous avez cinq minutes, la parole est à vous.

M. Paradis : Merci, M. le Président. Salutations à toutes les collègues et tous les collègues.

Je l'ai déjà mentionné au ministre, dans nos échanges qu'on a depuis un an et demi en commission parlementaire, je suis porteur d'un héritage de 20 ans à défendre les droits des travailleurs dans mes anciennes fonctions mais aussi, en même temps, j'étais directeur général d'une organisation, donc gestionnaire de ressources humaines, et donc les enjeux de droit du travail, je les ai vécus des deux côtés, si on peut dire.

J'arrive ici aussi porteur de l'héritage du Parti québécois. Le Parti québécois, c'est la Loi sur les normes du travail, en 1979, la création d'une nouvelle Commission de la santé et de la sécurité au travail, la création de la Commission sur les normes du travail, en 1980, le renforcement du Code du travail, la création du Fonds de solidarité de la FTQ, en 1983, et j'en passe.

Aujourd'hui, donc, le droit de grève dont on parle aujourd'hui, il est encadré et il a un bon cadre normatif : la nature des conflits, les délais, les accréditations qui permettent d'aller en droit de grève. Les modalités de la grève sont encadrées de manière détaillée, et ce qui fait qu'aujourd'hui, quand on parle de ce droit de grève et des conflits de travail, il faut retenir des chiffres importants : 95 % des négociations ne mènent pas à un conflit de travail, ne mènent

pas à une grève. Et, lorsqu'il y a des grèves au Québec, la durée moyenne, c'est de quatre jours. C'est ça qu'il est important de retenir. C'est important aussi de retenir que le droit de grève, c'est un droit fondamental, et plusieurs collègues ici l'ont rappelé, malgré leur caractère exceptionnel dans l'histoire du Québec, les... la grève, ça a été un facteur, un moteur d'avancées sociales, d'amélioration des conditions de travail, d'accès des femmes au marché de l'emploi. Ça a mené à l'amélioration de la qualité des services publics.

Ce qu'on pense du droit de grève et comment on le considère, on le démontre dans nos actions. Et ce qu'il faut rappeler, c'est ce qui est en train de se passer actuellement au Québec. On a parlé beaucoup de dialogue social, le ministre en a parlé, la députée de Hull en a parlé, mais il y a un projet de loi qui est à la veille d'être adopté par ce gouvernement, le projet de loi no 89, qui a été préparé sans aucun dialogue social, notamment avec les représentants des travailleurs, et ce projet de loi va mener à une attaque au fragile équilibre qui existe actuellement dans les négociations des conditions de travail entre les employeurs et les employés. On l'a vu dans les consultations particulières, la partie des représentants des travailleurs sont tous venus dénoncer fortement ce projet de loi. Les représentants des employeurs sont venus l'appuyer, en grande majorité, mais ce qui est important, c'est que tous les experts indépendants qui s'y connaissent en droit du travail ou en relations de travail sont venus exprimer soit leurs préoccupations très fortes ou soit leur opposition au projet de loi. Donc, le ministre, le gouvernement qui aime toujours dire : Oui, nous, on s'est placé quelque part, le curseur est placé raisonnablement au milieu... Ce n'est pas vrai, dans le cas qui nous occupe, tous les experts indépendants sont venus se prononcer contre ou ont exprimé leurs préoccupations. Pourquoi? Parce qu'il y a deux mécanismes qui sont créés par le projet de loi, et, dans les deux mécanismes, le gouvernement de la CAQ remplace un cadre normatif détaillé par un pouvoir discrétionnaire d'agir, de lever une épée de Damoclès, notamment sur les travailleurs et sur les syndicats, et ça, ce n'est pas acceptable. On remplace une notion qui est le fruit d'une évolution jurisprudentielle, doctrinale et législative sur les services essentiels et on vient créer un truc dont même le ministre ne sait pas quelle sera sa portée, des services qui sont essentiels et qui ont... doivent maintenir... qu'on doit maintenir s'ils affectent de manière disproportionnée la sécurité sociale, la sécurité économique ou la sécurité environnementale. On ne sait pas ce que ça veut dire, on ne connaît pas sa portée, à quoi ça va s'appliquer. Et surtout c'est le ministre, c'est le gouvernement de la CAQ qui s'octroient un pouvoir discrétionnaire de dire quand est-ce que ça va commencer, le processus qui mène à ça.

Le deuxième mécanisme est encore plus préoccupant, il permet au ministre, s'il l'estime nécessaire, dans sa discrétion, de mettre fin à tout conflit de travail et d'obliger les gens à rentrer au travail, puis à aller ensuite dans un arbitrage. Cadres législatifs, jurisprudentiels existants remplacés, dans les deux cas, par un pouvoir discrétionnaire. Et ça, ça rappelle, malheureusement, ce qui s'est passé pendant la pandémie, où on dirigeait le Québec par décret. C'est inquiétant. Et je me demande comment ce qu'on est en train de faire avec le projet de loi n° 89 se réconcilie avec l'héritage unique et historique du Québec en matière de relations de travail.

