CET - 027M
C.P. PL 3
Loi améliorer transparence gouvernance et processus démocratique en milieu de travail
VERSION RÉVISÉE

Mémoire de la FCEI — *Projet de loi n° 3, Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail*

Novembre 2025

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE
En affaires pour vos affaires

Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est le plus grand regroupement de petites et moyennes entreprises (PME), comptant 100 000 membres, dont 22 000 au Québec. Notre organisation est interpellée par tout ce qui touche la croissance et l'essor des petites et des moyennes entreprises. Les PME membres œuvrent dans tous les secteurs d'activité et sont présentes dans toutes les régions du Québec.

Au cours de la dernière année, de nombreuses grèves ont fragilisé les PME québécoises. Pensons notamment aux grèves successives des réseaux de transports en commun. Selon les données de la FCEI, 63 % des propriétaires de PME de Montréal, Laval et Longueuil ont affirmé que les perturbations causées par le conflit de travail à la Société de transport de Montréal ont entraîné des pertes financières pour leur entreprise[1].

Ainsi, la FCEI accueille avec intérêt le projet de loi n° 3, *Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail*. Les mesures ayant pour but d'accroître la transparence sont un pas dans la bonne direction, surtout dans un contexte d'adhésion obligatoire à un syndicat.

Dans notre mémoire, nous présentons un portrait de l'opinion des citoyens du Québec et des propriétaires de PME sur la réforme syndicale proposée par le gouvernement. Nous examinons également le projet de loi. Enfin, nous soumettons une série de recommandations concrètes que nous jugeons essentielles pour assurer le succès de cette réforme et ainsi maximiser les bénéfices pour le Québec.

[1] FCEI, sondage *omnibus Québec*, du 10 au 24 novembre 2025, résultats préliminaires, n = 156 pour les villes de Montréal, Laval et Longueuil

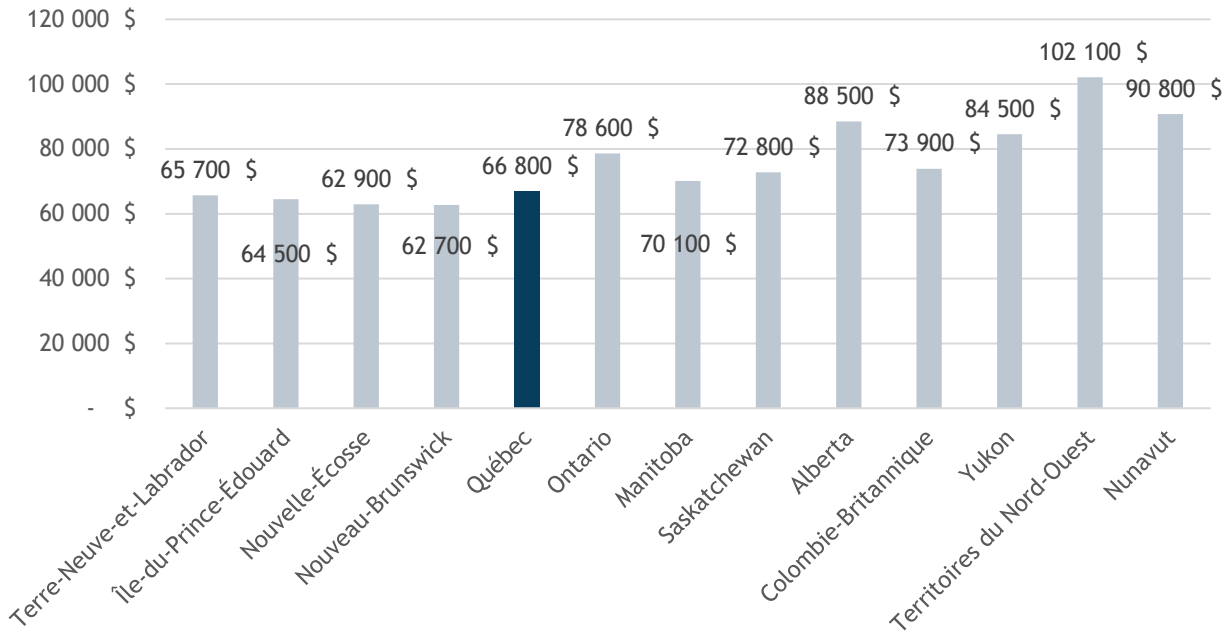
© Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Opinions sur la réforme syndicale

Le Québec est l'un des endroits en Amérique du Nord où le taux de syndicalisation est le plus élevé. L'Institut de la statistique du Québec indique qu'en 2024, environ 40 % des salariés québécois étaient syndiqués[2]. Il est intéressant de noter que certains secteurs d'activité affichent des taux de couverture syndicale supérieurs à la moyenne provinciale, notamment l'administration publique (81,6 %), l'éducation (81 %), la santé et les services sociaux (65 %), et la construction (59 %)[3]. À titre de comparaison, le taux de couverture syndicale au Canada était de 30,4 % en 2023[4]. Lorsqu'on compare le revenu médian après impôt par province canadienne[5] (figure 1), on remarque que le Québec se trouve au bas du classement et sous la moyenne canadienne, ce qui indique que la couverture syndicale proprement québécoise n'apporte pas nécessairement de plus-value pour les employés.

