CET - 019M
C.P. PL 3
Loi améliorer transparence
gouvernance et processus
démocratique en milieu de travail

Mémoire d'Unifor

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*

Présenté à :

La Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale du Québec

UNIFOR
Québec

24 novembre 2025

RÉSUMÉ

Le projet de loi n° 3 constitue une rupture profonde avec le modèle québécois des relations du travail. Sous couvert de transparence et de démocratie, il impose des mécanismes qui auraient pour effet concret d'affaiblir l'action des syndicats, de restreindre leurs capacités d'organisation et de limiter l'exercice collectif de la liberté d'association.

Le PL3 s'inscrit dans la continuité de la Loi 14 (ancien PL89), qui limitait déjà le droit de grève. Il s'attaque maintenant au financement et à la gouvernance syndicale en créant une distinction artificielle entre « cotisation principale » et « cotisation facultative ».

Les activités classées comme « facultatives » incluent pourtant le cœur de l'action syndicale : contestation des lois spéciales, interventions publiques, campagnes de sensibilisation, participation aux débats sociaux. En les plaçant derrière un processus de votation complexe et récurrent, le PL3 rend pratiquement impossible de réagir rapidement à une décision gouvernementale ou à une atteinte aux droits fondamentaux des membres.

Sur le plan juridique, plusieurs dispositions compromettent directement la liberté d'association, pourtant garantie par les chartes et reconnue par la Cour suprême comme un bouclier permettant aux travailleurs de faire collectivement face à des entités plus puissantes. En restreignant la capacité des syndicats de se financer et d'intervenir, le PL3 vide de sens cette protection constitutionnelle.

Rien dans ce projet ne répond à un besoin réel exprimé par les travailleuses et travailleurs. Les mécanismes de démocratie, de transparence et de reddition de comptes existent déjà dans les statuts et pratiques syndicales. Le PL3 ne renforce pas la démocratie : il fragilise la capacité des syndicats à représenter efficacement leurs membres et à jouer leur rôle de contrepoids essentiel dans une société démocratique.

Unifor demande le retrait des dispositions clés du projet de loi n° 3.

La loi ou la mesure de l'État qui rend impossible la réalisation d'objectifs collectifs a pour effet de restreindre la liberté d'association en la privant de sens.

Ontario (Procureur général) c. Fraser, 2011 CSC 20 (CanLII), [2011] 2 RCS 3, par.46

1 UNIFOR 5

2 COMMENTAIRES SUR LES OBJECTIFS DU PROJET DE LOI 3 5

2.1 La légitimité de s'opposer au pouvoir 5
2.2 La démocratie syndicale 6

3 UNE ATTEINTE STRUCTURELLE À LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION 8

3.1 Le contexte politique et législatif 8
3.2 Le rôle constitutionnel des syndicats 9

4 LE PROJET DE LOI N°3 13

4.1 Cotisation principale et cotisation facultative (article 47.0.1 du *Code du travail*) 13
4.1.1 Analyse des impacts 13
4.1.2 Position d'Unifor 19
4.2 Transparence financière 19
4.2.1 Article 47.1 – Vérifications financières 20
4.2.2 L'article 47.1.2 et les états financiers 21
4.2.3 Position d'Unifor 23
4.3 Gouvernance interne et contenu obligatoire des statuts (art. 20.3.3 à 20.3.5) 23
4.3.1 Contenu du projet de loi 23
4.3.2 Analyse 24
4.3.3 Position d'Unifor 25
4.4 Obligation de vote sur 24 heures pour les votes clés (art. 20.3.2) 25
4.4.1 Contenu du projet de loi 25
4.4.2 Impacts juridiques et organisationnels 25
4.4.3 Position d'Unifor 27

5 CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS 27

5.1 Conclusion générale 27
5.2 Résumé des demandes d'Unifor 28

1 Unifor

Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada, représentant plus de 320 000 membres à travers le pays. Au Québec, Unifor et ses sections locales sont accréditées dans 528 milieux de travail sous juridiction provinciale. Nous représentons plus de 55 000 membres et sommes affiliés à la plus grande centrale syndicale québécoise, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Nous sommes présents dans une vaste gamme de secteurs économiques, notamment la foresterie, les pâtes et papiers, les transports, les télécommunications, l'énergie, les médias, l'aérospatiale, l'industrie manufacturière, le commerce de détail l'hôtellerie et bien d'autres. Cette diversité fait de nous un acteur clé des relations de travail au Québec et au Canada, défendant avec vigueur les droits des travailleurs et travailleuses dans des environnements de plus en plus précaires et concurrentiels.

Unifor Québec joue un rôle central dans la défense des intérêts des salariés du secteur privé en luttant pour de meilleures conditions de travail, la justice sociale et la redistribution équitable des richesses. Unifor est aussi engagé à participer activement aux processus politiques dans nos communautés. Nous nous associons ainsi avec celles et ceux qui travaillent à rendre la société québécoise et canadienne plus juste et équitable.

2 Commentaires sur les objectifs du Projet de Loi 3

2.1 La légitimité de s'opposer au pouvoir

Les prétentions du gouvernement à l'égard du projet de loi 3 (ci-après «PL3») sont à l'effet qu'il vise à prévoir des règles pour améliorer la transparence, la gouvernance et les processus démocratiques au sein des syndicats. Ce projet de loi se fonde sur une fausse prémisse voulant que les syndicats soient des organisations obscures, opaques, contrôlées par une poignée de jusqu'au-boutistes qui ne sont pas représentatifs de leurs membres. La réalité est toute autre.

Riche d'une culture plus que centenaire de ses organisations fondatrices, Unifor est un syndicat résolument moderne, fondé en 2013 avec des principes et des objectifs clairs. Le préambule des statuts d'Unifor précise d'ailleurs que :

1. Nous créons Unifor à un moment critique et troublant, alors que **le pouvoir des entreprises et des banquiers** ne connaît *aucune* limite et que le progrès a été remplacé par une course inflexible vers le bas.

2. Nous créons Unifor au moment où notre économie ralentit, notre démocratie se détériore **et nos gouvernements abandonnent le progrès social au nom de l'austérité.**[1]

Il est paradoxal qu'un gouvernement de patrons, de banquiers et d'avocats patronaux vienne prétendre vouloir redonner les syndicats à leurs membres alors qu'Unifor a entre autres été créé par les travailleuses et les travailleurs pour se protéger de ces mêmes gouvernements au service des riches et des élites. C'est entre autres en réaction à des gouvernements comme celui présentement au pouvoir à Québec que la nécessité de créer un syndicat militant comme Unifor est née.

Alors que les écarts entre les riches et les pauvres ne font que s'agrandir, alors que les inégalités sociales ne cessent de croître, alors que la conservation des acquis de la classe moyenne face à une classe dominante qui possède tous les leviers du pouvoir requiert une lutte constante, nos membres réitèrent leur droit à la liberté d'association, à la liberté d'expression et leur droit de contester les pouvoirs en place.

