CET - 035M
C.P. PL 3
Loi améliorer transparence gouvernance et processus démocratique en milieu de travail

14 novembre 2025

Secrétaire de la Commission de l'économie et du travail,
Assemblée nationale du Québec,
Édifice Pamphile-Le May
1035, rue des Parlementaires
3e étage
Québec (Québec) G1A 1A3

Demande de participation aux consultations particulières — Projet de loi n° 3

Madame Lahouiou,

Nous avons constaté qu'un espace demeure à confirmer pour l'après-midi du 26 novembre dans le cadre des Consultations particulières et auditions publiques sur 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.

Nous souhaitons vous informer que l'Inter aimerait pouvoir occuper cette plage horaire afin de faire valoir le point de vue de nos membres.

Pour situer l'importance de notre organisation dans l'écosystème syndical, l'Inter représente plus de 45 000 membres au Québec. Grâce à notre appartenance au Canada's Building Trades Unions (CBTU), nous sommes liés à un réseau de près de 600 000 travailleurs et travailleuses à travers le pays. Et, via notre affiliation au North America's Building Trades Unions (NABTU), nous faisons partie d'un ensemble regroupant plus de 3 millions de membres en Amérique du Nord. Cette présence élargie nous permet de contribuer de manière significative aux discussions sur les enjeux touchant directement les travailleurs de la construction.

Toutes les autres associations syndicales du secteur de la construction seront présentes, et il nous apparaît essentiel que notre organisation puisse également être entendue, afin d'assurer une représentation complète et équitable des travailleurs et travailleuses concernés.

Nous n'avions pas soumis de demande initiale en raison de la tenue de notre congrès, qui n'a lieu qu'une fois tous les quatre ans et qui se déroule précisément aux mêmes dates. Cependant, à la vue de cette disponibilité dans le calendrier, nous avons procédé à un ajustement exceptionnel de notre programmation afin de permettre notre présence devant la commission.

Nous vous remercions pour votre attention à notre demande et demeurons disponibles pour toute information supplémentaire.

Veuillez agréer, Madame Lahouiou, l'expression de nos salutations distinguées.

Michel Trépanier
Président de l'Inter

Patrick Bérubé
Directeur général de l'Inter

www.cpqmci.org

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • *info@cpqmci.org*

Mémoire soumis dans le cadre du projet de loi n° 3

Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail

Présenté aux membres de la Commission de l'économie et du travail

Proposé par le Conseil provincial des métiers de la construction (International)

Novembre 2025

www.cpqmci.org

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • *info@cpqmci.org*

TABLE DES MATIÈRES

MISE EN CONTEXTE....4
INTRODUCTION :....6
LES PÔLES DU SYNDICALISME....9
DÉMOCRATIE ET DÉMOCRATIE SYNDICALE :....11
PARTICIPATION ET MOBILISATION DES INSTANCES DÉMOCRATIQUES :....12
L'ÉTAT DE DROIT ET CERTAINES DE SES COMPOSANTES....14
L'INFLUENCE DES DIRIGEANTS SYNDICAUX....15
L'ENCADREMENT DES VOTES DE GRÈVES....18
QUESTIONNEMENT SUR LA COTISATION FACULTATIVE....20
TRANSPARENCE SYNDICALE ET GOUVERNEMENTALE :....22
AUTRES PROBLÉMATIQUES....23
RECOMMANDATION....26
CONCLUSION....27

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Mise en contexte

Au Québec, les relations de travail, la formation professionnelle de la main-d'œuvre et la gestion de cette main-d'œuvre de l'industrie de la construction, pour ne nommer que ceux-là, sont régies par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20) (ci-après désignée : « Loi R-20 »).

À titre de regroupement de sections locales affiliées au North America's Building Trades Unions du Building and Construction Trades Department of the American Federation of Labor — Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) est une association « ayant pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et dont la compétence s'étend à l'ensemble du Québec pour tous les métiers et emplois de la construction » .

De surcroit, il est au sens de la Loi R-20 une « association représentative » , de sorte qu'il peut faire constater par la Commission de la construction du Québec son degré de représentativité. De ce fait, le CPQMC(I) peut participer au processus de négociation collective des quatre (4) secteurs de l'industrie et participer au sein de différents comités institués en vertu de la Loi R-20, tel le comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction, le comité sur les avantages sociaux dans l'industrie de la construction.

De même, cela lui permet directement ou indirectement, par le biais de sections locales affiliées qui le compose, de représenter les salariés qui en son membre dans un vaste champ d'activités qui dépassent le simple cadre de la négociation collective, l'application ou de l'interprétation de conditions de travail ou, encore, le cours normal de ses activités à savoir notamment, mais non limitativement :

- La participation du CPQMC(I) à des affaires civiles, administratives, pénales ou criminelles afin d'assurer la défense des intérêts sociaux et économiques de ses membres, telle que, non limitativement :
    - Assurer la défense de membres poursuivis en vertu de l'une ou l'autre des dispositions pénales prévues à la Loi R-20 ;

www.cpqmci.org

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

- Assurer la représentation de salariés dans des instances administratives ou quasi judiciaires en matière d'accident de travail et maladies professionnelles ;
- Assurer la formation professionnelle de salariés de l'industrie de la construction ;
- Participer au processus parlementaire relativement à toute question touchant l'industrie québécoise de la construction ;
- La participation du CPQMC(I) a des activités caritatives de tout genre, dont des foires d'accès à l'emploi et des organismes de sensibilisation à la santé et à la sécurité du travail.

Qu'elles soient ou non reliées directement à la négociation ou l'application d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, les activités du CPQMC(I) sont exclusivement financées par le biais de cotisations syndicales de salariés membres.

Ces cotisations syndicales, lesquelles sont déterminées à la suite d'un scrutin secret par la majorité des membres présents à une assemblée dûment convoquée, servent à réaliser l'objet même de l'exercice de la liberté fondamentale qu'est la liberté d'association et dont jouit individuellement et personnellement chacun des membres d'une même association, c'est-à-dire l'étude, la défense et le développement de leurs intérêts économiques, sociaux et éducatifs.

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Introduction :

Le syndicalisme demeure l'un des piliers essentiels de la justice sociale et de la démocratie au travail. Il s'est imposé au fil du temps comme un moteur de progrès collectif : amélioration des conditions de travail, établissement de normes de sécurité, création de régimes sociaux et défense de l'égalité entre les citoyennes et citoyens. Mais au-delà de la protection de la majorité, le syndicalisme joue un rôle fondamental dans la défense des minorités et dans la reconnaissance de leur droit à participer pleinement à la vie collective. Il incarne ainsi un espace de solidarité où chaque voix, peu importe son poids démographique, peut trouver sa place et contribuer à l'épanouissement commun.