Le Président (M. Allaire) : Merci, M. le député de Jean-Talon. On poursuit avec M. le ministre. La parole est à vous, cinq minutes.

M. Boulet : Oui, merci. On en est fiers du 94,7 %. Si ça peut aller à 97 %, 98 %, tant mieux. Ce qui est important aussi, c'est l'intensité et la fréquence des conflits de travail, pourquoi on a atteint un sommet historique en 2023, puis vous m'avez entendu y faire référence, avec le même taux de syndicalisation de 40 %, 691, alors que le record précédent, c'était 384 en 1974, et on l'a battu en 2024, 759. Et ce sur quoi il faut mettre l'accent, c'est les impacts des conflits de travail. Ce n'est pas que... Il pourrait y en avoir deux, conflits de travail qui prennent en otage des enfants en situation de vulnérabilité, des personnes à faibles revenus, des familles endeuillées, des familles, des parents. J'y ai fait référence, les retombées émotionnelles, sociales, humaines des conflits de travail. C'est ce à quoi s'intéresse le projet de loi n° 89. Puis ce n'est pas vrai que c'est une discrétion, il y a des services minimums à maintenir en vertu du premier mécanisme, qui est un régime nouveau. C'est du droit nouveau. Est-ce qu'on peut se permettre d'être créatif, au Québec, et de se distinguer en manière... Et ce qui nous réunit, ce qui constitue notre plus profond intérêt commun, parce que c'est fondamental aussi en négociation, c'est les besoins de la population. On s'intéresse à la population.

Et le deuxième mécanisme, il n'est pas discrétionnaire, il doit être précédé d'un préjudice grave ou irréparable, il doit, plus fort que ça, être précédé d'un processus de conciliation-médiation. Ça ne marche pas, c'est infructueux, ce sera dans des cas, vous le savez, vous m'avez entendu, purement exceptionnels. C'est, selon moi, une pièce législative qui va permettre au Québec d'avancer pour le bénéfice de sa population. Vous en avez côtoyé, même dans votre équipe législative, des personnes qui ont été sensibilisées, impactées par des conflits de travail. Que ce soit le transport en commun, le transport scolaire, la transformation alimentaire, dans tous les secteurs, il y a des risques. On respecte le droit de grève. On s'assoit sur des critères, que nous avons discutés amplement en étude détaillée. C'est un droit nouveau qui va nous permettre d'avancer. C'est une chose qui est importante pour moi, de reconnaître... puis je l'ai fait avec le collègue d'Hochelaga-Maisonneuve et la collègue de Robert-Baldwin, oui, les grèves ont généré des progrès sociaux, mais, oui, les grèves ont engendré des répercussions économiques, sociales et humaines négatives. On l'a vu sur la productivité, on l'a vu sur la régression des enfants en processus d'apprentissage. Il faut tenir compte de ça.

• (11 h 30) •

Moi, je nous invite tellement à une nouvelle réflexion sur l'impact aussi du dialogue social. Le relationnel auquel réfère notre collègue de Robert-Baldwin, c'est le premier principe que nous devons partager et qui devrait refaire l'objet de discussions au Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. On devrait faire des rôles inversés, que les chefs syndicaux se mettent dans les souliers des chefs patronaux, et que les chefs patronaux se mettent dans les souliers des chefs syndicaux, qu'on revoit nos façons de faire et... en mettant l'accent sur nos intérêts communs.

Puis, le grand penseur, le grand professeur de l'université Harvard, qui est décédé, M. Fisher, qui a écrit *Getting to Yes*, comment atteindre le oui, il mentionnait que plus on accroît le champ de nos intérêts communs, plus on diminue le champ de nos intérêts divergents.

Et c'est faux qu'on n'ait jamais parlé du projet de loi n° 89. Le 12 septembre, au Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, il en a été question. Et les chefs syndicaux étaient là, sauf une, qui ne pouvait être là pour des raisons particulières. J'ai eu des discussions. Aller au-delà de ça, collègue, vous m'auriez dit : Vous violez le privilège des parlementaires de connaître le contenu d'un P.L. qui a 11 articles, à la limite.

Le Président (M. Allaire) : Merci... Merci. M. le ministre, vous avez utilisé un terme non parlementaire, le terme «faux». Je vous demanderais de le retirer, s'il vous plaît.

M. Boulet : Aïe! Désolé. Je le retire.

Le Président (M. Allaire) : Excellent. Merci. C'est gentil.

M. Boulet : Je le retire avec plaisir.

Le Président (M. Allaire) : C'est parfait. On poursuit. On poursuit avec la sixième série d'interventions. Mme la députée de l'opposition officielle, de Robert-Baldwin, vous avez deux minutes...

Une voix : ...