Figure 1

Revenu médian par ménage après impôt par province, 2023



La forte présence syndicale au Québec se traduit par un volume considérable de cotisations prélevées auprès des salariés membres d'une association syndicale. On estime que le montant total des cotisations annuelles s'élève à environ 1,5 milliard de dollars. Comme ces cotisations sont déductibles d'impôt, les contribuables québécois – y compris les propriétaires de PME - assument une facture à hauteur de 145 millions de dollars par année.

---

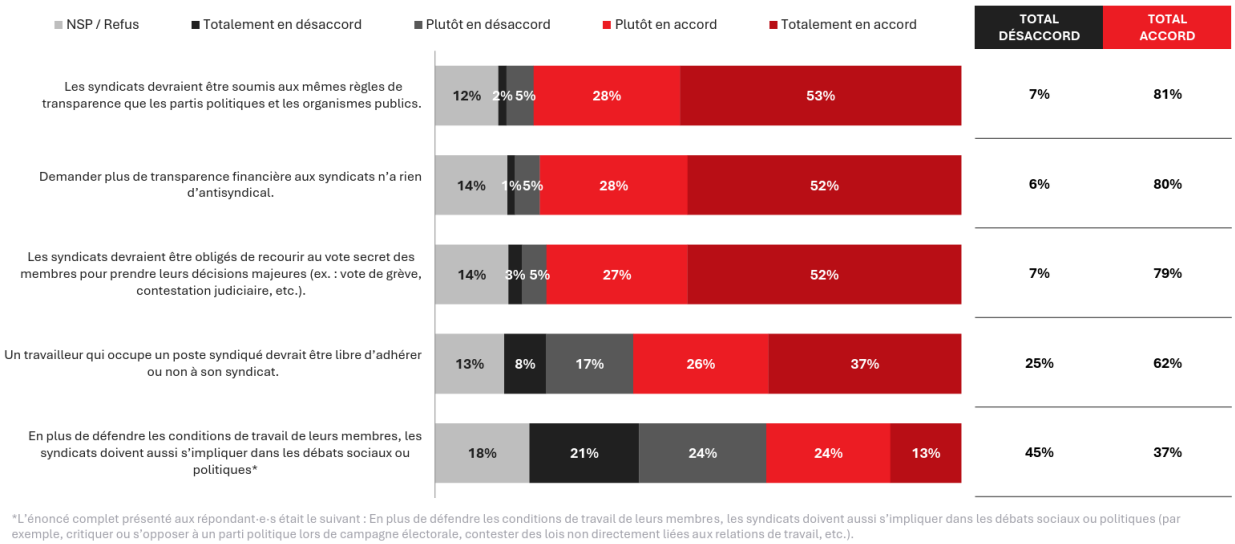
[2] Institut de la statistique du Québec, *Portrait de l'emploi syndiqué et non syndiqué au Québec*, 2025. Consultation en ligne : https://statistique.quebec.ca/fr/communique/portrait-emploi-syndique-et-non-syndique-au-quebec
[3] Ibid.
[4] Statistique Canada, *Taux d'employés couverts par une convention collective, 2023*, 2024. Consultation en ligne : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2024001/article/00010-fra.htm
[5] Statistique Canada. Tableau 11-10-0190-01 Revenu du marché, transferts gouvernementaux, revenu total, impôt sur le revenu et revenu après impôt selon le type de famille économique.

Il n'est pas étonnant que la population souhaite se prononcer sur une possible réforme du régime syndical dans la province, surtout après les révélations récentes d'enquêtes journalistiques sur les dépenses de certains syndicats.

La FCEI a mandaté Léger afin de sonder les Québécois sur leurs perceptions des syndicats au Québec[6]. Le sondage met en lumière un constat sans équivoque : une très grande majorité de la population québécoise souhaite que le fonctionnement des syndicats évolue vers davantage de transparence, de démocratie interne et de liberté individuelle pour les travailleurs (figure 2).