Or, le PL3 sur la transparence syndicale vient profondément bousculer cet équilibre. En introduisant la cotisation syndicale facultative, il fragilise directement le financement des organisations syndicales, qui constitue le socle de leur autonomie et de leur capacité d'action. Une telle modification risque d'affaiblir la représentation collective des travailleurs et des travailleuses — qui demeurent avant tout des citoyens — en installant une dynamique où l'intérêt général se voit supplanté par des considérations individuelles. En rendant la contribution volontaire, on remet en cause l'un des fondements mêmes du modèle syndical : la solidarité obligatoire, laquelle garantit la protection de tous les membres, y compris les plus vulnérables.

Le Barreau du Québec a d'ailleurs souligné que plusieurs projets de loi récemment déposés à l'Assemblée nationale comportent des dispositions limitant de manière significative la capacité des citoyens et citoyennes à faire valoir leurs droits et leurs opinions. Dans un communiqué publié au cours des dernières semaines, il rappelle que la recherche de solutions législatives ne doit pas se traduire par un accroissement du pouvoir de l'État au détriment des contre-pouvoirs démocratiques. Plus ces outils exceptionnels deviennent fréquents, plus ils risquent de s'installer comme pratiques courantes — une dérive dangereuse qu'il faut impérativement éviter. Selon le Barreau, la voie à privilégier demeure celle du renforcement de la transparence et du dialogue entre les citoyens et le gouvernement, notamment par l'intermédiaire des organismes et associations mandatés pour les représenter.

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Cette prise de position du Barreau vient appuyer des principes fondamentaux auxquels le mouvement syndical adhère pleinement. Ainsi, la transparence syndicale s'appuie sur une valeur essentielle : l'imputabilité des organisations envers leurs membres. Il est légitime et souhaitable que les syndicats rendent compte de l'utilisation des cotisations ainsi que du fonctionnement de leurs instances démocratiques. Toutefois, le PL3 dépasse largement cet objectif. En imposant une ventilation excessive et détaillée des dépenses de l'ensemble des acteurs au sein des organisations, il alourdit inutilement la gestion interne et risque d'éroder la confiance entre les membres et leurs représentants. Or, cette confiance repose déjà sur des mécanismes démocratiques éprouvés : les membres ont accès aux états financiers, peuvent poser des questions en assemblée et élire celles et ceux qui gèrent les fonds collectifs. La transparence doit demeurer un outil de cohésion et de reddition de comptes équilibrée, et non un prétexte pour affaiblir, stigmatiser ou bureaucratiser le mouvement syndical. Elle doit respecter l'autonomie des organisations, la vitalité de la vie associative et le rôle essentiel que jouent ces institutions dans la représentation des travailleurs et des travailleuses.

Le PL3 ne s'inscrit pas uniquement dans une logique de gouvernance interne ; il participe à une dynamique de clivage inquiétante, comme l'ont souligné les 100 professeurs de droit dans une récente analyse critique publiée dans La Presse. Ceux-ci dénoncent une « gouvernance par clivage » où le gouvernement cherche à opposer différents groupes de citoyens — médecins contre patients, travailleurs de la STM contre usagers, et désormais syndicats contre population — créant une concurrence artificielle entre droits et intérêts légitimes. Cette approche ne favorise ni le dialogue ni la cohésion sociale ; elle installe plutôt l'affrontement comme norme de gouvernance. Cette dynamique doit cesser.

Il importe également que le gouvernement cesse de s'entêter dans une logique de confrontation judiciaire. À maintes reprises, le ministre du Travail Jean Boulet et la CAQ ont laissé entendre que certaines réformes pourraient être contestées en cour, suggérant ainsi que la légitimité démocratique pourrait s'ajuster par le jeu des tribunaux. Or, l'expérience de l'Inter avec le projet de loi 142 a démontré que le gouvernement savait très bien qu'il allait être débouté. Si l'exécutif cessait de poursuivre ces initiatives malgré ce constat, le Québec pourrait épargner des ressources considérables, tant financières qu'administratives.

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Enfin, les documents récemment publiés par Québec Solidaire révèlent que même la direction des affaires juridiques du ministère du Travail était consciente du haut risque de contestation du PL3, ce qui renforce l'impression d'un acharnement systématique envers les organisations syndicales. Cette situation met en lumière la nécessité pour le gouvernement de revenir sur sa démarche et de réévaluer ses priorités, en tenant compte de l'expertise syndicale et des contre-pouvoirs indispensables à une démocratie saine.

Le présent mémoire examinera le PL3 à la lumière de l'histoire, de la démocratie syndicale et du cadre juridique québécois et international. Nous reviendrons d'abord sur les concepts fondamentaux du syndicalisme à travers l'Amérique du Nord selon différents auteurs, tels que Hyman, Webb et Piotte. Ensuite, nous aborderons les principes de la démocratie syndicale et déconstruirons les mythes argumentaires utilisés par le législateur pour justifier les nouvelles dispositions. Le mémoire mettra également en contraste le modèle québécois, axé sur le collectif, avec l'idéologie individualiste américaine, dont la transposition serait incompatible avec nos valeurs sociales. Nous analyserons aussi les engagements internationaux du Canada, notamment les conventions de l'OIT, ainsi que la jurisprudence, dont l'arrêt Lavigne c. Ontario (1991), qui reconnaît la légitimité de la cotisation syndicale obligatoire comme condition essentielle à la défense des droits collectifs et à la vitalité démocratique du syndicalisme. Finalement, nous mettrons en lumière des préoccupations concernant la portée trouée de la cotisation syndicale facultative, surtout en ce qui concerne le volet de la santé et sécurité du travail.

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Les pôles du syndicalisme

Les organisations syndicales ont, au fil du temps, construit des identités complexes et multidimensionnelles, qui vont bien au-delà de la simple négociation des conditions de travail. Traditionnellement, leur rôle premier est la défense des intérêts des travailleurs et travailleuses, en particulier l'amélioration des conditions d'emploi, la protection contre l'exploitation et la sécurisation des parcours professionnels, comme le souligne Webb dès 1894. Cette mission fondamentale constitue le socle historique du syndicalisme.

Progressivement, un second pôle s'est affirmé au sein des organisations syndicales : celui de l'intégration sociale. Les syndicats ne se limitent plus à la sphère de l'emploi ; ils deviennent des vecteurs d'inclusion, d'accompagnement social et de solidarité, prenant en compte les besoins collectifs des membres et, par extension, de la société. Ils contribuent ainsi à renforcer le tissu social en s'assurant que les droits des travailleurs s'accompagnent d'un accès équitable aux services sociaux, à la formation, à la santé et à la sécurité, tout en favorisant l'égalité et la participation citoyenne.

