

Le ministre du travail, Jean Boulet, a déposé un projet de loi majeur à la fin février, qui vient restreindre grandement la possibilité, pour les travailleuses et les travailleurs, d'améliorer leurs conditions de travail.

Prétextant qu'il veut considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out, le gouvernement se donne le droit de mettre fin à des conflits de travail et d'imposer des services minimums dans tous les secteurs, ou presque.

En plus de judiciariser inutilement les conflits, ce projet de loi vient limiter de manière abusive les moyens dont disposent les syndicats pour exercer le rapport de force nécessaire à leur négociation.

Il faut rappeler au ministre et au gouvernement qu'en tant que citoyennes et citoyens, nous avons des droits, et que nous allons tout faire pour les conserver !

QUESTIONS & RÉPONSES

Q : Que vient changer le projet de loi 89 ?

R : Le projet de loi 89 donne des droits supplémentaires au ministre du Travail :

- Il introduit la notion de « service assurant le bien-être de la population » (sauf dans les secteurs de la construction, de la santé et de la fonction publique). Il pourrait impliquer l'instauration de services minimums, si le conflit a trop d'impacts négatifs « sur la sécurité sociale, économique ou environnementale de la population, notamment celle des personnes en situation de vulnérabilité ».
- Le ministre peut mettre fin à une grève ou à un lock-out en demandant à un arbitre de déterminer les conditions de travail des salarié-es s'il estime qu'un conflit « cause ou menace de causer un préjudice grave ou irréparable à la population (sauf des secteurs public et parapublic) ».

Q : Qu'est-ce qu'un «service assurant le bien-être à la population» ?

R : Le projet de loi le définit ainsi :

- « Service minimalement requis pour éviter que ne soit affectée de manière disproportionnée la sécurité sociale, économique ou environnementale de la population, notamment celle des personnes en situation de vulnérabilité. »

Cela signifie que le Tribunal administratif du travail peut retirer à une partie des syndiqué-es leur droit de grève et les forcer à revenir au travail, comme c'est le cas chez les secteurs régis par les services essentiels. Ça réduit considérablement l'effet de la grève.

Q : En quoi cela m'enlève-t-il des droits en tant que travailleuse ou travailleur syndiqué ?

R : La grande majorité des négociations (95 %) se règlent sans conflit de travail. Mais il y a des situations où la grève devient la seule avenue possible pour faire entendre raison à l'employeur. Et ce n'est jamais de gaité de coeur que les travailleuses et les travailleurs y ont recours.

Pour que la grève soit efficace, il faut minimalement perturber les affaires du patron afin qu'il comprenne le rôle important des travailleuses et des travailleurs dans son entreprise.

- C'est une épreuve de force : les grévistes perdent leur salaire et l'employeur perd en productivité.

Si on offre des services minimaux, on vient aider l'employeur dans sa productivité en plus de diluer l'épreuve de force. Si un arbitre vient déterminer les conditions de travail à la demande du ministre, il n'y a tout simplement plus de négociation. Le ministre vient donc brimer notre droit à la négociation.

Q : En quoi cela m'enlève-t-il des droits en tant que travailleuse ou travailleur syndiqué ?

R : C'est une violation flagrante de nos droits inscrits dans la *Charte canadienne des droits et libertés*.

- Cela va à l'encontre de la décision *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan* de la Cour suprême en 2015 qui a rappelé notre droit de négocier et de faire la grève.

Le ministre dispose déjà d'outils pour intervenir lors de conflits de travail, pourquoi aller se chercher plus de pouvoirs si ce n'est pour faire plaisir aux patrons ? Ceux-ci pourront faire des demandes déraisonnables, s'asseoir sur leurs mains et attendre qu'un arbitre vienne couper la poire en deux. Le ministre vient ainsi briser l'équilibre qui existe au Québec en matière de relations de travail.

Milieu de travail

Partir en congé de maternité... et ne pas revenir au bureau!

Par Annie Lafrance, Le Soleil

14 avril 2025 à 04h00



Marylise Champagne, auteure du livre *Maman travaille là-dessus!*, guide les nouvelles mères à mieux concilier le retour au travail. (Jocelyn Riendeau/Le Soleil)

MILIEU DE TRAVAIL / La maternité bouscule le quotidien, et même la vie professionnelle. «Parfois, les nouvelles mamans décident de ne pas retourner travailler à la date prévue ou de changer d'emploi.»