Figure 2

Niveau d'accord de la population québécoise sur divers arguments d'une future réforme syndicale au Québec



*L'énoncé complet présenté aux répondant·e·s était le suivant : En plus de défendre les conditions de travail de leurs membres, les syndicats doivent aussi s'impliquer dans les débats sociaux ou politiques (par exemple, critiquer ou s'opposer à un parti politique lors de campagne électorale, contester des lois non directement liées aux relations de travail, etc.).

Selon le sondage, 8 Québécois sur 10 (81 %) estiment que les syndicats devraient être soumis aux mêmes règles de transparence que les partis politiques ou les organismes publics. Notons que seulement 7 % étaient en désaccord. De plus, une écrasante majorité (80 %) des répondants considèrent que demander plus de transparence financière aux syndicats n'a rien d'antisyndical. À cette question, seuls 6 % des répondants étaient en désaccord.

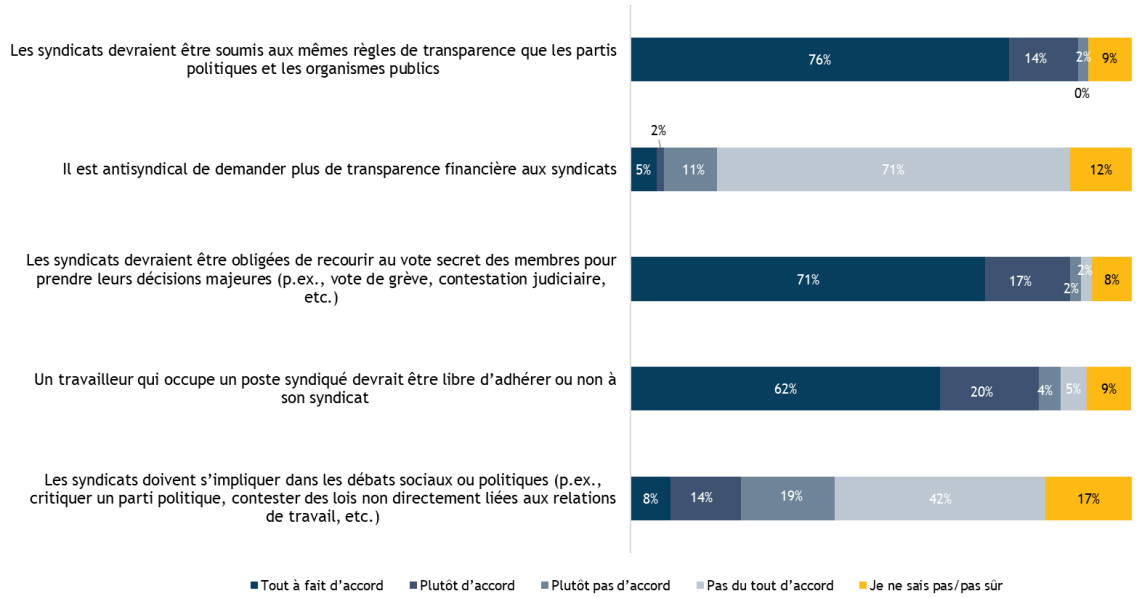
Le sondage révèle également que 79 % des personnes interrogées pensent que les syndicats devraient être obligés de recourir au vote secret pour leurs décisions majeures, comme les grèves ou les contestations judiciaires. De plus, 62 % des répondants jugent qu'un travailleur occupant un poste syndiqué devrait être libre d'adhérer ou non à son syndicat. Ce résultat met en lumière un enjeu fondamental : la liberté d'association demeure une valeur centrale pour la majorité des Québécois, qui souhaitent pouvoir choisir leur engagement sans contrainte. Enfin, près de la moitié de la population (45 %) est contre l'idée que les syndicats s'impliquent dans les débats sociaux ou politiques qui dépassent la défense des conditions de travail, tandis que 37 % sont pour.

[6] FCEI, *La réforme syndicale au Québec*, octobre 2025. Consultation en ligne : https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/advocacy/pdf/2025/RapportLEGER-FCEI-SYNDICATS.pdf

Afin d'obtenir un portrait plus global de la situation, la FCEI a également sondé les propriétaires de PME du Québec sur la réforme du régime syndical proposée par le gouvernement. Les résultats obtenus font écho à ce qu'exprime la majorité de la population québécoise (figure 3).

Figure 3

Niveau d'accord des propriétaires de PME sur divers arguments d'une future réforme syndicale au Québec



D'abord, 9 propriétaires de PME sur 10 (90 %) croient que les syndicats devraient être soumis aux mêmes règles de transparence que les partis politiques ou les organismes publics. Notons que les trois-quarts sont tout à fait d'accord.