Enfin, un troisième pôle, souvent désigné comme le syndicalisme d'affaires, concerne la représentation d'intérêts professionnels dans des contextes où les enjeux dépassent la seule relation employeur-employé. Cette fonction stratégique permet aux syndicats de peser sur les politiques publiques, de défendre des professions et d'influencer des décisions qui touchent la vie collective. C'est précisément cet aspect que le législateur cherche aujourd'hui à restreindre en encadrant le champ d'intervention des organisations syndicales, au prétexte de limiter leur influence dans les dossiers sociaux ou les débats de société.

Pourtant, la définition du syndicalisme au Québec, telle que formulée par l'abbé Dion, est sans équivoque depuis plusieurs décennies : il s'agit « d'un vaste courant d'organisation de diverses catégories socioprofessionnelles ayant des buts divers, mais visant ordinairement en premier lieu la défense et la promotion des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres, soit dans leur travail, soit dans l'exercice de leur profession ». Cette conception souligne que la défense des membres ne peut être dissociée de la défense de leur bien-être social et collectif.

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Former un syndicat, et y adhérer, c'est reconnaître que les salariés ont des intérêts propres à défendre face aux employeurs, mais aussi dans la société au sens large. L'idéologie sociale-démocrate, profondément ancrée dans les organisations syndicales québécoises, dépasse la simple revendication économique : elle vise à protéger les besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses, à garantir l'accès aux services publics, à promouvoir une fiscalité équitable et à soutenir des politiques sociales qui renforcent le bien-être collectif. Ces interventions ne bénéficient pas seulement aux membres syndiqués, mais à l'ensemble des citoyens, en consolidant un tissu social plus juste et plus résilient.

Ainsi, restreindre l'action des syndicats aux seules négociations économiques ne constitue pas seulement une limitation de leur autonomie ; c'est une atteinte au rôle social et démocratique qu'ils jouent depuis des décennies dans la société québécoise. Cette dimension dépasse la simple gouvernance interne : elle touche à la capacité des syndicats à agir comme contre-pouvoir, à défendre le bien commun et à contribuer à la cohésion sociale, un rôle essentiel qui serait gravement compromis par les dispositions du PL3.

www.cpqmci.org

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Démocratie et démocratie syndicale :

De façon générale, comme le souligne Chartier (1954), un système démocratique repose sur le principe fondamental de l'égalité de tous les citoyens devant la loi, ainsi que sur leur droit et leur devoir de désigner les titulaires de l'autorité publique, de les conseiller et de les critiquer. La démocratie implique l'existence d'une loi générale et objective, applicable tant aux gouvernants qu'aux gouvernés, garantissant l'égalité devant la règle et la fin des servitudes personnelles. Ce système repose sur des élections périodiques, offrant aux citoyens l'opportunité d'approuver ou de rejeter ceux qui détiennent le pouvoir, tout en leur permettant de s'engager activement dans la création, l'approbation et la mise en œuvre des politiques publiques. Cela vise à promouvoir le bien commun, tout en respectant la liberté et la réflexion de chaque individu.

Par définition, le syndicalisme est un allié essentiel de la démocratie, qu'elle soit politique, économique, industrielle ou sociale. En effet, les syndicats réunissent des personnes qui sont conscientes de leurs droits et privilèges, qui se soumettent aux décisions prises par des leaders élus périodiquement, et qui ont toute latitude pour donner des conseils, faire du suivi et émettre des commentaires sur ceux-ci, tout en jouissant de la liberté d'opinion, d'expression et d'association. Cette structure assure que la gouvernance interne des syndicats est transparente, démocratique et responsable envers ses membres.

Il est fréquent d'établir un parallèle entre une organisation syndicale et un gouvernement au sein d'une société civile. Cependant, comme le souligne Chartier (1954), cette comparaison est trompeuse. Alors que les syndicats se concentrent sur la défense des intérêts particuliers (notamment économiques et professionnels), la société civile vise le bien commun en représentant une multitude de groupes intermédiaires, dont les syndicats font partie intégrante. Ces derniers constituent précisément l'un de ces contre-pouvoirs qui exercent des pressions légitimes sur les institutions publiques pour protéger et promouvoir les droits des travailleurs, contribuant ainsi à l'équilibre démocratique et à la cohésion sociale.

Au sein d'une organisation syndicale, chaque travailleur doit comprendre qu'il appartient à un collectif dont la parole et les décisions, une fois adoptées démocratiquement, reflètent la volonté commune du groupe. Strauss (1991) désigne ce lien comme la

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

« communauté d'intérêt », une forme d'appartenance fondée sur des éléments partagés tels que le métier, l'âge, la culture ou d'autres caractéristiques communes. Ce sentiment d'appartenance favorise l'émergence d'un noyau actif de membres engagés et impliqués dans la vie démocratique du syndicat. Il est cependant naturel que des opinions divergentes s'expriment ; dans ce cadre, les membres doivent apprendre à subordonner leurs convictions et émotions personnelles aux décisions collectives. Ainsi, le syndicat développe progressivement une volonté et une dynamique propres, devenant une institution capable de poursuivre des objectifs collectifs qui dépassent la simple somme des volontés individuelles et contribuent à la défense du tissu social québécois dans son ensemble.

Participation et mobilisation des instances démocratiques :

Pour qu'un régime démocratique soit vivant et en bonne santé, il est crucial que chaque citoyen y participe activement, pour assurer une représentation exacte des orientations et des priorités de la société. Or, force est de constater qu'au sein même de notre société, la mobilisation des individus demeure un enjeu majeur, que ce soit pour se rendre aux urnes ou pour s'engager dans diverses instances démocratiques. Cette difficulté de participation se reflète également au sein des organisations syndicales, où l'implication des membres tend à diminuer et où la participation aux processus décisionnels devient de plus en plus faible.

Ce phénomène prend racine dans les mutations sociales actuelles, caractérisées par une montée en puissance de l'individualisme au détriment de l'engagement communautaire. Ce changement culturel entraîne une dégradation du sentiment d'appartenance et une tendance à considérer les enjeux collectifs comme des concepts abstraits, distants ou déconnectés de la réalité quotidienne des individus. En conséquence, les citoyens et les membres d'organisations ont perdu tout intérêt pour la participation, que ce soit aux élections municipales, provinciales ou fédérales, ou aux assemblées et décisions syndicales. Les données électorales récentes viennent confirmer cette tendance, illustrant une diminution constante de la mobilisation et du vote.