Le Président (M. Allaire) : Ah! la députée de Vimont. C'est vrai. Mon Dieu! Je suis allé trop vite. Il vous reste, vous, Mme la députée de Vimont, cinq minutes. La parole est à vous. Je suis désolé.

Mme Schmaltz : Il n'y a pas de souci. Merci, M. le Président. Alors, on nous interpelle pour discuter justement de l'importance des grèves comme moteurs de progrès social. Mais, quand on regarde, M. le Président, ce que la dernière grève de la FAE a causé dans nos écoles, on est forcés de constater l'inverse. Ce sont des milliers d'enfants qui ont été privés d'école pendant des semaines, des apprentissages qui ont été compromis, des services de soutien aux élèves qui ont été interrompus, des familles laissées à elles-mêmes. Est-ce que c'est ça, un moteur de progrès? En réalité, c'est que cette grève n'a pas amélioré le sort des élèves. Elle l'a détériorée. Pendant que d'autres syndicats arrivaient à une entente raisonnable, la FAE s'est obstinée dans une logique de confrontation. La FAE a privé 400 000 élèves des écoles primaires et secondaires de leur droit à l'éducation pendant cinq semaines. De ce nombre, 100 000 élèves ont des besoins particuliers. Ça a nécessité près de 300 millions de dollars en mesures de rattrapage partout au Québec. Ce ne sont pas des statistiques abstraites, M. le Président. Ce sont des enfants partout au Québec qui ont vu leur routine éclater et des enfants en difficulté qui n'ont pas vu leur orthophoniste pendant des semaines, des enfants qui étaient anxieux, déstabilisés, qui régressent dans leur apprentissage, des enfants autistes ou encore en troubles d'apprentissage qui ont été privés de leurs intervenants et des enseignements... des enseignants, pardon, eux-mêmes qui ont aussi dû composer avec des enfants qui ont perdu des repères essentiels. À un moment, il faut le dire clairement, cette grève, elle a fait mal. Elle a fait mal surtout aux enfants. Et, pendant ce temps, la FAE, elle a persisté. Sans même offrir un fonds de grève à ses membres, des enseignants qui se sont retrouvés sans salaire pendant des semaines, obligés d'avoir recours à des banques alimentaires pendant que leur propre syndicat utilisait des cotisations pour financer un combat idéologique devant les tribunaux, la contestation de la loi n° 21, une loi qui a été adoptée démocratiquement, une loi qui est appuyée par une majorité de Québécois et surtout une loi qui respecte les droits acquis grâce à la clause grand-père qui protège tous les enseignants déjà en poste.

Alors, comment on justifie qu'on mette en péril la stabilité financière de ses propres membres pour mener un combat politique qui ne touche même pas leurs conditions de travail? Comment on explique que le syndicat n'ait même pas prévu un appui minimal pour soutenir ses membres dans un conflit aussi long? Alors, à qui parle la FAE, M. le Président? Certainement pas à ses membres, certainement pas aux parents et certainement pas aux enfants.

La FAE, ce n'est plus un syndicat, M. le Président, c'est un mouvement politique, un mouvement qui ne cherche pas l'équilibre, mais la confrontation, l'affrontement. Un mouvement qui rejette les compromis, alors que la quasi-totalité des autres syndicats avait déjà trouvé une entente. Ce n'est plus du dialogue, c'est de l'entêtement. Et ce sont malheureusement les enfants qui en paient le prix.

Et, pendant ce temps, où étaient les partis d'opposition, M. le Président, ils étaient où? QS et le PQ se sont fait les porte-voix de la FAE. Leur solidarité, ils l'ont donnée entièrement à la FAE, sans nuance, sans recul, hein, ils ont défendu une grève qui n'avait même plus de raison d'être, une grève qui était devenue un outil de pression politique plutôt qu'un levier de négociation. Ils ont défendu un syndicat qui ne défendait même plus ses membres. Et c'est cette tendance, malheureusement, qu'on observe de plus en plus, des partis qui ne sont plus là pour poser les bonnes questions. Ils sont là pour répéter les slogans syndicaux, même quand ceux-ci sont déconnectés des priorités de la population. Ils ont choisi leur camp, M. le Président. Ce ne sont pas celui des familles, hein, le Parti québécois solidaire est devenu tout aussi déconnecté que la FAE.

Ce gouvernement a tendu la main, il a offert des ententes, il a été patient, il a cherché des solutions...

Une voix : ...

Mme Schmalz : ... — laissez-moi le temps, c'est à mon tour de parler — mais il a aussi une responsabilité fondamentale : celle d'assurer aux enfants un accès stable à l'éducation. On ne peut pas tout tolérer au nom du droit de grève, pas quand il est détourné de son objectif, pas quand il devient un bras armé politique contre des lois démocratiquement adoptées, pas quand il nie les acquis de la société québécoise. Il faut avoir courage de dire que certaines grèves nuisent, que certaines postures syndicales font dérailler le débat. La grève de la FAE n'a pas fait progresser le Québec, elle l'a abîmé. Elle a creusé un fossé entre les syndicats et la population. Elle a affaibli le lien de confiance entre les écoles et les familles.

