Notre voix juive

Montréal, le 26 novembre 2025

Monsieur Simon Allaire
Président
Commission de l'économie et du travail
Député et Maskinongé
Envoyé via courriel

Objet : Mémoire présenté par le Centre consultatif des relations juives et israéliennes (« CIJA ») sur le projet de loi 3 - ***Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail***

Monsieur le Président,
Mesdames et messieurs les membres de la Commission,

CIJA vous remercie de lui permettre de vous présenter ses commentaires dans le cadre de la présente consultation portant sur le projet de loi 3 - *Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail*.

CIJA est l'agence de représentation des institutions de la communauté juive québécoise. Il sert de lien entre la communauté juive et les trois paliers du gouvernement, les représentants des médias, les communautés culturelles, le monde des affaires, les universités et la société civile.

En tant que juifs Québécois, une communauté historique au Québec, et citoyens impliqués dans les milieux sociales, politiques, culturelles et d'affaires, nous pensons qu'il est nécessaire et important de faire entendre notre voix sur un sujet aussi important que les droits des travailleurs au regard des associations accréditées.

Nous présentons donc ci-dessous nos recommandations dans le cadre du projet de loi 3.

Table des matières

INTRODUCTION 2

RECOMMANDATIONS 3

REMARQUES ADDITIONNELLES 5

CONCLUSION 5

INTRODUCTION

La communauté juive est une communauté historique au Québec et est fière de faire partie du tissu, de la fabrique et de l'histoire du Québec, ayant une présence continue de près de 260 ans. Les premiers Juifs arrivèrent au Québec dans les années 1760 et s'installèrent à Trois-Rivières, à Québec et au port de Montréal (actuellement le Vieux-Montréal). Aujourd'hui notre communauté compte environ 90 000 personnes dont 70% sont nés au Québec et un autre 10% y vivent depuis plus de 25 ans.

L'arrivée de nombreux juifs sépharades du Maroc et de la France au cours du dernier demi-siècle n'a fait qu'alimenter le fait que 25% de notre communauté a maintenant le français comme langue maternelle et que l'immense majorité de la communauté est bilingue. Notre communauté est fière de son enracinement dans la société québécoise qui est notamment démontré par notre contribution aux mouvements syndicaux et féministes du XXème siècle, par exemple avec Léa Roback (une militante, féministe et organisatrice syndicale québécoise[1]), ou par les nombreux membres de notre communauté ayant façonné le monde des affaires ou le milieu culturel québécois.

Le ministre de l'Éducation au printemps dernier, Bernard Drainville, a d'ailleurs rappelé lors des consultations particulières sur le projet de loi 94, en avril 2025, son appui à la communauté juive du Québec, soulignant à la fois la gravité de la montée de l'antisémitisme et l'enracinement historique de notre communauté :

« *Je dois dire d'emblée que je suis extrêmement préoccupé, même que le mot préoccupé est trop faible, je suis extrêmement inquiet par les manifestations de haine et d'antisémitisme que la communauté juive a subies ces derniers temps. Je suis même allé dans une école de la communauté qui avait fait l'objet de menaces explicites, dirions-nous. Donc, je tiens à le dire, c'est une montée de l'antisémitisme* ***[…] qui m'inquiète énormément, et je nous invite comme société, à rester très vigilants face à […] cette hausse des actes de haine envers notre communauté juive****, qui, comme vous l'avez si bien dit dans votre mémoire,* ***est ici présente au Québec depuis plus de 250 ans, donc, c'est une communauté historique*** » (nos soulignés).

Le rôle de la communauté juive dans les luttes ouvrières

La communauté juive a joué un rôle déterminant dans l'évolution des luttes ouvrières au Québec, particulièrement dans l'industrie montréalaise du vêtement. Dès le début du XXe siècle, des immigrants juifs d'Europe de l'Est s'installent à Montréal, apportant un savoir-faire spécialisé et des idées progressistes qui nourrissent un fort engagement syndical[2].

Parmi les figures emblématiques issues de cet engagement, Léa Roback occupe une place centrale. Militante féministe, syndicaliste et infatigable organisatrice communautaire, elle devient dès les années 1930 une voix essentielle pour les ouvrières montréalaises. Issue d'une famille juive d'immigrants polonais à Montréal, elle met ses talents de polyglotte (yiddish, français, anglais) au service de la cause ouvrière, en particulier lors de la syndicalisation des « midinettes » dans l'industrie de la confection. Elle joue un rôle clé dans la grève de 1937, où plus de 5 000 ouvrières se mobilisent sous l'égide de l'ILGWU. Par la suite, elle poursuit son engagement social au

[1] Léa Roback, en ligne : Juifs d'ici : https://www.juifsdici.ca/?s=roback&post_type=post
[2] Ville de Montréal, « Les luttes ouvrières et la communauté juive », *Mémoires des Montréalais* (2 juin 2017), en ligne : https://ville.montreal.qc.ca/memoiresdesmontrealais/les-luttes-ouvrieres-et-la-communaute-juiv

sein de la RCA Victor, obtient le premier contrat syndical pour des milliers de travailleuses, et s'investit toute sa vie dans des luttes pour l'égalité, la paix, le droit à l'avortement, et l'éducation[3].