Conseillère en orientation, Marylise Champagne est témoin des nombreux questionnements des futures et nouvelles mamans. Elle en a d'ailleurs fait son créneau après avoir fondé la clinique privée Dix mille matins.

Ces jours-ci, elle braque les projecteurs sur ces femmes qui s'apprêtent à vivre la conciliation travail-famille dans son livre *Maman travaille là-dessus!*. Présenté comme un guide, l'ouvrage rassemble une série de témoignages, combinés à des études sur le sujet, afin de faciliter le retour au travail.

«Il fallait documenter le sujet. Chaque cas est unique, chaque réalité est différente, mais elles ne sont pas seules dans cette situation», explique-t-elle, en entrevue.

En 2025, le dossier de la conciliation travail-famille n'est-il pas déjà réglé dans nos organisations?, lui demande-t-on. «Oui et non», répond l'auteure.

«Quand on parle de conciliation travail-famille, on aborde souvent la vision de l'employeur, en présentant les politiques qui ont été adoptées par les organisations. Mais on se penche moins sur les réflexions des employées qui hésitent ou qui ont des inquiétudes face à leur retour au travail.»

— Marylise Champagne, conseillère en orientation et auteure

Un retour chamboulé

Malgré les mesures mises en place, des craintes et appréhensions demeurent. «Elles ont peur de ne pas être aussi performantes qu'avant, de ne plus être à la hauteur. De ne pas être aussi concentrées», énumère-t-elle.

C'est le cas de Laïla Tremblay, jeune maman et avocate, qui a fait un épuisement professionnel, après cinq années au sein d'un grand cabinet.

«Ce n'était pas le même sacrifice pour moi que pour mes collègues sans enfants de parvenir à comptabiliser 1800 heures facturables par année. La façon d'évaluer la performance en cabinet peut aussi m'avoir désavantagée», témoigne-t-elle dans le livre.

Pour d'autres, l'emploi ne correspond tout simplement plus à leurs aspirations ou à leur développement de carrière.

Se remettre en question

Le congé parental est assurément un moment de remise en question. C'est le temps de revoir ses priorités, estime l'auteure et conseillère.

Bon nombre de mères décident d'entreprendre une nouvelle carrière, de retourner aux études ou de lancer leur entreprise.

Marylise Champagne en sait quelque chose. Elle l'a elle-même expérimenté. Lors de son premier congé de maternité, il y a 9 ans, elle a quitté son emploi pour se lancer en affaires.

«À mon deuxième congé de maternité, j'ai bien sûr gardé ma clinique, mais j'ai délégué mes tâches à mon équipe. Et j'ai finalement révisé ce livre avec mon bébé dans les bras. La conciliation, je connais ça!» lance-t-elle.

Être à l'écoute des employés

Or, de tels questionnements surviennent souvent de façon impromptue. Dans la plupart des cas, quitter l'entreprise ou changer de poste, ce n'était pas prévu, constate la conseillère en orientation.

«Elles partent en congé de maternité avec le désir de revenir, mais la réalité est parfois différente. On ne sait pas comment la maternité va changer notre rapport au travail.»

— Marylise Champagne, conseillère en orientation et auteure

Pour éviter une démission, l'employeur a un rôle à jouer. Il peut notamment «prendre les devants et proposer un compromis» à l'employée, lorsqu'il voit que cette dernière remet sa place en question.

Une évidence, qui n'est pourtant pas une norme. Selon le Réseau pour un Québec Famille (RPQF), seulement 30 % des entreprises sondent leurs employés avant d'établir des politiques de conciliation travail-famille.

«Ça devrait pourtant être la base, insiste la directrice générale Corinne Vachon Croteau. Si on veut qu'elles fonctionnent, elles doivent répondre aux besoins des employés parents.»

Les organisations qui le font et «qui gardent le dialogue ouvert avec le personnel pour ajuster les politiques» ont un meilleur taux de réussite et de rétention, soutient-elle.

«Il faut que les politiques soient claires et bien formulées, mais elles doivent aussi être flexibles», précise-t-elle.

Surtout envers les parents d'enfants 0-5 ans, qui doivent s'absenter plus souvent.

En 2022, les parents de jeunes enfants se sont absentés en moyenne 13 jours: 18,5 jours pour les mères et 9,9 jours pour les pères.

Les organisations n'ont pas les moyens de les laisser tomber, fait valoir le RPQF. «Remplacer un employé qui a une expertise et une ancienneté a un coût pour l'employeur. C'est toujours mieux de s'asseoir ensemble et de trouver une solution dans laquelle l'employé se sentira bien.»