M. le Président, le progrès social ne se mesure pas en jours de grève, il se mesure en jours d'école, hein, gagnés, en enfants soutenus, en enseignants écoutés. C'est ce que le Québec attend, ce n'est plus de la radicalité syndicale, c'est de la responsabilité collective, et surtout qu'on se... qu'on remette, M. le Président, les enfants au coeur de toutes nos décisions. Merci.

Le Président (M. Allaire) : Merci à vous, Mme la députée de Vimont. Alors, on poursuit, comme je le disais tantôt, avec la dernière série d'interventions, la sixième. Mme la députée de Robert-Baldwin, vous avez 2 min 10 s.

Mme Garceau : Merci, M. le Président. Je crois, aujourd'hui, c'est important de reconnaître l'importance des grèves comme moteur de changements sociaux, mais il faut aussi reconnaître l'ensemble des acteurs et des démarches qui, au fil du temps, ont permis de faire progresser notre société vers davantage de justice, de sécurité et d'équité du travail. Les organisations syndicales, à travers l'histoire du Québec, ont su incarner certaines préoccupations fondamentales. Elles ont contribué à faire avancer des droits aujourd'hui largement reconnus, tels que la sécurité au travail, les congés parentaux, l'équité salariale, la reconnaissance de la santé psychologique. Mais il faut aussi reconnaître que ces avancées ont été possibles grâce au processus législatif rigoureux, à des dialogues soutenus, à des consultations approfondies et à la capacité des différentes parties de s'écouter et de chercher ensemble des solutions durables.

Le monde du travail, on le sait, est en mutation constante, et, dans ce contexte, les mécanismes classiques de revendication et de négociation doivent aussi évoluer. Nous avons la responsabilité collective de les moderniser, de les rendre plus souples, plus agiles, mieux adaptés à la réalité de 2025. Il faut que le cadre dans lequel se déroulent les relations de travail permette réellement d'anticiper les différends, à prévenir des conflits et surtout de bâtir des consensus durables. Car, au-delà des débats, au-delà des désaccords ou des interprétations divergentes de l'histoire, nous croyons qu'il existe une volonté commune de faire avancer le Québec, un Québec où le progrès économique rime avec progrès social, un Québec où les travailleuses et les travailleurs sont respectés, entendus, mais valorisés, un Québec où l'on mise sur la concertation plutôt que sur la confrontation. Le dialogue social mené de bonne foi est un outil important, et, si les grèves ont permis d'éveiller les consciences sur des enjeux sociaux, c'est dans la recherche de solutions partagées que l'on construit ensemble un avenir à la fois plus stable, plus juste et plus prospère.

• (11 h 40) •

Le Président (M. Allaire) : Merci.

Mme Garceau : Merci.

Conclusions

Le Président (M. Allaire) : Merci à vous, Mme la députée de Robert-Baldwin. On est déjà rendus à la conclusion. Alors, on débute avec vous, M. le ministre. Vous avez 10 minutes. La parole est à vous.

M. Jean Boulet

M. Boulet : Merci, M. le Président. Bien, d'abord, remercier les collègues puis remercier le collègue d'Hochelaga-Maisonneuve pour son interpellation. Ça nous permet, nous, parlementaires, d'échanger des idées qui sont à la base de tout dialogue. Et je ne sais pas si un de nous y a fait référence, mais ce qui est le plus bénéfique pour le Québec, c'est la paix, la paix sociale, la paix industrielle. Et les conflits de travail, il faut trouver les meilleurs mécanismes pour les éviter. Ce que nous faisons. On a parlé des avantages, des inconvénients, des alternatives de résolution de litige, mais il faut s'approfondir, il faut chercher à trouver des façons modernes de négocier qui vont diminuer le plus possible les conflits de travail, d'une part, et surtout diminuer les impacts de ces conflits de travail là, qui se sont accentués quand même au fil des dernières années.

Au début, je faisais référence à des décennies, une décennie où c'était des années de feux, une décennie où il y avait une augmentation des lock-out, d'une autre décennie où il y avait des nouveaux types de grèves. À chaque décennie, il y a eu des impacts positifs, il y a eu des impacts négatifs. Essayons-nous, de nous assujettir à une mission qui nous concerne tous et qui nous préoccupe tous, parce qu'on est ici pour en discuter, pour faire de la décennie dans laquelle nous sommes une décennie de redéfinition, de nouvelles réflexions sur les façons de négocier, sur les façons de faire de la médiation, sur les façons de guider nos partenaires, sur les travaux du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