Le PL3 n'est ni plus ni moins qu'une tentative de museler la classe ouvrière. Les syndicats représentent une des seules organisations de la société civile avec la capacité organisationnelle et financière pour s'opposer aux intérêts de la classe dominante représentée par l'actuel gouvernement. Les membres d'Unifor se sont associés dans une organisation syndicale justement pour résister à ce genre d'attaque.

2.2 La démocratie syndicale

Unifor est une organisation dirigée par ses membres. Notre structure repose sur un principe simple : ce sont les travailleuses et les travailleurs qui définissent nos orientations, qui élisent leurs représentantes et représentants et qui décident démocratiquement de l'ensemble des règles qui régissent leur syndicat. La

[1] Statuts d'Unifor, Préambule, a. 1, modifiés en août 2025

participation active de nos membres fait partie de notre identité autant que de notre fonctionnement quotidien.

Cet engagement envers la démocratie syndicale se traduit par des processus décisionnels clairs, la tenue régulière d'assemblées, des élections internes structurées, des paliers de révision des décisions externes et indépendants et la souveraineté du congrès dans la modification de nos statuts. Nous avons construit un modèle où l'information circule, où les débats sont encouragés et où chaque membre peut influencer les décisions collectives. Contrairement à un gouvernement qui agit sur la base d'une élection tous les quatre ans, nos décisions, nos prises de position et nos actions font l'objet de votes démocratiques constants et de vérifications systématiques.

Nous accordons également une importance centrale à la responsabilité et à la transparence. Notre Code d'éthique et nos statuts exigent des pratiques claires, une reddition de comptes rigoureuse et la production de rapports financiers fiables, présentés aux membres et adoptés démocratiquement. Les sections locales comme l'organisation nationale sont soumises à des mécanismes internes bien établis de vérification et de supervision.

Ces principes de démocratie, de responsabilité et de transparence ne sont pas accessoires : ils définissent notre façon d'agir, de représenter nos membres et de protéger leurs intérêts. Ils sont au cœur de notre engagement syndical et font partie intégrante du lien de confiance que nous entretenons avec les travailleuses et travailleurs.

Si des écarts de conduite peuvent se produire, les mécanismes en place sont à même de les repérer et de les sanctionner. Le tout se fait avec une vision centrale : le pouvoir appartient aux membres.

Dans l'optique où la reddition de comptes et la transparence font déjà partie de notre ADN, Unifor ne s'oppose pas à une codification de standards au niveau des états financiers des syndicats. Cependant, les obligations mises en place par le PL3 sont à ce point démesurées qu'elles traduisent la réelle intention du gouvernement : drainer l'essentiel des ressources syndicales, donc des cotisations des travailleuses et des travailleurs, vers les firmes comptables dans le seul et unique but de les empêtrer sous un fardeau administratif insurmontable et d'anéantir leur capacité d'action en épuisant leurs ressources financières.

Nous sommes prêts à travailler avec le législateur pour établir un cadre législatif portant sur la reddition de compte, mais celui-ci doit être proportionnel aux objectifs à atteindre et à la capacité de payer des travailleuses et des travailleurs.

3 Une atteinte structurelle à la liberté d'association

3.1 Le contexte politique et législatif

Le PL3 s'inscrit dans une séquence politique où le gouvernement répète la même logique : affaiblir les contre-pouvoirs, limiter les droits collectifs et réduire la capacité des travailleuses et des travailleurs d'agir ensemble. Le Barreau du Québec le déplorait d'ailleurs dans une rare sortie médiatique visant l'activité législative du gouvernement.

> «Les projets de loi 1, la Loi constitutionnelle de 2025 sur le Québec, et 3, la Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail, ainsi que la Loi 2, la Loi visant principalement à instaurer la responsabilité quant à l'amélioration de l'accès aux services médicaux et à assurer la continuité de la prestation de ces services, adoptée le 25 octobre dernier, comportent des dispositions qui s'écartent de manière importante des valeurs et des traditions de la société québécoise au profit d'un renforcement du pouvoir de l'État.»[2]

Avec la *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lockout*, la Loi 14, le gouvernement a restreint le droit de grève, pourtant reconnu comme un élément essentiel de la liberté d'association par la Cour suprême du Canada. En cherchant à rendre pratiquement impossible l'exercice de ce droit fondamental, la CAQ s'est attaquée au cœur même du rapport de force qui permet aux travailleuses et travailleurs de défendre leurs conditions de travail. La Loi 14 n'est pas un simple ajustement technique : c'est une attaque frontale contre une liberté constitutionnelle.

[2] *Le Barreau du Québec craint une érosion de l'état de droit au Québec*, Affaiblissements du régime démocratique et des mécanismes de contre-pouvoir, Barreau du Québec, 13 novembre 2025, https://www.barreau.qc.ca/fr/salle-presse/communiques-2025/barreau-craint-erosion-etat-droit-quebec/

Aujourd'hui, avec le PL 3, le gouvernement reprend exactement la même stratégie, mais sur un autre terrain. Cette fois, on s'attaque à la capacité d'organisation, à la gouvernance interne et aux finances des organisations syndicales. Le gouvernement veut définir nos règles de fonctionnement, imposer des modalités absurdes pour les votes alors que celles-ci ne répondent à aucun besoin identifié parmi les membres des syndicats québécois, créer une cotisation facultative qui vise à fragmenter nos ressources et multiplier les obligations administratives jusqu'à rendre l'action syndicale impraticable.

La Loi 14 et le PL3 ne sont pas deux projets isolés, mais les chapitres successifs d'un même projet politique : réduire l'influence du mouvement syndical dans la société québécoise. Le gouvernement cherche à limiter la voix de celles et ceux qui, collectivement, ont la capacité de défendre leurs droits, de revendiquer de meilleures conditions et de contester les décisions de l'État. Il est difficile d'y voir autre chose qu'une stratégie délibérée d'un pouvoir qui refuse la contradiction et qui souhaite éliminer les seules organisations capables de lui faire contrepoids.

3.2 Le rôle constitutionnel des syndicats

Dans la rédaction du présent projet de loi, le gouvernement écarte complètement de son schème d'analyse le fait que les syndicats occupent un rôle politique reconnu et protégé par notre cadre législatif et constitutionnel. Ils existent entre autres pour donner une voix à ceux qui n'en auraient autrement pas. Le *Code du travail* lui-même définit l'association de salariés comme :

> «un groupement de salariés constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement et ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement **des intérêts économiques, sociaux et éducatifs** de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives.[3]»

Cette mission dépasse largement la seule négociation locale ; elle implique une action collective structurée, capable de s'exprimer, de se financer et de s'organiser pour défendre les droits des membres dans l'ensemble des sphères où ces droits sont menacés. Or, l'actuel PL 3 tente de consacrer une impossibilité effective pour

[3] *Code du travail*, RLRQ c C-27, a. 1a)

les syndicats de mener à bien tout autre mandat que la stricte négociation et application de conventions collectives, contrevenant ainsi à la liberté d'association des travailleuses et des travailleurs du Québec.