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

En ce contexte, l'énergie de la démocratie, qu'elle soit politique ou syndicale, dépend de la capacité des organisations à rétablir un lien entre les membres et les enjeux communs, à encourager l'engagement et à démontrer que chaque opinion compte dans l'élaboration des orientations et des initiatives conjointes. C'est un défi crucial, car, sans engagement actif, tant la société que les syndicats risquent de perdre en légitimité et en efficacité. Cela compromettrait la cohésion sociale et la représentation équitable des intérêts collectifs.

La culture de la consommation gagne en influence dans l'idéologie des citoyens et affecte de plus en plus le fonctionnement de nos syndicats. Trop souvent, les individus se perçoivent eux-mêmes davantage comme des bénéficiaires de services plutôt que comme des membres actifs, responsables et engagés dans le processus décisionnel. Cette perspective modifie la dynamique démocratique interne, ce qui entraîne une baisse de l'engagement dans les débats, la participation aux réunions et la participation à l'élaboration des orientations collectives.

Dans ce contexte, il est impératif que le gouvernement et les organisations syndicales prennent la responsabilité d'encourager et d'appuyer une participation citoyenne et associative plus active. En se basant sur les résultats des dernières élections, on peut voir que les organisations syndicales font face au même défi que les différents paliers de gouvernement : celui de mobiliser les individus pour qu'ils s'engagent réellement dans les décisions collectives.

Niveau	**Élection**	**Année**	**Taux de participation**
Provincial (Québec)	Élection générale	2022	66,15 %
Élection générale		2018	66,45 %
Élection générale		2014	71,44 %
Fédéral (Canada)	Élection générale	2021	62,3 %
Élection générale		2019	67,0 % environ
Élection générale		2015	68,3 % environ
Municipal (Québec)	Élection générale	2025	41,3 %
Élection générale		2021	38,7 %
Élection générale		2017	44,8 %

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Élections scolaires (Québec)	Élection générale (anglophone comm' schools)	2014	16,88 %

(source : directeur général des élections du Québec et directeur général des élections du Canada)

Même si plusieurs jours de vote étaient proposés ou si le processus de vote était simplifié, les données montrent que l'augmentation du nombre d'occasions de voter ne garantit pas automatiquement une hausse significative de la participation électorale.

Ce constat souligne que la véritable mobilisation repose sur des stratégies de sensibilisation, d'éducation et d'inclusion, visant à créer un sentiment d'appartenance et à rappeler à chaque membre que son rôle et sa voix sont essentiels au fonctionnement démocratique de l'organisation. Par conséquent, le projet de loi n° 3 pourrait en réalité aggraver le désengagement et ébranler la légitimité démocratique des syndicats, alors que ceux-ci sont des lieux où l'entraide se construit et où les intérêts collectifs des travailleurs et travailleuses sont défendus au bénéfice de tous. Il ne faut pas oublier que ces mesures auront un sérieux impacts sur les coûts financiers associés à la logistique (location de salle, scrutateur,etc.)

L'État de droit et certaines de ses composantes

Sans faire une revue d'histoire, Montesquieu s'exprimait en ces termes quant au principe de la séparation du pouvoir, principe cardinal d'un état de droit dans une société démocratique :

« Il n'y a point encore de liberté si la puissance de juger n'est pas séparée de la puissance législative et de l'exécutrice. »

C'est donc dire que dans une société démocratique comme celle du Québec, où le pouvoir législatif et exécutif est séparé du pouvoir judiciaire, ce dernier agit comme un « chien de garde » en vue d'assurer le respect des droits et libertés fondamentales des citoyens.

L'accès des citoyens à la justice et, de manière générale, au pouvoir judiciaire, est à la base même de la définition d'un contre-pouvoir, permettant, dans une société donnée, de minimiser le risque d'abus.

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Toute mesure politique, aussi minime soit-elle, susceptible d'entraver la capacité administrative, budgétaire et organisationnelle d'une association à faire valoir ses opinions, notamment devant une cour de justice, mérite une attention plus que particulière.

Ceci est d'autant plus vrai qu'une telle association, comme l'est le CPQMC(I), a pour seule et unique vocation l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres.

Inutile d'indiquer que la limitation ou l'interdiction pure et simple d'un contribuable ou d'un regroupement de contribuables de recourir aux tribunaux judiciaires pour contester la constitutionnalité d'une loi ou d'un règlement applicable au Québec, agrémenté au surplus, en cas de dérogation, de peines pénales sous forme d'importantes amendes, contrevient à ce principe fondamental qu'est l'accès à la justice.

C'est pourtant précisément ce que tente d'accomplir le PL3 en adoptant les multitudes de mesures ayant fait l'objet de la sous-section précédente.

L'influence des dirigeants syndicaux

Selon certains observateurs, les leaders syndicaux et leurs représentants jouent souvent un rôle central dans la vie communautaire. Cependant, leur action est soumise à un cadre bien défini : ils doivent se conformer à des règles, des statuts et des mécanismes de reddition de comptes qui régissent leur mandat. Leur principale responsabilité est d'être attentifs aux besoins des membres et de prendre en compte les diverses sensibilités qui animent l'organisation.

Ces dirigeants peuvent compter sur l'expertise de conseillers spécialisés, communément appelés « permanents », pour accomplir efficacement leurs tâches. Ces spécialistes fonctionnent comme une extension technique de l'entreprise. Leur rôle est de soutenir l'avancement des dossiers, que ce soit en ce qui concerne les relations de travail, la santé et la sécurité, ou encore la politique publique. Leur apport garantit une gestion stricte et uniforme des enjeux complexes que le milieu doit affronter.

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Ces conseillers sont responsables devant les instances démocratiques. Ils appliquent les directives établies par les dirigeants syndicaux, qui tiennent eux-mêmes leur mandat des membres. En d'autres termes, cette approche sert à protéger la voix des salariés tout en assurant une expertise professionnelle au profit de leurs intérêts communs. Chartier (1954) mentionne que la réalité du fonctionnement syndical impose souvent une carte blanche aux dirigeants syndicaux afin de prendre des décisions rapides et fermes, dictées par les exigences tactiques du moment. Leur objectif n'est alors pas tant la consultation constante que la recherche d'une efficacité compétente dans l'action. Ainsi, lorsqu'une décision est prise, l'organisation syndicale et ses dirigeants assureront la diffusion de l'information selon le média nécessaire, passant d'un dépliant à une conférence de presse.

Chartier (1954), identifie des critères que l'on peut dire de mythes pour expliquer le manque de démocratie. L'un d'eux est bien présenté par ce projet de loi, c'est-à-dire, la participation aux affaires syndicales.