Et, quand on fait ce type de réflexion là, on tente de s'inspirer de ce qui se fait ailleurs. Le Québec se targue d'être progressiste, puis il l'est. C'est ici que le taux d'inclusion des femmes est le plus élevé au... au monde, ou le deuxième après le Japon. Il faut être fier de ces avancées-là. C'est l'assurance parentale, c'est les services éducatifs à contribution réduite. C'est des avancées législatives qui proviennent de gouvernements du Parti québécois, du Parti libéral

du Québec, et tous les partis doivent comprendre cette communauté d'intérêts pour faire du Québec un environnement qui est plus riche, plus prospère, mais je ne parle pas qu'au plan financier, mais au plan humain et au plan social. Une décennie où on aura appris véritablement à identifier les risques psychosociaux, à faire de la santé psychologique un objectif de fond, à faire des nouvelles méthodes de rémunération un objectif.

Cette semaine, c'est malheureux de constater qu'il y a des conflits de travail qui s'annoncent ou qui s'effectuent. On parle du Réseau de transport de la Capitale. Un qui préoccupe beaucoup les familles québécoises aussi, c'est le secteur résidentiel dans l'industrie de la construction. Il faut sortir de ces impasses-là. Il faut arrêter de négocier de manière classique, de manière traditionnelle. Et je le dis au niveau de nos... de notre collectivité ici, au Québec, c'est une façon nouvelle d'aborder les choses.

Et le projet de loi n° 89, il faut le voir comme un outil qui va être utilisé de manière hyperparcimonieuse, de façon exceptionnelle. Au-delà de la redéfinition de nos façons de négocier et d'aborder les alternatives de résolution de litiges, il faut penser à des nouvelles façons de résoudre les conflits de travail avant que les impacts soient trop significatifs. Je le répète, c'est deux mécanismes simples d'application qui visent à limiter les impacts, sur la population, des grèves, mais aussi des lock-out. On a vu des décennies où il y avait beaucoup de lock-out, on n'en parle pas fréquemment, mais c'est important d'y revenir.

Donc, je pense que notre objectif de fond, c'est la paix industrielle. Et je vais prendre mon temps, quand même, parce qu'il y a une pièce législative que je considère extrêmement importante, M. le Président. Et l'Organisation mondiale de la santé conçoit la santé, d'ailleurs, comme un état de bien-être total qui englobe différentes dimensions. Puis c'est ces différentes dimensions là qu'on doit constamment garder à l'esprit, c'est les dimensions physiques, les dimensions sociales, les dimensions économiques. Puis ça met en évidence la nécessité d'adopter, en matière de prévention, une culture nouvelle de prévention durable, comment gérer les risques de conflits de travail mais aussi les risques de lésions professionnelles, tant les accidents que les maladies. Puis ça, c'est une approche intégrée et globale, et c'est ça qui nous inspirait en 2021, et qui, appuyée sur de nombreuses recherches scientifiques à l'échelle internationale, démontrait les effets délétères et néfastes des risques psychosociaux sur la santé mentale et physique des travailleurs et des travailleuses.

Une culture forte de prévention, je m'en inspire, parce que c'est de la prévention qui va nous permettre d'éviter des conflits de travail. C'est ce que nous faisons. On est de plus en plus solides en matière de prévention de conflits de travail et, en santé-sécurité, ça demeure un levier essentiel pour garantir la vitalité de notre main-d'oeuvre québécoise et le succès de notre économie. Il faut mettre l'accent là-dessus. Souvenez-vous, collègue, où il y avait des comités paritaires, que, dans des secteurs prédéterminés, on ne faisait pas une évaluation des risques en équipe, on ne se prenait pas en charge, on ne comprenait pas, aussi, l'importance de l'engagement des travailleurs dans l'identification des risques qui génèrent des accidents de travail et des maladies professionnelles. On a précisé le rôle de l'employeur aussi dans les mécanismes de prévention à mettre en place.

On a parlé de violence physique et psychologique aussi dans cette modernisation. On a parlé de télétravail. On a lu le projet de loi qui a été déposé par mon collègue en matière d'hyperconnectivité, de télétravail et de l'impact des changements technologiques. Il faut penser à notre avenir aussi. L'intelligence artificielle, l'automatisation, la... la retombée que ça devra avoir dans tous les milieux de travail pour la formation. Il ne faut pas laisser le capital humain de côté au bénéfice uniquement du capital technologique, ça prend un sain équilibre. Et c'est ça qui va nous permettre aussi d'apprendre à communiquer, à mieux négocier et à éviter les conflits de travail.

Les prochaines années, elles vont être marquées encore par de grandes mutations dans les relations de travail. Le projet de loi n° 89, souhaitons-le, ne sera pas le dernier projet de loi pour nous permettre d'évoluer, puis d'avancer, puis de voir les choses différemment. Puis le collègue disait : Il y a des patrons qui en voulaient plus. Il y a des syndicats, malheureusement, qui ne demandaient que le retrait du projet de loi. À quelque part, il y a un équilibre, collègue de Jean-Talon, j'y crois fermement. C'est en discutant, en proposant, en suggérant qu'on avance. Ce n'est pas en disant : On n'en parle pas. On en a parlé, il n'y a pas eu une consultation formelle, mais il y avait ici, dans cette enceinte, des consultations particulières et une étude détaillée à laquelle les partis d'opposition ont généreusement participé.