Les trois arrêts rendus par la Cour suprême en janvier 2015 — *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada*[4], *Meredith c. Canada*[5] et *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*[6]— forment un ensemble cohérent qui consacre la liberté d'association comme un véritable bouclier constitutionnel protégeant la capacité des travailleuses et travailleurs d'agir collectivement. Dans *APMO*, la Cour suprême définit de cette manière l'objet de la protection de l'activité associative :

> « [58] Un des objets fondamentaux de l'al. 2*d*) est donc de protéger l'individu contre « tout isolement imposé par l'État dans la poursuite de ses fins » (*Renvoi relatif à l'Alberta*, p. 365). Cette garantie permet de protéger les individus contre des entités plus puissantes. En s'unissant pour réaliser des objectifs communs, des personnes sont capables d'empêcher des entités plus puissantes de faire obstacle aux buts et aux aspirations légitimes qu'elles peuvent avoir. Le droit à la liberté d'association confère donc certains pouvoirs aux groupes vulnérables et les aide à corriger les inégalités au sein de la société. Il protège ainsi les groupes marginalisés et favorise la formation d'une société plus équitable.
>
> [62] Comme nous l'avons vu, l'al. 2*d*) protège l'activité associative afin de **prémunir les individus contre l'isolement provoqué par l'État** et de leur permettre de réaliser collectivement ce qu'ils ne pourraient pas accomplir seuls. En conséquence, les droits d'association protégés par l'al. 2*d*) ne constituent pas simplement un ensemble de droits individuels, mais également des droits collectifs inhérents aux associations ».

Elle rappelle les trois catégories d'activités protégées par la liberté d'association consacrée à l'article 2d) de la Charte :

---

[4] Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général), 2015 CSC 1 (CanLII), [2015] 1 RCS 3 (*APMO*)
[5] *Meredith* c. *Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 2 (CanLII), [2015] 1 RCS 125
[6] *Saskatchewan Federation of Labour* c. *Saskatchewan*, 2015 CSC 4 (CanLII), [2015] 1 RCS 245

> « [66] En résumé, considéré en fonction de son objet, l'al. 2*d*) protège trois catégories d'activités : (1) le droit de s'unir à d'autres et de constituer des associations; (2) le droit de s'unir à d'autres pour exercer d'autres droits constitutionnels; et **(3) le droit de s'unir à d'autres pour faire face, à armes plus égales, à la puissance et à la force d'autres groupes ou entités** ».

Le gouvernement, étant donné son action législative et exécutive, et encore davantage depuis l'adoption de la *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out,* Loi 14 fait partie de ces entités auxquelles les travailleuses et les travailleurs doivent pouvoir faire face en utilisant le bouclier de leurs syndicats. La contestation de l'action gouvernementale, qu'elle s'exprime par l'adoption de législations ou de décrets, est directement visée dans la protection de la liberté d'association.

Cette capacité d'agir collectivement repose nécessairement sur un financement mutualisé. L'arrêt *Lavigne* l'illustre parfaitement : le fonctionnement normal d'un syndicat exige des ressources stables, partagées et utilisées au bénéfice de l'ensemble des membres, peu importe leur opinion individuelle sur les positions adoptées par lesdits syndicats. Sans cette mise en commun, il n'y a plus d'égalité entre travailleuses et travailleurs, plus d'accès équitable à la représentation, plus de capacité d'intervenir efficacement dans les enjeux qui touchent leurs conditions de travail.

> «Y a--t-il un lien rationnel entre les objectifs identifiés de l'État, soit d'encourager la démocratie syndicale et de permettre aux syndicats de jouer un rôle dans les grands débats politiques, sociaux et économiques, et les moyens choisis pour atteindre ces objectifs, soit l'exigence que tous les membres d'un milieu de travail syndiqué cotisent à la caisse du syndicat sans aucune garantie quant à la manière dont leurs cotisations seront utilisées? À mon avis, la réponse doit être clairement affirmative. Obliger tous ceux qui sont représentés par le syndicat, tous ceux qui bénéficient des efforts qu'il déploie pour donner au contexte politique, social et économique général une impulsion favorable aux syndicats et aux syndiqués, à verser des cotisations assure à ce syndicat la stabilité financière requise pour soutenir son activisme politique, économique et social. L'absence de restrictions quant à la manière dont les sommes perçues sont dépensées fait en sorte que c'est aux

> syndiqués eux-mêmes qu'est laissée la responsabilité de décider de ce qui est ou non dans l'intérêt du syndicat et de ses membres. Cela a clairement pour effet de promouvoir le syndicalisme démocratique.»[7]

Il en va de la capacité même des syndicats de remplir leur mission, de les laisser intervenir dans le débat politique par des campagnes publicitaires, des activités politiques, des associations avec des causes ou des organismes ou par des contestations de l'action gouvernementale.

En divisant la cotisation syndicale en deux portions, en obligeant des votes constants au scrutin secret et sur une période de 24 heures sur la portion de cotisation dite facultative et en embourbant les associations accréditées dans des procédures de reddition de comptes démesurés, coûteuses et chronophages, le PL3 aura pour effet d'anéantir les capacités des syndicats à intervenir au nom de ses membres dans la sphère publique, politique et judiciaire.

Le gouvernement argumente que le PL3 n'empêche pas cette action, mais qu'il la soumet à l'approbation des membres dans une volonté démocratique. Cette vision romantique de la situation évacue complètement la réalité vécue sur le terrain. Dans les faits, ce qui est demandé, c'est d'avoir l'autorisation des membres en aval de toute action, contestation, publication, activité de nature politique.

Pour Unifor, qui compte 528 unités d'accréditation au Québec, mais qui agit avec une structure de représentation politique centralisée, l'adoption du PL3 voudrait dire la tenue de 528 votes à chaque occasion. Cela impliquerait que pour contester un décret gouvernemental assujettissant un lieu de travail au nouveau régime des services assurant le bien-être de la population, Unifor devrait tenir un vote dans chacune des 528 associations accréditées du Québec pour financer son recours. Idem quand viendrait le temps de financer une campagne publicitaire visant l'achat Québécois ou Canadien (qui bénéficie par ailleurs directement à nos membres) ou quand nous voudrions appuyer une demande d'employeurs devant le Tribunal canadien du commerce extérieur afin de protéger certaines industries.

Exiger 528 votes distincts au scrutin secret d'une durée de 24 heures dans l'ensemble du Québec à chaque occasion qu'Unifor veuille défendre les intérêts collectifs de ses membres, c'est pratiquement pour empêcher l'action collective. C'est la paralyser pour la rendre ineffective.