De plus, 82 % des entrepreneurs considèrent que demander plus de transparence financière aux syndicats n'a rien d'antisyndical. Seulement 7 % des répondants sont en désaccord.

En ce qui concerne la prise de décisions, 88 % des propriétaires de PME pensent que les syndicats devraient être obligés de recourir au vote secret pour leurs décisions majeures, comme les grèves ou les contestations judiciaires. De plus, 82 % jugent qu'un travailleur occupant un poste syndiqué devrait être libre d'adhérer ou non à son syndicat. La liberté d'association demeure une valeur centrale pour la majorité des propriétaires de PME, mais ceux-ci sont favorables à ce qu'on offre le choix de l'engagement sans contrainte.

Enfin, 61% des répondants sont contre l'idée que les syndicats devraient s'impliquer dans les débats sociaux ou politiques qui dépassent la défense des conditions de travail, tandis que 22 % sont pour. Il est à noter que c'est la question qui recueille le résultat le moins tranché.

© Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Commentaires spécifiques concernant le projet de loi

La mise en place de balises pour assurer une meilleure transparence

Le gouvernement du Québec cherche, à travers le projet de loi n° 3, à moderniser les pratiques syndicales en encadrant plus strictement la tenue des votes, la présentation des états financiers et l'utilisation des cotisations syndicales. Pour ce faire, il apporte des modifications importantes à deux lois : le *Code du travail*[7] (chapitre C-27) et la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*[8] (chapitre R-20).

Rappelons d'abord que la transparence est une valeur fondamentale pour la population et les propriétaires de PME. La FCEI accueille favorablement la mise en place de normes garantissant la transparence, l'équité et l'accessibilité des processus démocratiques internes.

Le projet de loi prévoit à cet effet que certaines organisations devront intégrer un contenu minimal dans leurs statuts ou règlements de régie interne, notamment :

- la structure de l'association et, le cas échéant, ses affiliations à une union, une fédération ou une confédération;
- les règles de quorum applicables;
- les modalités de révision périodique des statuts ou des règlements internes.

La pièce législative stipule également que ces statuts devront préciser le mode de convocation des assemblées et les procédures d'information des salariés concernant la tenue d'un vote relatif à la cotisation syndicale. Enfin, elle encadre les modalités d'exercice du droit de vote des membres à l'égard de cette cotisation, y compris les règles relatives au dépouillement, au recensement et à la communication des résultats.

Selon la FCEI, ces exigences constituent de saines pratiques de gouvernance susceptibles d'accroître la transparence dans le milieu syndical et de renforcer la démocratie interne. En définissant des balises claires, le projet de loi favorise une meilleure prévisibilité pour les membres salariés et améliore la confiance du public envers les syndicats.

La FCEI souligne l'ajout des nouveaux articles 47.1 et 47.1.1 au *Code du travail* et du nouvel article 93.1.1 à la Loi R-20. Ces articles ajoutent des obligations aux associations accréditées. Celles représentant de 50 à 199 salariés devront soumettre leurs états financiers à une mission d'examen, tandis que celles de 200 salariés ou plus devront procéder à une mission d'audit complète.

[7] Légis Québec, *Code du travail*. Consultation en ligne : https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/c-27
[8] Légis Québec, *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Consultation en ligne : https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/R-20?&cible=

Il est sain d'ajouter des précisions pour assurer la vérification des états financiers, un principe fondamental de saine gouvernance largement appliqué dans le secteur privé[9]. En effet, une société cotée en bourse doit déposer et rendre publics ses états financiers (annuels, intérimaires) ainsi que d'autres documents de divulgation, comme le rapport de gestion, la déclaration de la rémunération de la haute direction et la notice annuelle[10]. Les états financiers doivent être préparés selon des principes comptables généralement reconnus au Canada. L'audit des états financiers exige que l'auditeur applique des normes reconnues, notamment les Normes canadiennes d'audit, et que l'entreprise fasse appel à un auditeur indépendant[11]. Au Québec, l'Autorité des marchés financiers a adopté le Règlement 52-107, qui encadre les principes comptables et les normes d'audit acceptables applicables aux émetteurs[12]. Enfin, tous les documents déposés (états financiers, rapports annuels, etc.) sont accessibles au public sur la plateforme SEDAR+ ou les plateformes équivalentes.

La FCEI salue également la précision selon laquelle les salariés qui paient des cotisations peuvent y avoir accès gratuitement s'ils le demandent. Si des personnes paient des cotisations, elles devraient avoir accès à cette documentation. Il existe donc déjà des dispositions légales qui encadrent les sociétés cotées en bourse très similaire à ce que le législateur souhaite imposer aux associations en milieu de travail. Il nous paraît plus logique de s'appuyer sur une manière de faire reconnue que de créer du droit nouveau.