Donc, des profondes mutations dans les prochaines années, dans les prochaines décennies. Il y aura des impacts technologiques, climatiques, des impacts générationnels avec le vieillissement de la population. Ça va modifier nos milieux de travail. C'est important que les employeurs, les syndicats, les travailleurs adoptent dès maintenant des nouvelles stratégies de négociation, des nouvelles façons de gérer leurs relations de travail, leurs ressources humaines, leur santé et sécurité du travail. Et je suis persuadé, en m'inspirant du passé, que tous les acteurs du monde du travail vont s'acquitter de leur devoir, de leurs responsabilités. On doit ça à la population du Québec, continuer nos efforts de collaboration dans un esprit de partenariat puis pour promouvoir le bien-être de tous et toutes. Merci, M. le Président.

• (11 h 50) •

Le Président (M. Allaire) : Merci, M. le ministre. On enchaîne avec vous, M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, pour votre conclusion. Vous avez 10 minutes. La parole est à vous.

M. Alexandre Leduc

M. Leduc : Merci, M. le Président. J'ai beaucoup apprécié les échanges qu'on a eus aujourd'hui. Je voudrais remercier tout le monde. Je prends un pas de recule encore plus loin, parce que dans la petite liste des gains qu'on a préparés en préparation, donc, d'aujourd'hui, le tout premier gain issu des grèves, c'était la reconnaissance d'un syndicat. Parce que, savez vous qu'à l'origine, là, on remonte presque à l'époque de la Confédération canadienne, un syndicat,

c'était illégal. C'était dans le Code criminel. On n'avait pas le droit de se rassembler pour contester des choses qui découlaient du droit de propriété. Tu avais le patron en haut, qui était... qui possédait son usine, puis c'était criminel de conspirer à vouloir modifier son droit de propriété. C'est capoté, quand même, hein? Mais c'était ça, c'était la loi. Puis pourquoi ça a changé, M. le Président? Bien, parce qu'il y a eu des grèves, parce que des grèves se sont accumulées, accumulées, puis, à un moment donné, il y a un parti politique qui a décidé qu'il y aurait peut-être un peu de politique à faire avec ça. C'est John A. Macdonald, qui n'est pas blanc comme neige pour le reste des autres sujets, mais qui a décidé d'aller dire : Oui, oui, c'est bon, je vais vous reconnaître le droit de grève. Bien, voilà, tu sais. Alors, le droit de grève, comme ça, il a mené à des avancées importantes, notamment la reconnaissance de la légalité de pouvoir se rassembler et de se constituer en un syndicat.

On a fait référence, à différents moments, de... oui, mais là il y a les politiques publiques, puis elles n'avancent pas nécessairement à cause de la grève. Puis on a nommé, entre autres, puis le ministre l'a fait souvent, la reconnaissance des stagiaires, l'encadrement des stagiaires. C'est un des bons projets de loi que le ministre a faits, puis je l'ai toujours salué. Mais on ne prend pas 15 minutes de recherche sur Google pour trouver que des grèves sur les stages, il y en a eu en masse. Ça a été un thème de grèves étudiantes, les stages. Ça l'est encore, d'ailleurs, un thème. Là, c'est plus sur la rémunération des stages. Mais l'encadrement des stages, ça a été revendiqué, à travers des grèves, par le mouvement étudiant, depuis des années. Ça fait que, oui, le ministre... ça a fini par aboutir aux politiques, par un projet de loi, puis c'est très bien, puis c'est tant mieux, mais on ne fera pas semblant que c'est sorti de nulle part, de son chapeau, à un bon moment donné, puis il s'est dit : Je vais faire un projet de loi sur les stagiaires. Il y a un contexte politique qui a amené le ministre à cheminer là-dessus. Il y a eu des revendications, des manifestations, des éditoriaux, des questions d'opposition. Ça a fini par aboutir à un projet législatif, puis à un ministre qui décide de se saisir d'un dossier, c'est vrai. Nécessairement, c'est ça, puis c'est pour ça que moi, je fais de la politique, parce que je trouvais que, dans le mouvement étudiant, dans le mouvement syndical, c'était superintéressant, c'est important, mais il faut que ça aboutisse ici. Mais il faut reconnaître que ça part d'où? D'un exercice de droit de grève, qui perturbe, qui dérange, qui n'est pas simple, qui peut gossier, en bon français, mais qui est un élément essentiel du débat politique et du débat de société.