Si la communauté juive demeure profondément fière de l'héritage qu'elle a laissé dans l'essor du mouvement syndical et associatif au Québec — à une époque où les conditions de travail exigeaient des améliorations urgentes et où les abus étaient fréquents — la réalité actuelle est différente. Bien que les associations accréditées continuent d'avoir un rôle essentiel à jouer, certaines semblent aujourd'hui s'éloigner de leur mission première de représenter les intérêts de leurs membres. Ces organisations s'aventurent aujourd'hui à prendre position sur plusieurs enjeux qui ne sont aucunement reliés à la défense des conditions de travail de leurs membres et à adopter des positions qui sont, dans certains cas, nuisibles ou choquantes pour plusieurs de leurs membres.

Ainsi, des décisions importantes sont parfois adoptées, portant sur des prises de position qui ne reflètent pas l'ensemble de leurs membres. Nous avons par exemple observé des résolutions liées au mouvement BDS, un mouvement reconnu comme antisémite selon la définition de l'antisémitisme adoptée par le Gouvernement du Québec en juin 2021, ou l'appui à des manifestations où circulaient des slogans explicitement haineux et violents, tels que « *globalize the intifada* » ou « De la rivière à la mer ». De telles orientations ne contribuent en rien à la défense des droits des travailleurs ; elles ont plutôt pour effet d'isoler les membres juifs de ces organisations, qui voient une partie de leurs cotisations financer des activités pouvant encourager l'hostilité à leur égard et alimenter un climat d'antisémitisme déjà préoccupant.

Nous avons malheureusement été amenés à soutenir bon nombre de personnes se trouvant dans de telles situations et se sentant vraiment impuissantes vu le fonctionnement de leurs associations et qui, dans plusieurs cas, ont aussi été confrontées à l'attitude hostile de la part desdites associations. C'est pourquoi nous sommes d'avis qu'il était important pour le gouvernement de légiférer en la matière.

Nous accueillons donc favorablement le principe général de tendre vers l'amélioration de la transparence, la gouvernance et le processus démocratique au sein des associations. Nos recommandations portent d'ailleurs sur le mécanisme des cotisations pour activités facultatives et non pas sur les droits syndicaux qui sont fondamentaux dans toute société démocratique.

***

La communauté juive partage avec ses concitoyens un ensemble de valeurs qui caractérisent notre société: protection des droits et des libertés individuels, égalité hommes-femmes, liberté de conscience et d'opinion, et neutralité de l'État en matière religieuse. Comme vous le verrez, nos suggestions pour le projet de loi n° 3 sont basées sur ces valeurs communes.

RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Nous accueillons favorablement le concept introduit par le projet de loi, qui distingue désormais entre une cotisation principale et une cotisation facultative. Le projet de loi prévoit à juste titre que seules les cotisations facultatives peuvent servir à financer certaines activités déterminées lorsqu'elles sont financées au moyen de cotisations syndicales.

Toutefois, compte tenu de la situation décrite dans notre introduction — soit l'adoption, par certaines organisations syndicales ou associations en milieu de travail, de résolutions visant à verser des fonds à des causes polarisantes et excluantes, ou encore la participation à des manifestations au caractère discutable voire haineux, ou l'endossement

[3] Léa Roback, en ligne : Juifs d'ici : https://www.juifsdici.ca/?s=roback&post_type=post

de campagnes comme le BDS — il est essentiel que, si une cotisation facultative est créée pour financer de telles activités, ou si de telles activités sont endossées en cours d'année, les membres en désaccord disposent d'une option de retrait afin que la cotisation facultative soit réellement facultative. Cette option doit permettre à l'employeur de cesser la perception de la cotisation facultative sur leur rémunération (à la demande du travailleur) pour cette activité spécifique, afin de garantir le respect de la liberté de conscience et d'association de chacun. Le montant devrait alors être alloué à une autre activité facultative ou à une œuvre de bienfaisance.