---

[7] *Lavigne* c. *Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 RCS 211

> « [46] […] La loi ou la mesure de l'État qui rend impossible la réalisation d'objectifs collectifs a pour effet de restreindre la liberté d'association en la privant de sens.[8] »

Le PL3 n'a qu'un seul objectif : reléguer les syndicats à un rôle social passif. En faire des négociateurs plutôt que des acteurs d'une société démocratique. L'effet du PL3, c'est de faire taire la voix de ceux et celles qui n'ont que leur association syndicale pour parler en leur nom.

4 Le projet de loi n°3

4.1 Cotisation principale et cotisation facultative (article 47.0.1 du *Code du travail*)

4.1.1 Analyse des impacts

4.1.1.1 La cotisation facultative

La distinction complètement artificielle entre cotisation principale et cotisation facultative est hautement problématique. Elle dénature la mission syndicale en la réduisant artificiellement à une fonction strictement contractuelle, alors que le *Code du travail* établit clairement qu'une association de salariés a pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres. Les activités placées dans la catégorie « facultative » — interventions judiciaires, contestations de lois spéciales, campagnes d'information ou de mobilisation, participation à des mouvements sociaux — ne sont pas accessoires : elles incarnent précisément ce que les membres attendent de leur organisation syndicale. En les isolant dans un financement séparé, précaire et soumis à des votes annuels obligatoires, le projet de loi n'a d'autre objectif que de mettre hors d'état de nuire un contre-pouvoir essentiel pour la classe ouvrière. Le Barreau du Québec vise spécifiquement cette scission de la cotisation syndicale quand il dit craindre une érosion de l'État de droit dans les projets de lois récents de l'actuel gouvernement.[9]

---

[8] *Ontario (Procureur général)* c. *Fraser*, 2011 CSC 20 (CanLII), [2011] 2 RCS 3, par. 46

[9] Le Barreau du Québec s'inquiète notamment des mesures qui auraient pour effet :

- *d'interdire ou de limiter le droit d'une institution ou d'une organisation de recourir aux tribunaux judiciaires pour contester la constitutionnalité d'une loi applicable au Québec, et*

L'effet combiné du PL3 et du nouveau cadre imposé par la Loi 14 (ancien projet de loi 89) amplifie encore davantage cette atteinte. Dès qu'un gouvernement suspend un droit de grève par arrêté ministériel ou impose un arbitrage obligatoire, seule une cotisation dite « facultative » permettrait désormais de contester cette décision en justice. Or, l'article 47.0.2 exige que cette cotisation soit préautorisée, planifiée et votée à l'avance. Concrètement, un syndicat ne pourrait plus réagir à une attaque législative soudaine ou à une atteinte grave aux droits fondamentaux de ses membres sans attendre la tenue d'une assemblée annuelle, la convocation du vote, puis la tenue d'un scrutin d'au moins 24 heures. Dans un contexte de droit du travail de plus en plus marqué par l'urgence et la rapidité d'intervention de l'État, cette mécanique rend toute défense judiciaire ou publique pratiquement impossible. Elle rend de plus impossible le recours en injonction ou en sauvegarde pour prévenir un préjudice pourtant irréparable et rend quasiment impossible tout recours assujetti à un délai serré, comme le contrôle judiciaire.

En imposant ce carcan administratif et temporel, le projet de loi heurte frontalement la liberté d'association protégée par les chartes. Une liberté syndicale amputée de la capacité d'agir, de s'organiser et de se financer n'est plus qu'une coquille vide. Une association qui ne peut plus défendre ses membres contre une loi spéciale, contester un décret abusif ou intervenir dans un débat social qui affecte directement leurs conditions de vie n'exerce plus réellement la mission que le Code lui confie. C'est cette mission que le projet de loi 3 met en péril en érigeant une architecture qui entrave mécaniquement la capacité d'action collective.

Finalement, l'article 7 du PL3 qui prévoit l'ajout de l'article 47.0.1 du *Code du travail*, lequel détaille la cotisation facultative, est rédigé de manière tellement large qu'il semble vouloir interdire l'utilisation de la cotisation principale pour exercer des activités qui, selon le gros bon sens, sont au cœur de la représentation syndicale. En effet, 47.0.1 alinéa 1, paragraphe 2, prévoit que doivent exclusivement être financées par des cotisations facultatives : (…)

---

d'intimider leurs administrateurs et dirigeants dans leur prise de décision à cet égard, sous peine d'importantes sanctions financières;

- *d'entraver la capacité organisationnelle et financière d'une institution, d'une organisation ou d'une association, notamment un syndicat, à faire valoir des opinions, en justice ou sur la place publique, et d'agir ainsi tel un contre-pouvoir propre à établir un équilibre démocratique dans la société*.

Le Barreau du Québec craint une érosion de l'état de droit au Québec, Affaiblissements du régime démocratique et des mécanismes de contre-pouvoir, Barreau du Québec, 13 novembre 2025, https://www.barreau.qc.ca/fr/salle-presse/communiques-2025/barreau-craint-erosion-

> «*2° toute autre intervention ou toute autre représentation faite dans le cadre d'une affaire civile, administrative, pénale ou criminelle, ou préalablement à une telle affaire, lorsque cette affaire ne concerne pas directement la négociation ou l'application d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, les autres conditions de travail des salariés qu'elle représente ou ses droits et ses obligations dans le cours normal de ses activités* »;

Doit-on comprendre qu'on ne pourrait plus représenter d'office nos membres devant la division santé et sécurité du TAT? Qu'un syndicat, preneur d'une police d'assurance collective, ne pourrait plus d'office intenter de recours devant les tribunaux de droit commun en cas de litige avec l'assureur? Le projet de loi, tel que rédigé, semble faire passer cette catégorie de dépenses dans celles remboursées par la cotisation facultative.

4.1.1.2 Le vote sur la cotisation syndicale

Chez Unifor, la cotisation syndicale prélevée sur la paie d'un salarié provient de deux sources distinctes, mais fait l'objet d'une seule ponction. Les statuts nationaux prévoient que la cotisation versée au syndicat national est de 0,735% du salaire régulier. Comme ce pourcentage est prévu aux statuts, pour qu'il soit modifié, un vote au per capita doit avoir lieu lors d'un Congrès national d'Unifor (qui implique donc des personnes déléguées d'Unifor de l'ensemble du Canada) et ce vote doit obtenir l'appui des 2/3 des voix exprimées. Le pourcentage de 0,735% est demeuré le même depuis la création d'Unifor en 2013.

L'autre portion de la cotisation est celle qui revient à la section locale. Chez Unifor, une section locale est le niveau d'organisation local qui regroupe une (section locale unique) ou plusieurs unités d'accréditations (section locale composée) qui peuvent provenir ou non d'un même employeur et être sous juridiction fédérale ou provinciale (plusieurs de nos sections locales composées combinent des accréditations de juridiction provinciale et fédérale au sein de la même section locale). La section locale est responsable d'administrer la ou les convention(s) collective(s) au quotidien et de veiller à la vie démocratique et associative des membres des unités d'accréditations. Les statuts nationaux prévoient que les sections locales doivent collecter une cotisation d'un minimum de 0,615% du salaire régulier des membres pour mener ses activités. Les sections locales peuvent modifier le taux de cotisation qui leur revient à la suite d'un vote majoritaire de ses membres, pour autant que le taux respecte le seuil minimal prévu aux statuts.