Un autre exemple. Sur le projet de loi n° 89, on a négocié, au début... bien, négocié... on a demandé au ministre de dire : Pouvez-vous vous engager à ce que la négo en cours des CPE et la grève, évidemment, qui en découlait, parce que la négo, elle bloquait, bien, elles ne devaient pas être touchées par son projet de loi n° 89, par l'imposition d'un arrêt de grève? Bien, au début, le ministre, il ne voulait rien savoir. Puis je lui ai posé une question, puis deux questions, puis trois questions, puis on a fait un thème d'une motion préliminaire, à l'ouverture de l'étude détaillée, puis on a passé une journée, deux journées, trois journées en étude détaillée. Bien, il a fini... il a fini par dire oui, fini par s'engager à le faire. Mais c'est-tu parce qu'il y avait une grève? C'est-tu parce qu'il y avait une pression? Ça fait que c'est normal d'avoir des pressions.

Moi, je n'ai pas peur de ce mot-là, les rapports de pouvoir. On en a tous ici, des rapports de pouvoir. L'Assemblée nationale est basée dans un rapport de pouvoir. Il y a le fédéral, il y a le municipal, il y a les ministres, entre les ministres, les fonctionnaires puis les ministres, les attachés politiques. Les attachés politiques à l'intérieur d'un même cabinet, même, des fois, ils ont des rapports de pouvoir pour savoir lequel des dossiers qui va cheminer le plus vite. C'est normal, ça, ce n'est pas mauvais, ce n'est pas méchant. C'est normal. La question, maintenant, de savoir, c'est : Est-ce que les travailleurs et les travailleuses du Québec, ils vont pouvoir avoir encore accès à ce rapport de pouvoir là, de la même manière qu'ils l'avaient dans le passé, malgré le projet de loi n° 89? Puis il y a des... il y a des inquiétudes sérieuses à ce niveau-là, M. le Président.

Le ministre, à travers ces deux mécanismes, prive ou va priver les syndicats, les travailleurs, travailleuses dans leur exercice de ce rapport de force là. Puis, pire que ça, il va se mettre en situation de lobbyiste, puis ça, on en a parlé abondamment durant l'étude détaillée. À partir du moment que c'est clair, pour les patrons, qu'il peut y avoir une intervention politique, puis même une intervention politique à moindre coût qu'une loi spéciale, qui était le modus operandi auparavant, hein, dans le passé, si on voulait interrompre une grève, il fallait faire ici, là, un bâillon toute la nuit, une loi spéciale, comme les autres bâillons, comme celui qu'on va certainement connaître, dans deux semaines, sur le projet de loi n° 69 sur l'hydroélectricité, qui vivra verra, mais il fallait faire une loi spéciale, il fallait débattre, il fallait passer une couple d'heures ici. Plus besoin de ça astheure. Le ministre, dans son bureau, un bon matin, prend son café, puis décide de faire un avis, il envoie ça aux parties, puis ça y est, la grève est terminée. Exécutoire. C'est fou, pareil. Oui, on va me dire : Il faut qu'il y ait un rapport de médiateur, etc. Oui, oui, mais, au final, un bon matin, il se lève puis il le fait.

Quel message ça envoie, ça, aux patrons, M. le Président? Ça envoie le message qu'il peut y avoir quelqu'un, si c'est la bonne couleur politique sympathique à sa cause, qui va vous régler son problème à la fin de l'exercice. Ça fait qu'il peut s'asseoir, le patron, à la table de négo ou voire, carrément, ne pas se pointer à la table de négo, laisser pourrir une relation de travail sur le moyen, long terme, à la limite, souhaiter que le syndicat parte en grève, surtout dans un secteur où est-ce qu'il pourrait y avoir un impact sur la population, que ça fasse mauvaise presse, qu'il y ait des commentaires dans les éditoriaux assez critiques sur la grève dudit syndicat, puis là, après ça, prend le téléphone, fait une pression sur le député de la circonscription en cause, qui est peut-être au pouvoir, sur le ministre, appelle la chambre de commerce, qui va faire aussi une autre pression, appelle quelques journalistes pour faire une conférence de presse, puis, voilà, le tour est joué.

La solution du ministre, elle va inciter davantage de patrons, puis je ne dis pas qu'ils sont tous de même, hein, loin de là, je suis moi-même un patron, hein, je suis un patron d'employés, dans ma circonscription, on l'est tous, ici, les 125, nous sommes tous des patrons, les patrons ne sont pas tous comme ça, mais il y en a qui sont comme

ça. Puis ceux qui sont comme ça vont profiter de cette culture-là que le ministre, plutôt que d'amoindrir, accentue, aggrave, j'oserais dire, avec son projet de loi n° 89. Et ça m'inquiète, parce qu'on n'avait pas besoin de ça dans les relations de travail au Québec, on avait besoin de l'inverse, puis le ministre ne travaille pas dans le bon sens à ce niveau-là.