En ce qui concerne l'encadrement propre au secteur de la construction, qui est unique au Québec, la FCEI soumet la réflexion que les obligations devraient être les mêmes pour les associations d'employeurs qui ont une adhésion obligatoire. Si une entreprise est contrainte d'adhérer à une association patronale, elle devrait avoir accès gratuitement aux documents financiers, et ces derniers devraient être soumis à une mission d'examen ou à une mission d'audit.

Concernant la cotisation facultative, la FCEI est d'avis que les employés devraient avoir le choix d'adhérer ou non à un syndicat. Les employeurs devraient aussi avoir le choix d'adhérer ou non à leur association patronale. Selon la FCEI, il est possible d'abolir la formule Rand sans porter un coup fatal aux syndicats, par exemple en permettant aux membres qui en font la demande de se soustraire à la cotisation (*opting out*).

Les nouvelles obligations concernant les rapports financiers (liste nominative et la rémunération des personnes qui occupent une charge élective et de la haute direction, le total des dépenses de fonction de ces personnes, ainsi qu'une précision sur toutes dépenses de plus de 5 000 $) qui sont demandés aux organisations syndicales assureront plus de rigueur pour des organisations qui

---

[9] Société cotée en bourse :
L'audit doit être effectué par un **cabinet inscrit auprès du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC / CPAB)**;
Le vérificateur doit être **indépendant de la société**;
Le rapport d'audit doit confirmer que les états financiers sont conformes aux IFRS et présentent fidèlement la situation financière;
Les sociétés doivent maintenir un **comité d'audit** composé de membres du conseil d'administration **tous indépendants**, chargé de superviser :

- la nomination et la rémunération du vérificateur;
- l'intégrité des états financiers;
- les systèmes de contrôle interne et de gestion des risques.

[10] Stikeman Elliot, *En vedette : L'information continue pour les sociétés ouvertes au Canada*, 2025. Consultation en ligne : https://stikeman.com/fr-ca/savoir/guides/En-vedette-L-information-continue-pour-les-societes-ouvertes-au-Canada
[11] Tax services, *What are the audit requirements for publicly traded companies in Canada?*, 2025. Consultation en ligne : https://tax-services.ca/blog/what-are-the-audit-requirements-for-publicly-traded-companies-in-canada
[12] Autorité des marchés financiers, *Principes comptables et normes d'audit acceptables*, 2025. Consultation en ligne : https://lautorite.qc.ca/professionnels/reglementation-et-obligations/valeurs-mobilieres/5-obligations-permanentes-des-emetteurs-et-des-inities-51-101-a-58-201/52-107-principes-comptables-et-normes-daudit-acceptables

bénéficient d'une adhésion obligatoire. Sans cette contrainte, ces précisions ne seraient pas nécessaires. La FCEI aurait opté pour l'avenue de l'adhésion volontaire, mais ce n'est pas l'orientation qui a été prise par le gouvernement.

Recommandations pour aller plus loin

Nous jugeons pertinent de citer un passage du discours d'ouverture du premier ministre du 30 septembre dernier :

> J'ai demandé à tous les ministres et aujourd'hui je donne instruction à tous les ministères, tous les organismes, tous les réseaux et toutes les sociétés d'État de lever toutes les pierres, de remettre leurs façons de faire en question, de trouver des façons d'être plus efficaces. Il faut changer notre mentalité d'extrême prudence et accepter de prendre des risques mesurés. Il faut libérer le Québec de cette camisole de force bureaucratique!
>
> Je le disais d'entrée de jeu, les employés du secteur public sont dévoués. C'est pas de leur faute s'ils passent une partie de leur temps à remplir des rapports que personne ne va lire. C'est pas de leur faute s'ils sont noyés dans la paperasse. Je suis convaincu que nos employés aimeraient beaucoup mieux utiliser ce temps-là pour améliorer les services à leurs concitoyens. On va donc faire le grand ménage dans la paperasse et éliminer tout ce qu'on peut comme rapports non nécessaires[13].

Certes, le premier ministre mentionne le mandat confié au ministre du Travail pour moderniser le régime syndical au Québec, en faveur des travailleurs, des citoyens et du Québec. Maintenant, il ne faut pas se mettre la tête dans le sable. Le Québec est unique au pays – et en Amérique du Nord -, avec des lois qui donnent un rapport de force disproportionné aux syndicats et qui augmentent la paperasserie et les taxes sur la masse salariale pour les PME. Si le gouvernement veut réellement retirer la camisole de force qui freine le Québec et la productivité des entreprises, il est urgent d'aller au-delà des mesures prévues dans le projet de loi nº 3.