C’est donc à l’issue de deux procédés démocratiques clairs — un vote des personnes déléguées au Congrès national pour la portion nationale et un vote des membres pour la portion locale — que la cotisation est déterminée. Dans les deux cas, ce sont exclusivement les membres qui fixent, ajustent et contrôlent le financement de leur organisation.

Les mécanismes prévus aux nouveaux articles 20.1.1 et 47.0.2 du *Code du travail* viennent complètement saper cette structure démocratique. En imposant des votes obligatoires dans chaque unité d’accréditation, sur une base annuelle, pour autoriser une portion de la cotisation, le projet de loi retire aux membres leur pouvoir collectif d’établir eux-mêmes les règles de financement qui s’appliquent à l’ensemble de leur syndicat. Il substitue à deux processus démocratiques cohérents une série de microvotes fragmentés, forcés et déconnectés des instances où les membres débattent réellement de leurs orientations. Au lieu de respecter les décisions prises démocratiquement au palier national et local, le projet de loi impose un mécanisme extérieur qui fragmente la prise de décision et empêche les membres d’exprimer leur volonté dans les lieux prévus à cet effet.

En pratique, cela revient à vider les statuts de leur substance et à transférer au gouvernement le pouvoir d’encadrer, voire d’annuler, les mécanismes internes de fixation de la cotisation. Une telle intrusion n’a aucun précédent au Québec et constitue une remise en cause profonde du droit des membres de gérer démocratiquement leur organisation, sans compter qu’une loi québécoise peut être considérée inapplicable quant aux statuts d’Unifor Canada.

Notons par ailleurs ici que les membres bénéficient toujours de la possibilité, si les taux de cotisations ou la structure d’Unifor ne leur convient pas, de faire révoquer l’accréditation syndicale conformément au mécanisme mûrement réfléchi et éprouvé prévu au *Code du travail*. De plus, en cas de situations problématiques, qui demeurent certainement l’exception et non la règle, les syndicats ont des mécanismes internes leur permettant d’intervenir, notamment via une mise en tutelle.

4.1.1.3 La structure nationale

La création d’une cotisation facultative entraîne également un bouleversement majeur dans le fonctionnement du syndicalisme québécois et canadien, particulièrement pour une organisation nationale comme Unifor.

L'introduction de l'article 47.0.2 crée une série d'obligations procédurales qui, dans les faits, rendraient ingérable le modèle syndical national d'Unifor. En imposant un vote annuel dans chaque unité d'accréditation sur la portion facultative de la cotisation, le PL-3 introduit une mécanique administrative d'une complexité sans précédent. Unifor compte plus de 528 unités d'accréditation sous juridiction provinciale au Québec : cela signifierait 528 processus de consultation et de scrutin distincts au minimum chaque année, chacun nécessitant la préparation de matériel explicatif, la vérification des listes, la tenue du vote et la production de rapports.

Le fardeau est amplifié par l'obligation d'inclure dans ce vote la portion versée au syndicat. Autrement dit, chaque unité devrait approuver ou rejeter la part de sa cotisation servant à financer les activités nationales, ce qui compromettrait la cohérence du financement collectif et risquerait de créer des disparités importantes entre unités.

Également, le libellé de l'article 47.0.1 prévoit expressément que la ventilation entre cotisation principale et facultative doit tenir compte non seulement des activités de l'unité d'accréditation, mais également de celles de la fédération, de la confédération ou de l'union à laquelle elle est affiliée. Les activités d'Unifor d'un océan à l'autre sont donc régies par cet article. Cela signifie que les membres d'une seule unité locale pourraient décider de se soustraire à la portion de cotisation finançant les activités nationales ou intersyndicales, même si ces activités bénéficient à l'ensemble des membres. Du même coup, cela signifie que les activités d'Unifor qui tombent sous la définition de l'article 47.0.1 doivent être comptabilisées et étiquetées comme tel peu importe où elles sont menées au pays et faire l'objet d'un vote dans chacune des unités au Québec, chaque année.

Or, le modèle d'Unifor repose sur la mutualisation des ressources : la cotisation nationale finance les services juridiques, l'éducation, la recherche, les campagnes de défense sectorielle et les interventions politiques. Ces services assurent l'uniformité des pratiques, la solidarité entre secteurs et régions et la mise en commun des ressources. Le PL-3 met des barrières administratives insurmontables qui auraient pour effet de paralyser l'action syndicale au Québec et au Canada. Comment Unifor pourrait-il déterminer ce qui relève du champ de la cotisation facultative dans l'entièreté de son organisation, d'un océan à l'autre, et en faire rapport à toutes les unités du Québec en leur permettant un vote séparé? Le temps que passe une adjointe administrative de Vancouver à envoyer un courriel au député de la région doit-il être compté? La commandite aux efforts pour retrouver les dépouilles de femmes autochtones disparues au Manitoba doit-elle faire partie de la

reddition de comptes et faire l'objet d'un vote dans une association accréditée à Chicoutimi? La participation d'un représentant syndical d'Edmonton à une manifestation sur le droit à l'avortement doit-elle être comptabilisée et sujette à un vote dans les 528 unités du Québec? Avant même que la dépense ne soit engagée? La lecture du projet de loi actuel nous oblige à répondre par l'affirmative.

Enfin, l'exigence de « transmettre » à chaque salarié un document détaillant la ventilation de la cotisation est impossible à réaliser pour une association syndicale. Elle prend pour acquis que nous disposons de toutes les coordonnées de tous les salariés, ce qui n'est souvent pas le cas. L'obligation de « transmettre » expose les syndicats à des erreurs administratives, à des contestations individuelles et à une multiplication de recours devant le TAT. Ces procédures répétées, coûteuses et sources de confusion mineraient la capacité d'Unifor à se concentrer sur sa mission première : représenter efficacement ses membres et défendre leurs droits collectifs.

Si le gouvernement maintient sa volonté de forcer les syndicats à transmettre directement plusieurs documents à chacun des membres d'une unité (rappelons que les syndicats détiennent déjà des moyens de communication efficaces et éprouvés avec les membres, via les babillards syndicaux, l'affichage en milieu de travail, les réseaux sociaux), il doit prévoir au sein du *Code du travail* une obligation conséquente aux employeurs auprès desquels les organisations syndicales sont accréditées, de transmettre l'ensemble des coordonnées des membres du syndicat, ce que les employeurs refusent trop souvent de faire.

Le projet de loi comporte des obligations qu'Unifor ne sera jamais en mesure de rencontrer, nous mettant d'avance en contravention avec la loi.

4.1.1.4 Les dispositions transitoires

L'article 2 du projet de loi qui introduit l'article 20.1.1 du *Code du travail* impose un vote au scrutin secret pour fixer ou modifier le « montant » de la cotisation syndicale dans chaque unité d'accréditation.