D'abord, on mentionne que la faible participation est un argument fréquent pour dénoncer le caractère non représentatif des décisions syndicales. Or, nous devons se pencher sur le pourquoi nous avons une faible participation. Chartier (1954) mentionne que l'apathie, le contenu monotone et les conflits avec les obligations personnelles expliquent cet absentéisme.

L'autre argument souvent avancé par les critiques du modèle syndical concerne le faible niveau d'intervention des membres lors des assemblées générales. Si l'expression libre des membres est évidemment souhaitable, une faible participation à ce type d'exercice ne constitue pas nécessairement un indice d'affaiblissement démocratique. Les membres peuvent être intimidés ou se sentir insuffisamment préparés pour discuter de problématiques complexes. Dans la pratique, ce sont les dirigeants et les spécialistes qui examinent ces questions, non pas pour s'approprier le contrôle des discussions, mais pour assurer une meilleure compréhension des enjeux et faciliter la prise de décisions éclairées.

De plus, il y a actuellement une inquiétante tendance à confondre désaccord et harcèlement ou intimidation. Or, dans un cadre démocratique tel que celui des instances

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

syndicales, la divergence d'opinions est non seulement normale, mais essentielle à la vitalité du débat collectif. Les assemblées générales demeurent des lieux neutres de dialogue et d'échange, où chacun est invité à s'exprimer librement et à contribuer aux décisions collectives. Il est impératif de respecter la volonté de la majorité qui se dégage de ces rencontres, car c'est ainsi que s'exerce la démocratie syndicale. Malheureusement, le manque de mobilisation et la faible participation fragilisent cet exercice collectif.

L'évaluation de la participation démocratique au sein des syndicats ne peut donc pas se limiter à ces seuls indicateurs. Selon Chartier (1954), quatre critères essentiels doivent guider cette analyse : d'abord, la constitution du syndicat doit être claire et respecter les principes d'égalité et de liberté. Ensuite, les membres doivent disposer de toute latitude pour exprimer leurs opinions, notamment sur les questions relatives à la convention collective ou au droit de grève, et l'opinion minoritaire doit être entendue sans crainte de représailles. Troisièmement, les dirigeants doivent consulter la majorité des membres sur les questions importantes, tout en évitant d'entraver l'expression des points de vue et en respectant la décision collective qui en découle. Enfin, le processus électoral doit se tenir à des dates fixes, dans le respect de la liberté de vote et du secret du scrutin.

Sur le plan juridique, la séparation des cotisations entre les activités de relations de travail et les activités politiques n'est pas une nécessité au Canada, contrairement aux États-Unis. Depuis la décision Abood (1977), les États américains autorisent ce type de distinction, et des provinces comme l'Alberta l'ont codifiée dans la Bill 32 de 2020, entrée en vigueur en 2022. Cette loi oblige les membres à consentir explicitement à ce que leurs cotisations financent des activités politiques ou sociales, et elle est actuellement contestée devant les tribunaux.

Au Canada, en revanche, le régime protège davantage la liberté d'association et l'autonomie syndicale. La formule Rand de précompte obligatoire est considérée comme essentielle à la convention collective nationale, et la Cour suprême du Canada a confirmé sa constitutionnalité dans l'arrêt Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (1991). La Cour a reconnu que cette formule n'entrave ni la liberté d'association, ni la liberté d'expression : contribuer financièrement à un syndicat n'associe

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

pas un individu aux idées de l'organisation, et rien n'empêche de contredire ces positions. Les instances syndicales sont justement là pour assurer que chaque membre puisse contribuer au débat.

La Cour suprême a également confirmé que distinguer les dépenses idéologiques des dépenses de négociation est inutile, car la promotion et la défense des intérêts des travailleurs exigent que le syndicat puisse intervenir dans les débats sociaux et politiques. Ces interventions sont tout aussi essentielles à la mission syndicale que la négociation collective. Ainsi, le modèle canadien reflète davantage les valeurs collectives et social-démocrates, contrairement à l'approche individualiste et libérale des États-Unis.

Historiquement, les syndicats canadiens sont plus forts et plus revendicatifs, et le principe collectif est largement accepté à travers les provinces. Le Canada a également ratifié la Convention de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, garantissant aux travailleurs le droit de constituer librement des organisations sans ingérence des autorités publiques. Or, le PL3 représente une ingérence directe dans ces droits, modifiant les règles du jeu et affaiblissant le pouvoir syndical au Québec.

Finalement, si l'on s'en tenait à la logique de l'imposition du consentement éclairé, il serait également nécessaire de contraindre les organisations patronales. En effet, les employeurs ont l'obligation de verser des cotisations à des associations qui remplissent à la fois des fonctions de représentation dans les relations de travail et des activités politiques. Cette disparité met en évidence l'absurdité et l'incohérence de la démarche législative actuelle du gouvernement de la CAQ, notamment dans le cadre du projet de loi 3.

L'encadrement des votes de grèves

Dans l'industrie de la construction, où le droit de grève est déjà parmi les plus restreints au Québec et où aucune disposition anti-briseur de grève n'existe, l'encadrement des modalités de vote revêt une importance particulière. Le processus de décision collective ne se limite pas à une simple formalité : il s'agit d'un pilier fondamental qui assure que les actions entreprises reflètent réellement la volonté des travailleurs et des travailleuses. Comme notre secteur s'étend sur l'ensemble du territoire québécois, il est impératif de

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

mettre en place des mécanismes efficaces pour rejoindre tous les membres, des grands centres urbains aux régions éloignées.

Or, la période de 24 heures imposée pour la tenue des votes soulève de sérieuses inquiétudes. Les indices disponibles laissent croire que ce délai risque de ne pas permettre une participation suffisante et représentative, ce qui pourrait fragiliser la légitimité des décisions collectives. Dans un contexte où chaque voix compte pour préserver la cohésion et l'efficacité de l'action syndicale, limiter le temps de participation pourrait involontairement favoriser un déséquilibre et affaiblir le principe de solidarité qui sous-tend le mouvement syndical.

De plus, une participation restreinte ne se limite pas à un enjeu technique : elle a également des répercussions sur la capacité des syndicats à exercer pleinement leur rôle de contre-pouvoir et à contribuer au filet social québécois. La démocratie syndicale ne se réduit pas à la tenue d'un vote ; elle repose sur l'inclusion, la représentativité et la légitimité des décisions. En compromettant la pleine participation, le PL3 risque de nuire à la défense des droits collectifs, à la protection des membres vulnérables et aux collaborations ponctuelles entre le milieu syndical et le milieu communautaire, lesquelles sont essentielles pour renforcer la prévention en santé et sécurité, ainsi que pour soutenir des initiatives sociales et éducatives dans nos communautés.