Abolir la LDCC maintenant

La FCEI souhaite porter à l'attention du ministre la spécificité du Québec en ce qui concerne l'imposition de décrets de convention collective à certains sous-secteurs économiques, notamment dans les régions. **Le Québec est la seule juridiction en Amérique du Nord** à procéder de la sorte. Comme dans la construction, certains secteurs ont des régimes parallèles de relations de travail.

En vertu de la LDCC, 10 240 PME québécoises sont tenues de se conformer à ces obligations, qui sont appliquées par des comités paritaires composés de représentants patronaux et syndicaux. D'ailleurs, il est important de préciser que la *Loi sur le Protecteur du citoyen*[14] et la *Loi sur l'accès à l'information*[15] ne s'appliquent pas aux comités paritaires.

---

[13] Gouvenement du Québec, *Discours d'ouverture du premier ministre*, septembre 2025. Consultation en ligne : https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/default-298ded54c50e844833d79255f0c8c1ff-66115
[14] Légis Québec, *Loi sur le Protecteur du citoyen*. Consultation en ligne : https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/p-32
[15] Légis Québec, *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Consultation en ligne : https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-2.1

Les entreprises assujetties à la LDCC font face à plusieurs contraintes, notamment le paiement d'une taxe supplémentaire basée sur la masse salariale et le respect de nombreuses exigences administratives. De surcroît, l'absence d'un système neutre, indépendant et impartial pour la gestion des vérifications, des enquêtes internes ainsi que des plaintes déposées contre les comités paritaires constitue une lacune importante dans l'équité du processus. Selon l'évaluation de la FCEI, la LDCC représente des coûts annuels de conformité de 46 765 751 $ pour les entreprises visées[16].

La FCEI a mis en lumière une crise de confiance à l'égard du régime de la LDCC parmi les entreprises qui y sont assujetties, dont la forte majorité n'y voit aucun avantage et propose comme solution de l'abolir[17]. Une autre étude fait ressortir les problèmes de gouvernance, de gestion et d'accompagnement des comités paritaires auprès des entreprises assujetties à la LDCC[18]. Certaines histoires rapportées dans les médias illustrent l'acharnement et le harcèlement vécus par des PME[19].

Bien que le ministre du Travail ait tenté une réforme réglementaire, force est de constater que rien n'a changé. En effet, la FCEI a récemment acheminé, au nom d'entreprises assujetties, plus de 392 plaintes à l'égard des comités paritaires et de la LDCC au ministre du Travail.

Ce système, qui date d'un autre siècle, n'a plus sa place, surtout dans le contexte économique actuel. Les PME réclament une action immédiate.

Modernisation de la Loi R-20

Le secteur de la construction possède un cadre juridique unique au pays. La Loi R-20 régit quatre secteurs, chacun ayant sa propre convention collective. Ces conventions touchent 27 606 employeurs et 197 179 employés[20].

Cette approche singulière crée d'importants écarts entre le *Code du travail* du Québec et le *Code canadien du travail* en ce qui a trait aux relations du travail dans le secteur de la construction. Au Québec, dans les secteurs réglementés, sauf la rénovation résidentielle pour propriétaire occupant, l'affiliation syndicale est obligatoire, une convention collective s'applique, des règles particulières restreignent la mobilité des employés[21], et les métiers sont beaucoup plus cloisonnés qu'ailleurs (25 corps de métiers et 40 occupations au Québec contre 7 qualifications professionnelles en Ontario)[22].

---

[16] FCEI, *Note méthodologique – estimation des coûts relatifs à la LDCC*, 2025, p. 47 du mémoire déposé sur le projet de loi 101. Consultation en ligne : https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/advocacy/pdf/2025/2025-05-29-Memoire-FCEI-PL101.pdf

[17] FCEI, *Loi sur les décrets de convention collective : crise de confiance et de légitimité pour les PME assujetties*, septembre 2023. Consultation en ligne : https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/research/reports/2023/2023-09-ldcc-crise-confiance-legitimite-pme-assujetties-fr.pdf

[18] FCEI, *Étude de cas sur la Loi sur les décrets de convention collective : un fardeau important pour les entreprises d'aujourd'hui*, octobre 2024. Consultation en ligne : https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/research/reports/2024/2024-10-etude-cas-ldcc-fr.pdf

[19] HALIN, Francis. *C'est de l'acharnement, c'est abusif et harcelant : des propriétaires de PME n'en peuvent plus des comités paritaires*, Journal de Montréal, 4 octobre 2023. Consultation en ligne : https://www.journaldemontreal.com/2023/10/04/comite-paritaire---cest-de-lacharnement-cest-abusif-et-harcelant