La disposition transitoire à l'article 21 prévoit que ces nouvelles obligations ne s'appliquent pas aux cotisations « déjà en vigueur ». Cependant, le libellé vise uniquement le « montant » et non la « formule » de calcul ; les cotisations exprimées en pourcentage du salaire risquent donc d'être exclues de cette exemption.

Dans une telle situation, Unifor devrait tenir 528 votes sur la cotisation principale afin de maintenir le niveau de cotisation actuel. Une interprétation stricte du texte

pourrait même amener à conclure que chaque modification au niveau du montant prélevé devrait être autorisée par un vote au scrutin secret, mettant dans cette catégorie les augmentations dues aux bons d'échelons et aux augmentations annuelles. Il en est de même avec les salariés aux horaires variables pour lesquels les montants de la cotisation changent de paie en paie.

La rédaction actuelle du projet de loi imposerait aux syndicats qui prélèvent les cotisations sous forme de pourcentage d'être dans un processus de vote perpétuel dans chacune de leurs unités. Il serait pour le moins dérangeant de penser que telle est l'intention du législateur avec cet article, mais est aisé de croire que des salariés pourraient l'interpréter d'une manière aussi restrictive obligeant ainsi les syndicats à se défendre perpétuellement devant le tribunal.

Au surplus, les mesures transitoires, par le truchement des articles 24 et 25 du PL-3, semblent faire indirectement ce que le projet de loi ne fait pas directement: faire rétroagir la loi. En effet, il faudrait une autorisation des membres pour utiliser à des fins visées par l'article 47.0.1 (les cotisations «facultatives») des cotisations prélevées avant l'entrée en vigueur de la loi.

4.1.2 Position d'Unifor

Unifor s'oppose fermement à l'instauration d'une cotisation facultative comme prévu aux nouveaux articles 47.0.1 et 47.0.2 du *Code du travail* et à l'imposition de mécanismes de votation étrangers à ceux déterminés par les membres eux-mêmes. Ces mesures constituent une atteinte directe à la liberté d'association et au droit des syndicats de s'organiser et de financer collectivement leurs activités. Nos demandes :

- Retrait complet des articles 2 et 7 du PL3 instaurant les articles 20.1.1, 47.0.1, 47.0.2, 47.0.3 et 47.0.4 du *Code du travail*.

4.2 Transparence financière

Les articles 47.1 à 47.1.2 du projet de loi introduisent un nouveau régime complet de transparence financière applicable à toutes les associations accréditées, ainsi qu'à leurs unions, fédérations et confédérations d'affiliation.

Cette section du projet de loi modifie en profondeur la logique actuelle du *Code du travail*, qui repose sur une reddition de comptes interne aux membres. Elle rend

également inopérant pratiquement le modèle fréquemment utilisé de vérification par les membres, le modèle des syndics.

Elle impose désormais une standardisation comptable obligatoire, une vérification externe selon la taille de l'organisation, un accès élargi aux états financiers à tous les salariés, qu'ils soient membres ou non, et la production d'un rapport annuel détaillé sur l'utilisation des cotisations syndicales, incluant les montants versés aux unions, fédérations et confédérations.

4.2.1 Article 47.1 – Vérifications financières

4.2.1.1 Analyse

Unifor est en faveur de la transparence dans la gestion de l'argent des membres. Il s'agit en fait d'un engagement cardinal pour nous qui se trouve dans la déclaration de principe de nos statuts.

> *Unifor s'engage à une gouvernance saine, à une représentation équitable et à des règles et des pratiques claires. Nous sommes redevables et responsables pour toutes nos décisions et nos actions. Nos procédures sont transparentes. Nos rapports financiers et autres sont fiables et remis en temps opportun. Nos décisions sont claires et pertinentes.*
>
> *Statuts d'Unifor, article 2, paragraphe 6*

Les statuts d'Unifor comportent une section complète de plus de 12 articles sur la reddition de compte financière des sections locales. Deux choix sont s'offrent aux sections locales. Elles peuvent opter pour l'élection d'un comité de syndics qui doit faire une vérification de toutes les transactions financières sur une base trimestrielle. Ce comité agit en toute indépendance, est élu par l'assemblée générale et est redevable à l'assemblée générale. L'autre option est la vérification des livres par un comptable professionnel agréé annuellement.

Dans tous les cas, les rapports financiers sont présentés lors des assemblées générales des sections locales et sont disponibles pour tout membre voulant les consulter. Un mécanisme d'enquête et de discipline est prévu aux statuts afin de pouvoir traiter toute malversation financière.

Toutefois, avec le PL-3, sous le couvert de la transparence financière, le gouvernement pousse le concept au-delà de ce qui est raisonnable et nécessaire.

En effet, l'article 8 du PL-3, lequel modifie l'article 47.1 du *Code du travail*, marque un changement structurel majeur : il rend obligatoire la vérification externe, y compris pour de très petites associations. Il vient pratiquement rendre inopérant le modèle de vérification par les membres élus à titre de syndics, modèle qui a largement fait ses preuves au cours des dernières décennies, sauf pour les unités de moins de 50 membres.

La distinction par seuil ne tient aucunement compte des capacités financières des unités ; une mission d'examen coûte environ 5 000 $ à 8 000 $**,** et un audit complet entre 10 000 $ et 20 000 $ par exercice. Selon les documents émanant du ministère lui-même, les unités d'accréditations de 50 à 199 membres peuvent espérer recevoir entre 32000$ et 130 000$ de cotisations annuellement. Une mission d'examen peut donc venir leur amputer près de 30% de leur budget annuel.

Une approche selon les revenus plutôt que le nombre de membres serait bien plus appropriée. Elle permettrait une modulation des obligations et des coûts reliés en fonction des revenus réels des associations accréditées plutôt que sur le chiffre arbitraire du nombre de membres. Il est facile de comprendre qu'une unité de 60 personnes dans un secteur où les salaires avoisinent les 20$/heure n'a pas les mêmes revenus qu'une unité de 60 membres faisant 60$/heure. En les traitant sur un pied d'égalité, on vient grandement désavantager les associations de salariés comportant des membres qui ont le plus besoin d'une représentation solide pour améliorer leurs conditions de travail. Le projet de loi vise ainsi directement à pénaliser les salariés les moins nantis, renvoyant une large portion de leurs cotisations syndicales directement dans les cabinets de comptables.

4.2.2 L'article 47.1.2 et les états financiers

4.2.2.1 Contenu juridique

Cet article impose à chaque association accréditée de produire et présenter chaque année un rapport sur l'utilisation de ses ressources financières, comprenant obligatoirement :

1. Le montant des cotisations principales et facultatives ;
2. Le montant transmis à l'union, la fédération ou la confédération, avec ventilation entre portions principale et facultative ;

3. Les rémunérations et avantages de chaque dirigeant élu et du plus haut dirigeant non élu ;
4. Le total des dépenses de fonction (hébergement, déplacement, repas) de ces personnes ;
5. La liste des dépenses effectuées avec la cotisation facultative, avec montant et objet ;
6. Les dépenses de plus de 5 000 $, avec leur objet ;
7. Toute autre information jugée utile.