Nous avons par ailleurs analysé les différents régimes dans les autres provinces et tenons à mentionner la Loi 32 de l'Alberta, adoptée en 2020, qui a permis de donner aux travailleurs un mécanisme d'adhésion aux cotisations facultatives. Bien que cette option soit intéressante, nous pensons que le contexte québécois se prête plus à donner aux travailleurs un mécanisme de retrait complet des cotisations facultatives sans avoir à fournir de justification. Cependant, si la commission ne s'engage pas dans cette voie nous recommanderions de modifier l'article 7 du projet de loi par l'ajout d'un article 47.0.6. au Code du travail :

> 47.0.6. Lorsque l'association accréditée décide, y compris par vote en assemblée, de mener une activité visée à l'article 47.0.1., et que cette activité, initiative, campagne, prise de position ou communication est contraire aux droits garantis par la *Charte des droits et libertés de la personne* (Chapitre C-12) ou contraire à toute loi d'ordre public, notamment lorsque l'activité incite à la discrimination ou constitue du harcèlement fondé sur la race, l'origine ethnique ou nationale, ou tout autre motif prohibé, un membre peut demander à l'employeur d'annuler la retenue sur son salaire du montant de la cotisation facultative prévue à l'article 47 de ce code, pourvu, toutefois, qu'une somme égale à ladite cotisation soit versée par l'employé ou remise par l'employeur à une œuvre de bienfaisance sur laquelle l'employé et l'association se sont mis d'accord.

Recommandation 2

Nous recommandons également de modifier l'article 7 du projet de loi au niveau de l'article 47.0.3 tel qu'introduit par le projet de loi afin de s'assurer que les décisions quant aux activités qui seront financées par des cotisations facultatives représentent l'opinion de l'ensemble des membres :

> 47.0.3. Une association accréditée peut inclure dans le montant de la cotisation qu'elle spécifie à l'employeur, aux fins de la retenue qui doit être faite sur le salaire de tout salarié en vertu de l'article 47, une cotisation facultative.
> Le prélèvement de la cotisation doit être autorisé, au moins une fois par année, au scrutin secret, par un vote majoritaire des salariés qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote.
>
> Le scrutin se tient dans les 30 jours suivant la présentation faite aux membres en vertu de l'article 47.0.2, mais il ne peut débuter dans les 72 heures suivant cette présentation. Le droit de vote doit pouvoir s'exercer pour une durée d'au moins 24 heures et doit réunir un quorum de plus de 50% des membres de l'unité de négociation.
>
> Lorsque le prélèvement d'une cotisation facultative est autorisé, la décision prise par la majorité des salariés conformément au premier alinéa prend effet le jour où s'est tenue la présentation prévue à l'article 47.0.2 et s'applique à tous les salariés de l'unité de négociation, peu importe leur date d'embauche. L'association accréditée transmet alors au salarié nouvellement embauché le document visé au deuxième alinéa de l'article 47.0.2 au plus tard 15 jours après la date de son embauche.

REMARQUES ADDITIONNELLES

Bien que les milieux syndicaux et les associations étudiantes relèvent de régimes juridiques différents, nous avons observé, que tout comme dans certains milieux syndicaux, des associations étudiantes ont utilisé leurs fonds pour soutenir des actions ou des campagnes ayant eu pour effet de causer chez de nombreux étudiants juifs un sentiment de marginalisation, d'ostracisation, voire de se sentir ciblés. Force est de constater que certaines associations étudiantes sont aussi directement impliquées dans l'instauration d'un climat toxique qui affecte tous les étudiants, juifs et non-juifs. Nous avons aussi vu des associations appuyer ou organiser des manifestations perturbatrices sur les campus qui ont plusieurs fois débordés dans les rues avec des discours haineux et violents. Il nous apparaît donc cohérent et souhaitable pour le gouvernement d'étudier la possibilité que le régime applicable aux associations étudiantes reflète les mêmes principes de démocratie interne et de reddition de comptes qui sous-tendent le projet de loi 3.

Ainsi, à la suite de ce projet de projet de loi 3, et au regard des différents enjeux qui ressortiront des consultations, il serait pertinent d'étudier prochainement la possibilité de revoir la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants* (A-3.01), en particulier ses dispositions relatives aux cotisations prévues au Chapitre V. Bien que le projet de loi 3 vise les associations en milieu de travail, plusieurs de ses avancées en matière de gouvernance, de transparence et de respect du pluralisme pourraient être adaptées et transposées au contexte étudiant, où les cotisations obligatoires financent souvent un large éventail d'activités, y compris certaines activités sociopolitiques sensibles.

De manière concrète, nous proposons que la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants* soit modifiée afin d'y intégrer une distinction explicite entre cotisation principale et cotisation facultative, inspirée de la structure prévue au projet de loi 3. La cotisation principale continuerait d'assurer le financement des services essentiels à la représentation étudiante, tandis que la cotisation facultative viserait les activités non directement liées au mandat de base de l'association. Nous proposons également que les étudiants disposent d'un mécanisme de retrait pour la portion facultative de la cotisation. Une telle mesure favoriserait un climat institutionnel plus inclusif, tout en renforçant la légitimité démocratique des associations étudiantes.

CONCLUSION

Nous espérons que nos commentaires et recommandations guiderons le gouvernement dans sa réflexion sur cet important projet de loi.

Eta Yudin
Vice-présidente principale Québec
CIJA