Je ne peux pas m'empêcher de terminer, M. le Président, mon intervention finale, sans faire référence à la grève dans le secteur de l'éducation. Ma collègue de Vimont en a parlé tantôt dans son allocution. Moi, je veux juste qu'on comprenne quelque chose de très, très simple. Si des centaines et des centaines de profs, majoritairement des femmes, décident de déclencher une grève, c'est parce qu'elles se soucient des conditions d'enseignement dans lesquelles elles évoluent. C'est elles qui portent le système d'éducation à bout de bras depuis des années. Ce n'est pas moi, ce n'est pas la députée de Vimont, ce n'est pas le ministre du Travail, ce n'est pas vous, M. le Président, c'est elles, c'est elles qui la font, l'éducation, à tous les jours. Ça fait que, si elles font l'analyse que pour sauver ce réseau-là à moyen, long terme, bien, il faut peut-être passer par une grève qui va durer, on le souhaite, pas trop de journées, bien, on y va. Elles font cette analyse-là. Elles ne souhaitaient pas que ça s'étire pendant cinq semaines, personne ne souhaite ça, en particulier parce qu'elles avaient décidé, puis on peut le critiquer... Moi, ça m'avait paru étonnant, à l'époque, de savoir qu'il n'y avait pas de fonds de grève, étant un ancien syndicaliste moi-même, mais ça leur appartient, c'est eux qui ont pris la décision dans leurs instances démocratiques. Mais si elles décident de partir sur une trotte comme ça, c'est qu'elles ont la profonde conviction que c'est ça qu'il faut pour sauver le réseau et donc, par définition, donner des meilleures conditions d'enseignement à moyen, long terme aux enfants qu'elles adorent et dont elles s'occupent tellement bien. C'est elles qui le voient au quotidien, les profs tomber en burn-out, les profs démissionner, les jeunes enseignantes rentrer puis faire à peine un ou deux ans avant de s'en aller, s'en aller les jambes... en courant de cette profession-là parce que c'est trop difficile, parce qu'il n'y a pas de soutien.

Bien, ça ne tombera pas magiquement du gouvernement, ça, le soutien comme ça, faut aller le chercher, il faut aller le négocier. Si on était si soucieux des effets négatifs que la grève a eus... Puis je ne les nie pas, hein? Je sais que le ministre a invité M. Égide Royer dans la commission pour le faire parler là-dessus, puis il avait raison, mais j'aurais aimé ça qu'il invite aussi les professeurs de l'école Irénée-Lussier, dans mon quartier, qui s'occupe des enfants à enjeux particuliers, parce que c'est eux qui s'en occupent toute l'année, puis ils vont vous le dire que les à peu près 1 500 bris de service par année dans le réseau de l'éducation pour les enfants à besoins particuliers, ça aussi, ça affecte les conditions d'apprentissage des enfants.

Ça fait que, oui, une grève de quelques semaines, ce n'est pas facile puis ça a probablement généré des problèmes puis des retards, personne ne va le nier, mais les 1 500 bris de services annuels aussi, puis la façon dont le gouvernement s'occupe de ce réseau-là aussi. Puis je n'ai pas entendu souvent le ministre faire des positions publiques pour dire à son ministre... à son collègue de l'Éducation qu'il devrait mieux s'occuper des enfants à besoins particuliers. La seule fois qu'il en a parlé, c'était sur la question du droit de grève. Grand bien lui en fasse, mais je souhaite au moins que, peut-être, à micro fermé, quand il est en Conseil des ministres, bien, il serve une bonne leçon à son collègue le ministre de l'Éducation pour qu'il s'en occupe davantage, des enfants à besoins particuliers, à longueur d'année, pas juste quand il y a quelques semaines de grève.

Ça fait que moi, les personnes qui ont décidé de faire la grève, que ce soit dans le secteur public, que ce soit dans l'enseignement, que ce soit dans n'importe quel secteur, je sais qu'elles le font parce qu'elles veulent sincèrement améliorer les conditions de travail, évidemment, qui leur appartiennent, mais aussi les conditions d'existence du service public dans lequel elles évoluent. Moi, j'y crois profondément, puis, à ce titre-là, je pense qu'on est mal placé pour leur dire : Vous avez tort, vous ne pouvez pas faire la grève. Il existe une loi des services essentiels, il existe un tribunal administratif du travail qui l'administre. Hier, même, on a vu que ça fonctionnait, cette loi-là, dans le domaine de la STM, du transport collectif. Bien, qu'on les laisse travailler, qu'on retire le projet de loi n° 89 puis qu'on reconnaisse que la grève a généré des avancées importantes au Québec. Merci.

Le Président (M. Allaire) : Merci, M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve. Vous avez entendu les cloches. Alors, il est midi.

Compte tenu de l'heure, je lève la séance, et la commission, ayant accompli son mandat, ajourne ses travaux sine die. Bon retour, tout le monde, et bon week-end.

(Fin de la séance à 12 heures)