Le rapport doit être présenté en assemblée annuelle et transmis gratuitement, sur demande, à tout salarié représenté. Les unions, fédérations et confédérations sont soumises aux mêmes exigences et doivent produire un rapport équivalent présenté aux membres des associations accréditées.

4.2.2.2 Analyse

Cette disposition transforme la reddition de comptes interne en un exercice de transparence publique obligatoire, qui dépasse largement les exigences actuelles du Code du travail. En imposant la divulgation systématique des rémunérations, des frais et des dépenses supérieures à un seuil fixé, elle crée une exposition inédite des opérations financières et stratégiques des organisations syndicales.

L'obligation de ventiler et de justifier les dépenses liées à la cotisation facultative ajoute un niveau de granularité rarement exigé dans le secteur public ou privé, forçant les syndicats à adopter une comptabilité complexe et coûteuse.

Sur le plan juridique, cette mesure soulève plusieurs enjeux. Elle impose une obligation de résultat sans tolérance d'erreur, dans un contexte où une omission involontaire ou une classification contestée pourrait être interprétée comme un manquement à la loi et donner lieu à un recours pénal devant le Tribunal administratif du travail. Elle fait également naître un risque de divulgation d'informations sensibles, notamment concernant des stratégies de négociation, des recours judiciaires ou des activités collectives protégées par le secret syndical.

Sur le plan pratique, la production de ce rapport représente un fardeau administratif majeur. Pour Unifor, l'application uniforme de cette obligation à plus de 528 unités d'accréditation au Québec impliquerait des centaines de rapports individuels à

compiler, vérifier et présenter chaque année. Ce travail nécessiterait des ressources professionnelles accrues et des outils de gestion centralisés, générant des coûts estimés à plusieurs centaines de milliers de dollars annuellement.

En somme, l'article 47.1.2 introduit un régime de transparence d'une ampleur disproportionnée par rapport à l'objectif affiché. Il transforme un devoir démocratique de reddition de comptes envers les membres, lequel est légitime et est déjà en place, en une procédure de surveillance publique exposant les syndicats à des coûts exorbitants, à des risques juridiques importants et à une ingérence potentielle dans leur fonctionnement interne.

4.2.3 Position d'Unifor

Unifor est d'accord avec le principe de transparence et de reddition de compte pour les organisations syndicales, principes que nous mettons déjà en action. Les seuils prévus par nombre de membres viennent cependant donner des obligations disproportionnées à des unités d'accréditations peu fortunées.

Unifor demande la modification de l'article 8 du PL3 pour que le nouvel article 47.1 du *Code du travail* soit basé sur les revenus d'une unité d'accréditation plutôt que sur un nombre de membres.

4.3 Gouvernance interne et contenu obligatoire des statuts (art. 20.3.3 à 20.3.5)

4.3.1 Contenu du projet de loi

L'article 3 du PL3 introduit un nouvel article 20.3.3 au sein du *Code du travail*, lequel oblige les associations à inclure dans leurs statuts des dispositions précises sur :

- Le mode de convocation des assemblées
- Les modalités d'exercice du droit de vote à l'égard de la cotisation facultative – incluant les règles relatives au dépouillement, au recensement des votes et à la communication des résultats –
- La procédure d'information des salariés lors de la tenue d'un tel vote
- Le quorum d'une assemblée pour un vote prévu par les statuts ou règlements
- Les modalités de révision de ces statuts ou règlements.

Ce même article prévoit la possibilité, pour le gouvernement, de déterminer par un règlement non encore adopté certains des éléments ci-haut mentionnés (mode de convocation des assemblées, modalités d'exercice du droit de vote à l'égard de la cotisation facultative et procédure d'information des salariés lors de la tenue du vote), lesquels s'appliqueront automatiquement en cas de silence des statuts d'une association accréditée sur ces sujets spécifiques.

4.3.2 Analyse

Il s'agit d'ingérence directe dans l'autonomie constitutionnelle des syndicats. En effet, Unifor a déjà, via un processus démocratique interne, adopté des dispositions dans ses statuts nationaux, ainsi que, par référence dans ses statuts, une *Politique concernant les élections dans les sections locales*.

Ces documents sont le fruit d'un consensus démocratique issu d'un processus à travers lequel les membres eux-mêmes ont pu soupeser l'ensemble des questions et des éléments qui doivent être pris en compte quand vient le temps de déterminer des règles si importantes d'une démocratie syndicale délibérative.

Unifor s'oppose fermement à ce que le gouvernement vienne adopter ultérieurement et par règlement, des dispositions qui pourraient s'avérer en contradiction avec ses statuts nationaux.

De plus, il s'agit d'un modèle inapplicable dans des organisations nationales où une section locale regroupe plusieurs unités d'accréditation. En effet, ces articles posent aussi un problème de conception juridique : ils reposent sur l'hypothèse que chaque « association accréditée » dispose de ses propres statuts. Or, la définition même du Code du travail précise qu'une association accréditée est « l'association reconnue par décision du Tribunal comme représentant de l'ensemble ou d'un groupe de salariés **d'un employeur** ». Dans la structure d'Unifor, une section locale regroupe souvent plusieurs unités d'accréditation, lesquelles n'ont pas de statuts distincts. Les statuts sont ceux de la section locale et ils s'appliquent à plusieurs unités chez plusieurs employeurs. Le modèle implicite du projet de loi suppose donc une multiplication d'associations-unités dotées chacune de statuts complets, une logique incompatible avec la réalité organisationnelle d'Unifor et de la plupart des grandes organisations syndicales. Il y a donc là un danger d'application de l'article 20.3.5.

Cette section du projet de loi introduit un risque de multiplication de statuts distincts par unité, contrairement au fonctionnement réel des syndicats où les sections locales composées se dotent de statuts s'appliquant à l'ensemble des unités de la section locale.

4.3.3 Position d'Unifor

Unifor demande le rejet de l'article 3 du PL 3 instaurant les nouveaux articles 20.3.3 à 20.3.5 du Code du travail.

4.4 Obligation de vote sur 24 heures pour les votes clés (art. 20.3.2)

4.4.1 Contenu du projet de loi

L'article 3 du PL3 instaure également le nouvel article 20.3.2 du Code du travail qui vise à imposer que tout vote tenu en vertu des articles 20.1 à 20.3 soit réalisé au scrutin secret pendant une période minimale de vingt-quatre (24) heures.

Les votes affectés par cette disposition seront les suivants :

- Tous les votes pour des postes électifs à l'intérieur de l'association accréditée.
- Les votes de grève.
- La ratification d'une convention collective
- Les votes sur la cotisation principale
- Les votes sur la cotisation facultative

Ce même article prévoit également que l'avis de convocation d'une assemblée doit être transmis à chacun des membres de l'association accréditée.