Ainsi, plusieurs indices concordants nous portent à croire que la mise en œuvre d'une période de vote limitée à 24 heures risque de connaître des difficultés importantes. Les réalités opérationnelles du secteur — mobilité constante des équipes, chantiers éloignés, conditions variables d'accès à l'information — soulèvent des préoccupations quant à la capacité réelle de rejoindre l'ensemble des membres dans un délai aussi serré.

En somme, dans l'industrie de la construction, les modalités de vote ne sont pas un détail administratif : elles constituent un instrument central pour assurer l'efficacité, l'équité et la légitimité de l'action syndicale, tout en consolidant la solidarité et la cohésion de l'ensemble des travailleurs et travailleuses à travers la province.

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Questionnement sur la cotisation facultative

En construction, les syndicats assument un rôle déterminant en santé et sécurité du travail : prévention sur les chantiers, accompagnement médico-légal, représentation devant les instances, soutien lors des retours au travail. Rien de tout cela n'est exigé par la loi — ni par l'article 47.2 du Code du travail, ni par la Loi R-20. Ces services existent uniquement parce que les organisations investissent volontairement expertise, ressources et cotisations pour répondre à des besoins criants dans une industrie parmi les plus dangereuses du Québec. En négligeant cette réalité, le PL3 fait totalement abstraction de la contribution syndicale à la stabilité et à la sécurité du secteur.

Le gouvernement affirme aussi vouloir plus de transparence, mais propose simultanément une réforme qui met en péril les services mêmes qu'il tient pour acquis. En ouvrant la porte à une cotisation facultative, le PL3 menace directement la capacité des syndicats d'offrir un accompagnement professionnel à des travailleurs souvent confrontés à des employeurs qui contestent de plus en plus les décisions de la CNESST. C'est une incohérence majeure : on dit vouloir un système plus juste, tout en affaiblissant l'un des rares contre-poids capables de garantir un accès réel à la justice administrative et à la sécurité sur les chantiers.

Contrairement à ce que laisse entendre le PL3, les organisations syndicales ne sont pas des zones grises. Elles sont régies par des mécanismes robustes : devoir de juste représentation, recours formels, instances disciplinaires internes, élections régulières et possibilité de révocation. Autrement dit, la reddition de comptes existe déjà — et elle fonctionne. En intervenant sans motif réel dans cette autonomie démocratique, le PL3 s'attaque non seulement aux syndicats, mais à l'équilibre même de notre modèle de relations du travail. Une réforme responsable devrait au contraire reconnaître et renforcer le rôle indispensable des syndicats dans la protection des travailleurs et dans la vitalité démocratique du Québec.

Encadrement des dispositions des votes pour la cotisation facultative :

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Une autre des conséquences les plus problématiques du PL3 réside dans l'obligation implicite faite aux organisations syndicales de soumettre à l'approbation d'une assemblée générale toute dépense liée à une activité politique ou sociale. Une telle exigence, si elle devait s'appliquer littéralement, alourdirait considérablement la gouvernance syndicale et risquerait de paralyser son action.

Les syndicats fonctionnent, comme toute institution démocratique, selon un mandat budgétaire annuel : les membres entérinent les prévisions financières, élisent les responsables et confient à ces derniers la gestion courante des fonds selon les priorités collectivement établies. Exiger un vote d'assemblée pour chaque intervention publique reviendrait non seulement à nier la confiance accordée aux instances élues, mais aussi à judiciariser le fonctionnement interne des organisations en les contraignant à des processus répétitifs, coûteux et inefficaces.

Au-delà du simple enjeu administratif, cette disposition constitue une véritable atteinte au contre-pouvoir que représentent les syndicats dans la société québécoise. En limitant leur capacité d'agir rapidement et efficacement sur les enjeux sociaux, économiques ou politiques, on affaiblit un acteur essentiel à la défense du tissu social québécois. Les syndicats jouent un rôle incontournable pour porter la voix des travailleurs et travailleuses, mais aussi pour soutenir, alerter et collaborer avec les organismes communautaires lorsque des injustices émergent.

De la même façon, le PL3 menace certains services au bénéfice des travailleurs. En effet, le libellé de l'article 38.1 (2) fait en sorte d'exiger que les services de représentations en application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* soient strictement financés par des cotisations facultatives.

Restreindre leur marge de manœuvre risque également de mettre à mal les collaborations ponctuelles et souvent déterminantes entre le milieu communautaire et le milieu syndical. Ces partenariats, fondés sur la réactivité, la confiance et la convergence d'intérêts sociaux, pourraient s'effriter si chaque prise de position devait franchir l'obstacle d'une autorisation formelle préalable. On affaiblirait ainsi un écosystème complet d'acteurs engagés qui, ensemble, contribuent à la cohésion sociale et à la défense des droits au Québec.

www.cpqmci.org

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Transparence syndicale et gouvernementale :

Le principe de la majorité, fondement de toute organisation démocratique, s'applique autant aux syndicats qu'aux gouvernements. Lorsque le gouvernement du Québec a investi 547 000 $ en publicité pour promouvoir le projet de loi 2 sur la rémunération des médecins, plusieurs citoyens se sont opposés à cette dépense qu'ils jugeaient idéologique ou injustifiée. Pourtant, aucun contribuable ne peut décider unilatéralement de ne pas financer une initiative gouvernementale simplement parce qu'il est en désaccord avec son orientation. C'est la règle du jeu démocratique : les décisions collectives s'imposent à tous, même à ceux qui auraient voté autrement.

Il en va de même dans le contexte syndical. Les cotisations collectives servent à financer l'action commune décidée démocratiquement, qu'il s'agisse de négociations, de représentations publiques, de campagnes d'information ou d'interventions sociales. Les membres élisent leurs représentants, adoptent un budget annuel et mandatent leurs instances pour agir au nom du collectif. Remettre en question ce principe en exigeant une approbation spécifique pour chaque dépense politique ou sociale revient à renverser la logique démocratique elle-même. Cela reviendrait à introduire un « droit de veto individuel » qui n'existe nulle part ailleurs dans les institutions démocratiques — ni à l'Assemblée nationale, ni dans les municipalités, ni dans les coopératives, ni dans les organismes communautaires.

Plus encore, exiger qu'un membre puisse contester ou bloquer, à la pièce, des dépenses liées à des actions sociales ou politiques, c'est affaiblir l'un des rares contre-pouvoirs encore pleinement actifs au Québec. Les syndicats ne sont pas de simples gestionnaires de conditions de travail : ils jouent un rôle essentiel de vigie, de lanceur d'alerte et de défenseur du tissu social québécois. Ils interviennent pour dénoncer des injustices, soutenir des causes, protéger des travailleurs vulnérables ou encore appuyer des organismes communautaires qui manquent souvent de ressources pour se faire entendre.