[20] Commission de la construction du Québec, *L'industrie en chiffres*, 2025. En ligne : https://www.ccq.org/fr-ca/en-tete/qui-sommes-nous/industrie-de-la-construction

[21] En vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20), la mobilité des travailleurs de la construction au Québec est très restreinte. Actuellement, un salarié ne peut être affecté dans une autre région que s'il a accumulé 750 heures – ou 400 heures dans certains cas – auprès du même employeur. Seuls les travailleurs très expérimentés, ayant plus de 15 000 heures déclarées, bénéficient d'une mobilité complète. De plus, les conventions collectives imposent des quotas et des ratios qui restreignent encore plus l'accès aux chantiers pour les travailleurs provenant d'autres régions. Le Québec est la seule province à procéder de la sorte.

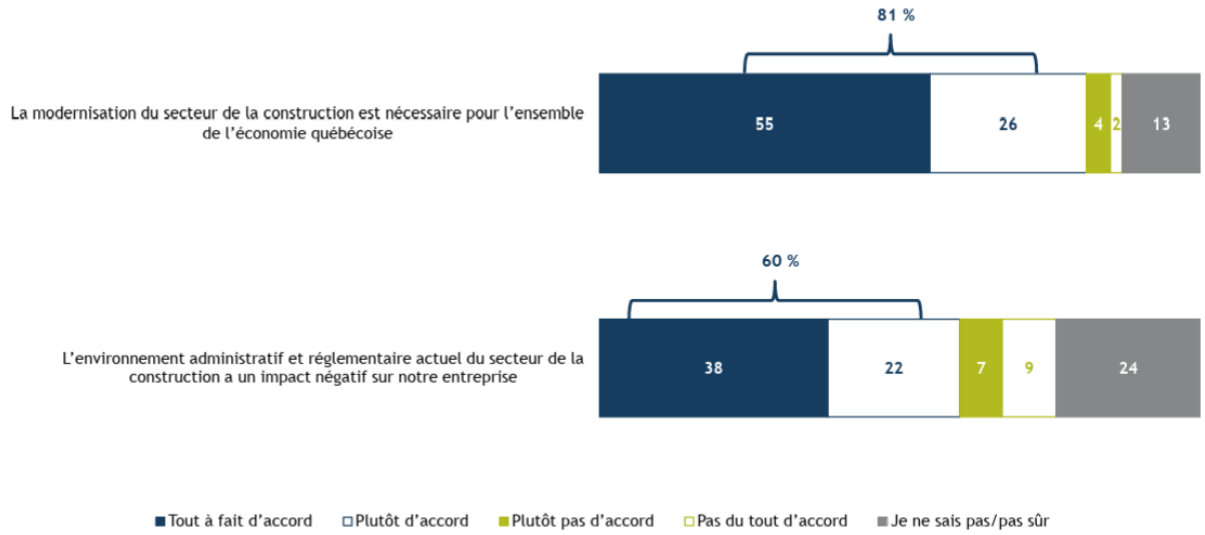
[22] Commission de la construction du Québec. *Étude comparative des régimes de relations du travail dans la construction au Canada*, 2006, p. 10. En ligne : https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/relations_travail_canada_complet.pdf

Le gouvernement du Québec a fait un premier ménage avec la réforme de la construction par l'adoption du projet de loi n° 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*. La FCEI avait accueilli positivement ce premier virage pour aider les PME du secteur à accroître leur productivité[23].

Le projet de loi n° 3 devrait aller plus loin dans sa réforme de la Loi R-20 et continuer la modernisation du secteur de la construction déjà entamée. D'ailleurs, comme le démontre la figure 3, 83 % des propriétaires de PME affirment que la modernisation du secteur de la construction est nécessaire pour l'ensemble de l'économie québécoise et 65 % mentionnent que l'environnement administratif et réglementaire actuel du secteur de la construction a un impact négatif sur leur entreprise. Rappelons que, sur le plan économique, le secteur de la construction au Québec a généré 29,5 G$ en 2023, ce qui représente 6,8 % du PIB de la province[24].

Figure 4

Opinion des propriétaires de PME du Québec sur le secteur de la construction



Source : FCEI, sondage sur l'industrie de la construction au Québec - mars 2024, résultats préliminaires, n = 536.

Le Québec fait figure à part avec un système qui protège le corporatisme syndical et une réglementation unique et spécifique à la province. En vertu de la Loi R-20, la mobilité des travailleurs de la construction au Québec est très restreinte et, comme mentionné plus haut, l'affiliation syndicale est obligatoire. Ainsi, le secteur de la construction affiche le plus haut taux de syndicalisation (59 %)[25]. Il s'agit d'un taux de syndicalisation deux fois plus élevé qu'en Ontario (29 %) et trois fois plus élevé que dans le reste du Canada (19 %)[26]. Cet écart entre le Québec et le reste du Canada s'explique par le fait que les salariés des autres provinces peuvent choisir d'adhérer à un syndicat ou non.