4.4.2 Impacts juridiques et organisationnels

Cette obligation en lien avec la tenue des votes bouscule les statuts de pratiquement toutes les sections locales d'Unifor : la plupart prévoient un vote à la suite de l'assemblée où l'information est donnée, les questions posées et le débat tenu. Étaler le scrutin sur 24 h dissocie la décision du moment d'explication et retire

l'incitatif à se présenter en assemblée générale, ce qui réduit la qualité de l'information reçue par les membres et promeut donc un affaiblissement de la démocratie délibérative.

Elle implique aussi une dissociation entre l'information reçue et le vote et, à cet égard, **UNIFOR EST D'AVIS QUE SI CES OBLIGATIONS ÉTAIENT ADOPTÉES, ON DEVRAIT S'ATTENDRE À DAVANTAGE DE REJETS DES PROJETS DE CONVENTIONS COLLECTIVES ET PAR CONSÉQUENT À UNE AUGMENTATION DU NOMBRE DE CONFLITS DE TRAVAIL AU QUÉBEC.** En effet, le travail du comité de négociation en assemblée générale est d'expliquer le contexte de la négociation, les discussions avec l'employeur et de faire un portrait global de l'entente obtenue et des motifs qui sous-tendent leur recommandation d'acceptation ou de rejet. Une augmentation salariale est rarement suffisante aux yeux d'un salarié à la première lecture d'un projet de convention collective. La mise en contexte de la négociation par le comité de négociation, ses explications sur les autres gains obtenus ou sur la situation de l'entreprise permettent une compréhension globale de la négociation et du projet de convention, laissant ainsi les membres voter en toute connaissance de cause et avec l'ensemble de l'information pertinente. Organiser un vote de 24 heures où le projet de convention collective circule librement et ne peut être expliqué ou contextualisé entraînera nécessairement un exercice démocratique moins bien informé.

Sur le plan opérationnel, tenir un scrutin de 24 h exige soit un vote électronique sécurisé (plateforme certifiée, gestion des identités, conformité à la Loi 25), soit une présence prolongée de scrutateurs et de lieux de vote, avec chaîne de garde des urnes et des listes — des capacités souvent coûteuses et difficiles d'accès pour plusieurs locaux. Le régime accroît aussi les risques procéduraux (contestation d'avis, horaires, accès, confidentialité) et la judiciarisation en cas d'irrégularités, sans offrir de passerelles adaptées aux petites unités ou aux milieux à horaires atypiques. Il s'agit sans contexte d'une charge organisationnelle, administrative et possiblement financière excessive pour les petites unités d'accréditation.

Il s'agit encore ici d'une ingérence du gouvernement dans le modèle d'organisation que les travailleuses et travailleurs se sont donnés. Ils sont les mieux placés pour déterminer de quelle manière les votes cruciaux de leurs unités doivent se tenir afin de s'adapter à leurs réalités et leurs spécificités.

Enfin, l'exigence de « transmettre » à chaque salarié l'avis de convocation de toute assemblée syndicale est impossible à réaliser pour une association syndicale. Elle prend pour acquis que nous disposons de toutes les coordonnées de tous les salariés, ce qui n'est souvent pas le cas. L'obligation de «transmettre » expose les

syndicats à des erreurs administratives, à des contestations individuelles et à une multiplication de recours devant le TAT. Ces procédures répétées, coûteuses et sources de confusion mineraient la capacité d'Unifor à se concentrer sur sa mission première : représenter efficacement ses membres et défendre leurs droits collectifs.

Si le gouvernement maintient sa volonté de forcer les syndicats à transmettre directement plusieurs documents à chacun des membres d'une unité (rappelons que les syndicats détiennent déjà des moyens de communication efficaces et éprouvés avec les membres, via les babillards syndicaux, l'affichage en milieu de travail, les réseaux sociaux), il doit prévoir au sein du *Code du travail* une obligation conséquente aux employeurs auprès desquels les organisations syndicales sont accréditées, de transmettre l'ensemble des coordonnées des membres du syndicat, ce que les employeurs refusent trop souvent de faire.

4.4.3 Position d'Unifor

Unifor demande le rejet de l'article 3 du PL 3 qui instaure le nouvel article 20.3.2 du *Code du travail*.

5 Conclusion et recommandations

5.1 Conclusion générale

Le PL3 marque une rupture profonde dans le modèle syndical québécois. En redéfinissant unilatéralement la manière dont les syndicats peuvent se financer, s'organiser et exercer leur mission, il modifie l'équilibre qui prévaut depuis des décennies entre l'État, les employeurs et les organisations représentant les travailleuses et les travailleurs. Avec ce projet, le gouvernement s'éloigne du cadre qui a façonné les relations du travail au Québec : un cadre où la négociation collective, l'autonomie syndicale et la participation démocratique interne forment les fondations d'un système stable et équilibré.

Après le projet de loi 89, qui s'attaquait directement au droit de grève, le PL3 constitue une nouvelle brèche dans cet équilibre fragile. Il introduit une ingérence étatique inédite dans la démocratie interne des syndicats, en imposant des obligations procédurales et des votes répétés qui ne correspondent ni à la réalité du terrain ni aux pratiques démocratiques déjà en place. En affaiblissant le financement syndical

et en limitant la capacité d'action des organisations, le projet de loi menace concrètement la possibilité pour les travailleuses et les travailleurs de se réunir, de s'exprimer collectivement et de défendre efficacement leurs intérêts.

L'ensemble des mesures proposées se traduit par une atteinte disproportionnée à la liberté d'association, pourtant protégée par les chartes et reconnue comme essentielle par les tribunaux. Rien dans ce projet de loi ne répond à un besoin réel exprimé par les membres des syndicats ou par les travailleuses et travailleurs qu'ils représentent. Aucun problème identifié dans le système actuel ne justifie un tel niveau d'intervention.

Le PL3 n'améliore ni la transparence, ni la démocratie, ni la gouvernance syndicale. Il impose plutôt un modèle qui fragilise la capacité d'organisation collective et remet en question un pilier central du régime québécois des relations du travail. Pour ces raisons, Unifor estime que le PL3 dans sa forme actuelle doit être retiré.

5.2 Résumé des demandes d'Unifor

Article PL3	Article du Code du travail	Demande
1	13	Nous sommes d'accord bien que ce soit déjà prévu à nos statuts.
2	20.1.1	Nous demandons le retrait.
3	20.3.1 à 20.3.5	Nous demandons le retrait
4	20.4	Nous demandons le retrait
5	20.5	Nous demandons le retrait
6	47	Nous demandons le retrait
7	47.0.1 à 47.0.5	Nous demandons le retrait
8	47.1 à 47.1.3	Nous demandons des seuils établis selon le revenu des unités d'accréditation et non du nombre de membres.
9	147	Nous demandons le retrait
10	148	Nous demandons le retrait