En ouvrant la porte à une logique de « contributions à la carte », on fragilise non seulement le fonctionnement interne des organisations syndicales, mais aussi leur capacité d'intervenir rapidement et efficacement dans la sphère publique. Ce mécanisme aurait pour conséquence concrète de restreindre, voire d'empêcher, les alliances temporaires

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

mais essentielles entre le secteur communautaire et le mouvement syndical. Ces alliances permettent souvent d'avancer des causes cruciales telles que la lutte contre la pauvreté, la promotion des droits sociaux, l'intégration des nouveaux arrivants ou la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Finalement, c'est toute la cohérence de notre système démocratique qui est remise en question. Si on exige des syndicats une unanimité absolue avant qu'ils puissent agir, pourquoi ne pas demander la même chose à l'État ? Le PL3 crée donc une asymétrie inquiétante. Il confère au gouvernement le droit de prendre des décisions collectives financées par tous, alors qu'il impose aux syndicats une mécanique paralysante qui les empêche d'assumer pleinement leur rôle de contre-pouvoir. En s'attaquant à ce pilier de notre démocratie sociale, on affaiblit l'équilibre des forces qui permet au Québec d'être une société plus juste, plus solidaire et mieux protégée des dérives du pouvoir.

Autres problématiques

Au niveau de la protection des travailleurs, le PL 3 est une menace pour les services de représentation dans les dossiers d'accident du travail et maladies professionnelles, car les membres devront avoir voté au préalable pour l'établissement de cotisations facultatives qui serviront à couvrir ces services (honoraires d'avocats, expertises médicales).

Les services de représentation en matière pénale offerts par certaines associations seraient également menacés pour la même raison. Ces services étant parfois offert pour des membres visés par une infraction relative à la détention d'un certificat de compétence approprié (art. 119.1 (2) Loi R-20).

Le PL 3 vient alourdir grandement l'administration d'un syndicat et lui impose des dépenses non négligeables par l'imposition d'une cotisation facultative.

D'abord, les deux cotisations ne sont pas soumises aux mêmes exigences pour leur adoption. Des coûts devront être encourus par une association pour tenir annuellement (au minimum) une assemblée sur le vote de leurs membres et pour instaurer un mécanisme de vote sur une période de 24 heures.

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Ensuite, cela imposera des démarches à répétition auprès de la CCQ pour faire modifier le précompte des cotisations syndicales auprès de l'ensemble des employeurs. En effet, il est permis de croire qu'une modification de cotisation pourrait subvenir dorénavant plus souvent, car une association pourrait ne pas avoir réussi à prévoir d'avance toutes ses dépenses devant être assumées par une cotisation facultative.

Le PL 3 vient également exiger la tenue d'une autre assemblée annuelle des membres pour présenter un rapport sur les états financiers. De façon concrète, pour une association représentative qui représente des dizaines de milliers de membres, cela impose des coûts importants pour assurer la tenue d'une telle assemblée.

Notons que ces coûts d'opération sont financés par les cotisations des travailleurs et que pour les associations représentatives qui sont constituées de dizaines de sections locales affiliées, ces coûts seront multipliés du fait que chaque affilié devra tenir une assemblée annuelle pour présenter son propre rapport sur les états financiers.

En outre, cette nouvelle exigence nous appert superficielle considérant que les états financiers d'une association sont déjà disponibles à tout membre sur demande. Ceux-ci font déjà l'objet d'une vérification et contiennent toute l'information financière de l'association.

Quant à la rubrique des états financiers devant détailler les dépenses de 5000$ et plus, elle n'aura pour effet que d'alourdir la lecture de ceux-ci. En effet, de nombreuses dépenses dépassent désormais ce moment, qu'il soit question des salaires des employés, des honoraires professionnels (comptables, juristes, actuaires, communications), de l'achat de matériel informatique, location de matériel roulant, formations des employés, etc.

Également, l'exigence de tenir un scrutin après une période minimale de 72h de la tenue d'une assemblée sur la détermination de la cotisation facultative pose un problème. Cela risque d'avoir pour effet que plusieurs membres participent au scrutin sans avoir préalablement considéré les discussions ayant eu lieu en assemblée pour justifier le montant de la cotisation facultative.

www.cpqmci.org

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Finalement, une des problématiques majeures avec le PL3 est l'atteinte flagrante qu'il porte à la liberté d'expression.

En effet, le PL 3 se veut en contradiction directe avec les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*, en particulier avec l'article 3 :

3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, ***la liberté d'expression****, la liberté de réunion pacifique et* ***la liberté d'association.***

Le PL 3 semble oublier le fait qu'au sens juridique une personne n'est pas uniquement un individu, un humain, mais également une société, un syndicat, une association.

Or, l'article 38.1 qui est introduit vient compromettre de manière permanente la liberté d'expression des associations soumises au cadre législatif de la Loi R-20.

D'abord, car en obligeant une association à financer ses campagnes publicitaires et participations à des mouvements sociaux à partir de cotisations facultatives, elle ne pourra pas décider de prioriser ces activités en cas de besoin si le financement nécessaire n'est pas déjà disponible dans le compte « cotisations facultatives ».

L'article 38.1 est une tentative explicite du gouvernement de limiter toute opposition judiciaire et publique à l'encontre de ses lois et règlements. L'argument selon lequel un travailleur, de façon individuelle, n'est pas limité dans son droit de contester toute loi du gouvernement devant les tribunaux est invalide. En effet, l'objectif associatif de l'ensemble des travailleurs est d'unir leur voix et leurs forces afin de pouvoir faire face à toute mesure pouvant porter atteinte à leurs droits, c'est le principe même du droit d'association. Il est illusoire de croire que tout individu, au niveau individuel, puisse mener et financer des combats juridiques sans l'appui d'une association qui le soutient.

www.cpqmci.org

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Recommandation

Pour des raisons— juridiques, démocratiques, sociales et institutionnelles — l'Inter recommande fermement le retrait complet du PL3.

En effet, notre position ne vient pas d'un désir d'opposition idéologique, mais nous le faisons par souci de préserver l'équilibre démocratique du Québec, de protéger la capacité d'action des organisations syndicales et de garantir que la recherche légitime de transparence ne devienne jamais un prétexte pour affaiblir ceux et celles qui consacrent leur vie à défendre les droits des travailleurs et travailleuses.

www.cpqmci.org

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • *info@cpqmci.org*

Conclusion

Depuis quelques années, il nous a été permis de constater que les réformes législatives suivent une trajectoire claire : alléger systématiquement le fardeau administratif des entreprises.