---

[23] FCEI, *Projet de loi 51 sur la modernisation de la construction : début de dépoussiérage d'une industrie surréglementée*, février 2024. En ligne : https://www.cfib-fcei.ca/fr/medias/projet-de-loi-51-sur-la-modernisation-de-la-construction-debut-de-depoussierage-dune-industrie-surreglementee

[24] FCEI, *Le secteur de la construction au Québec : un vecteur de notre économie*, mars 2025, 4 p. En ligne : https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/advocacy/pdf/2025/2025-03-19%20Rapport%20sur%20la%20construction.pdf

[25] Institut de la statistique du Québec, *Portrait de l'emploi syndiqué et non syndiqué au Québec*, 2025. Consultation en ligne : https://statistique.quebec.ca/fr/communique/portrait-emploi-syndique-et-non-syndique-au-quebec

[26] Ministère du travail du Québec, La présence syndicale au Québec et au Canada en 2021, 2022, p. 8. Consultation en ligne : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/presence_syndicale/STAT_presencesyndicale_qc-cda-2021_MTRAV.pdf

Selon la FCEI, inutile de chercher plus loin pour comprendre pourquoi notre productivité est plus faible et nos coûts plus élevés. Rappelons pourquoi ce système a été institué.

> L'histoire commence en avril 1967. On se bat sur les chantiers de construction du Québec. Les travailleurs membres de deux centrales rivales s'expulsent mutuellement des chantiers. Leurs outils servent d'armes. La guerre a éclaté. […] À la direction du ministère, nous en sommes venus à la conclusion que le *Code du travail* ne répond pas aux caractéristiques de l'industrie de la construction[27].

Face aux tensions entre les syndicats et à la disparité induite par les décrets établis sous la *Loi des décrets de convention collective*, le législateur a opté pour une approche centralisée, conférant aux syndicats un droit de veto par l'adhésion obligatoire dans l'industrie de la construction.

Cette situation unique en Amérique du Nord impose une charge réglementaire supplémentaire aux entrepreneurs du secteur de la construction, ainsi que des coûts supplémentaires. Selon un récent sondage mené auprès des propriétaires de PME du Québec[28], 74 % d'entre eux se disent tout à fait d'accord (43 %) ou plutôt d'accord (31 %) qu'il ne devrait pas être obligatoire pour les employés du secteur de la construction assujettis à la Loi R-20 d'être membres d'un syndicat. De plus, 82 % des PME du secteur ne sont pas d'accord pour dire que l'obligation d'embaucher des travailleurs syndiqués garantit une meilleure productivité et une qualité supérieure des travaux de construction, dont 55 % ne sont pas du tout d'accord.

En ce sens, le projet de loi n° 3, dans sa réforme de la Loi R-20, devrait rendre facultative l'adhésion syndicale dans le secteur de la construction. Une telle mesure rendrait le secteur plus agile, ce qui aurait un effet immédiat sur la productivité. Il est également temps de continuer de moderniser le cadre réglementaire du secteur de la construction au Québec pour diminuer le nombre de métiers et faire tomber les frontières corporatistes régionales.

[27] Jean-Luc-Pilon, *Histoire des relations du travail dans la construction au Québec*, préface de M. Réal Mireault, PUL, 2009.
[28] FCEI, sondage sur l'industrie de la construction au Québec – mars 2024

Conclusion

Le projet de loi n° 3 apporte des avancées importantes en ce qui concerne la transparence et la gouvernance au sein d'associations en milieu de travail. La réforme proposée établira des balises claires, offrant une meilleure prévisibilité aux membres salariés, ce qui contribuera à renforcer la confiance du public envers les syndicats.

En terminant, nous croyons que le projet de loi n° 3 est l'occasion à saisir pour libérer le Québec de la mainmise accordée aux syndicats par certaines lois : abolir la LDCC et poursuivre la modernisation de la Loi R-20. Ces cadres législatifs font du Québec un endroit unique en Amérique du Nord, avec une lourde réglementation et des taxes supplémentaires nuisant à la compétitivité des PME. Une telle réforme serait encore plus bénéfique pour l'économie québécoise.

Les auteurs :

Vincent Pâquet, analyste principale des politiques
François Vincent, vice-président - Québec

© Fédération canadienne de l’entreprise indépendante, 2025.

FCEI
FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L’ENTREPRISE INDÉPENDANTE
En affaires pour vos affaires