L'adoption du PL 8 en 2025 a marqué un tournant, en simplifiant une multitude de démarches et en réduisant significativement la bureaucratie à laquelle les employeurs étaient soumis. Aujourd'hui, le PL 7 s'inscrit dans la même lignée : une loi visant à réduire encore davantage la paperasse, accroître l'efficacité de l'État et renforcer l'imputabilité gouvernementale — des objectifs qui, dans les faits, se traduisent par de nouveaux assouplissements pour les entreprises.

Pendant que ces lois multiplient les avantages et les facilités pour le milieu entrepreneurial, les syndicats suivent un chemin inverse. Avec le PL3, les organisations syndicales se voient imposer des exigences accrues en matière de reddition de comptes, de transparence et de conformité.

Le contraste est donc frappant : d'un côté, on allège les règles, on simplifie les procédures et on augmente les acquis des entreprises; de l'autre, on renforce les obligations des syndicats, on complexifie leur fonctionnement et on accroît la surveillance dont ils font l'objet.

Ce déséquilibre crée l'impression d'un cadre législatif asymétrique où les employeurs gagnent en liberté pendant que les organisations syndicales doivent en faire toujours plus, avec moins de marge de manœuvre.

Tous ces exemples nous portent à conclure qu'une évidence claire s'impose en lien avec le PL3. En effet, celui-ci ne constitue pas une simple réforme technique. Il s'agit d'une transformation majeure et inquiétante du rapport entre l'État et les contre-pouvoirs qui structurent la démocratie québécoise. Les arguments présentés dans ce mémoire, appuyés tant par l'expertise du Barreau du Québec que par l'appel récent de cent professeurs de droit dénonçant l'effritement de l'État de droit, révèlent un même constat : le Québec s'engage dangereusement sur la voie d'une gouvernance qui fragilise les

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

institutions indépendantes, marginalise les corps intermédiaires et affaiblit les mécanismes démocratiques essentiels à l'équilibre de notre société.

Les professeurs de droit l'ont clairement exprimé : derrière l'accumulation accélérée de projets de loi, le gouvernement impose une « gouvernance par clivage », opposant artificiellement des groupes de citoyens les uns aux autres — médecins contre patients, travailleurs de la STM contre usagers, et maintenant syndicats contre population. En instaurant une logique où les droits de certains doivent primer sur ceux des autres, le discours gouvernemental favorise la division plutôt que le dialogue, la confrontation plutôt que la construction. Cette dynamique de terre brûlée, profondément corrosive pour la cohésion sociale québécoise doit absolument cesser.

Les syndicats, y compris l'Inter, ne constituent pas des obstacles à l'avancement collectif, mais plutôt des Alliés clés. Ils représentent un contre-pouvoir nécessaire, un acteur du filet social, qui défend les droits, la sécurité, la formation, la dignité et les bonnes conditions de travail pour des centaines de milliers d'employés. En imposant des contraintes disproportionnées, en s'attaquant au financement collectif, en alourdissant leur gouvernance et en restreignant leur autonomie décisionnelle, le PL3 porte atteinte à leur capacité de jouer ce rôle démocratique fondamental. Il compromet également la collaboration historique entre le milieu syndical et le milieu communautaire, deux piliers complémentaires qui, ensemble, contribuent à la justice sociale et à la protection des plus vulnérables.

À l'Inter, nous sommes fiers de représenter nos membres, fiers de participer activement au tissu social québécois et fier d'apporter l'expertise syndicale provenant de l'ensemble du Canada et de l'Amérique du Nord. Cette fierté repose sur une conviction simple : une démocratie forte nécessite des institutions fortes, capables de dialoguer, de négocier et de contester lorsque nécessaire. C'est ainsi que s'exerce un véritable équilibre des pouvoirs.

Nous croyons que le Québec mérite mieux qu'une gouvernance fondée sur la division.

C'est la raison pour laquelle nous proposons aussi de rétablir un dialogue constructif et respectueux et nous tendons la main dans cette direction.

www.cpqmci.org

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • info@cpqmci.org

Bibliographie:

Chartier, R. (1957). La démocratie syndicale. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 12(1-2), 96–123. https://doi.org/10.7202/1022600a

Dion, G. (1986). *Dictionnaire canadien des relations industrielles*. Québec : Presses de l'Université Laval, 993 p.

Gould IV, W. B. (2019). *Union Security, Race, and the Political Process: Some Reflections on Unions and Democracy. Labor Studies Journal*, 44(4), 403–413.

Hodges, A. C. (2016). *Imagining U.S. Labor Relations without Union Security. Employee Responsibilities and Rights Journal*, 28, 135–145. https://doi.org/10.1007/s10672-016-9276-y

Hyman, R. (1997). La géométrie du syndicalisme : une analyse comparative des identités et des idéologies. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 52(1), 7-38.

Littlewood Case. (2020). *Return to Balance or Empowering the Powerful? Alberta's Bill 32. Analyse du projet de loi « The Restoring Balance in Alberta Workplaces Act » (SA 2020, c 28).* Centre d'études constitutionnelles. https://www.constitutionalstudies.ca/2020/08/a-return-to-balance-or-empowering-the-powerful-albertas-bill-32/?utm_source=chatgpt.com

Paquet, R., Tremblay, J.-F. & Gosselin, É. (2004). Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 59(2), 295-320.

Piotte, J-M. (1998). *Du combat au partenariat : interventions critiques sur le syndicalisme québécois*. Québec : Éditions Nota bene, p. 21-28.

Sinclair-Waters, B. (2014). *Understanding Union Security and its Effects.* Canadian Centre for Policy Alternatives. ISBN 978-1-77125-110-5.

Slinn, S. & Tucker, E. (2017). *Canadian Strike Ballot Laws: Barely a Tempest in a Teapot. Osgoode Legal Studies Research Paper Series*, 55, Vol. 13(11). http://ssrn.com/abstract=3047148

Strauss, G. (1991). Union Democracy. Dans G. Strauss, D. Gallagher & J. Fiorito (dir.), *The State of the Unions* (p. 201-236). University of Wisconsin : Industrial Relations Research Association Series.

Trudeau, G. (2019). Le précompte syndical obligatoire revu à la lumière de la décision de la Cour suprême américaine dans l'affaire *Janus*. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 74(1), 174-186. https://doi.org/10.7202/1059470ar

Webb, S. & Webb, B. (1987). The Origins of Trade Unionism. Dans S. Larson & B. Nissen (dir.), *Theories of the Labor Movement* (p. 188-197). Detroit : Wayne State University Press.

7955, Boul. Louis-Hyppolite Lafontaine, Montréal (Québec) H1K 4E4
tél. 514 723-6555 / 1 888 927-7624 • téléc. 514 723-6444 • *info@cpqmci.org*