CET - 007M
C.P. PL 3
Loi améliorer transparence gouvernance et processus démocratique en milieu de travail

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ À L'ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

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

DÉPOSÉ PAR LE

ET LES SECTIONS LOCALES QU'IL REPRÉSENTE

Le 21 novembre 2025

DESCRIPTION SOMMAIRE DU SYNDICAT

Le SEPB-Québec est une organisation de service qui dessert onze (11) sections locales. Ces sections locales regroupent environ 16 000 membres au Québec, répartis principalement dans la région métropolitaine Montréalaise. Notre syndicat regroupe presque exclusivement des employé.e.s de bureau et des professionnel.le.s. Composé à plus de 75% de personnes salariées membres féminins, notre syndicat est affilié à la FTQ et au CTC. Notre syndicat est aussi une composante du COPE-SEPB, un syndicat canadien qui regroupe environ 35 000 membres au Canada, qui sont également regroupés selon la même communauté d'intérêts, à savoir des employé.e.s de bureau et professionnel.le.s. La proportion homme/femme est aussi sensiblement la même dans les autres régions du Canada et notre syndicat y est également situé en majorité dans des régions urbaines.

Notre syndicat est très diversifié, et ce, à plusieurs niveaux.

Les membres des sections locales du SEPB se retrouvent dans les secteurs public, parapublic et privé. La moitié de son membrariat travaille dans le secteur public. En effet, quatre (4) de nos sections locales visent des membres de soutien administratif et technique dans 2 centres de services scolaires francophones et trois (3) commissions scolaires anglophones. Le reste des personnes salariées membres se retrouvent soit dans des sociétés d'État, des municipalités ou des entreprises privées.

Nous sommes présents dans divers secteurs, tel que le secteur financier, les transports, la vente et le marketing, l'éducation, la distribution d'énergie ou encore le secteur de la construction, pour ne donner que quelques exemples.

Les salaires de nos personnes salariées membres sont extrêmement variables. En effet, certaines de nos personnes salariées membres sont près du seuil de la pauvreté alors que d'autres ont des salaires parmi les plus élevés dans la société, salaires qui peuvent parfois avoisiner les quelques centaines de milliers de dollars par année.

La grandeur des milieux de travail où nous sommes présents est aussi très variable. Nous détenons des certificats d'accréditation qui visent moins de 10 personnes salariées alors que d'autres ont une portée de plusieurs milliers de personnes salariées.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

L'arrivée du Projet de loi 3, un an avant les prochaines élections provinciales, nécessite d'analyser le contexte pouvant justifier sa venue. Comme on dit, il faut regarder d'où on vient pour savoir où on va.

À partir d'un objectif dit de transparence, le SEPB ne voit aucun besoin d'intervention du gouvernement dans la gestion interne des syndicats. À la lecture du Projet de loi, force est de constater qu'on ne cherche aucunement à régler un problème urgent et réel dans la société québécoise, nécessitant de porter atteindre aux droits et libertés fondamentales.

On est, semble-t-il, uniquement dans une dimension idéologique du parti politique en place. D'ailleurs, et de manière assez inédite, le Barreau du Québec dénonce le Projet de loi comme étant une mesure « autoritaire ». Le 13 novembre 2025, le bâtonnier du Québec, M^{e} Marcel-Olivier Nadeau, en entrevue avec *Le Devoir,* a déclaré, en référence entre autres au Projet de loi 3 : « Aujourd'hui, nous avons senti la nécessité de sortir vu la multiplication des dispositions de nature autoritaire et de nature à affaiblir les mécanismes de contrepoids ».

Le bâtonnier dénonce directement les dispositions du Projet de loi 3, qui entraverait la capacité d'un syndicat à faire valoir des opinions en justice ou sur la place publique. Pour lui, la division prévue des cotisations en deux catégories — principales et facultatives, ces dernières ne pouvant servir aux activités qui ne sont pas directement liées aux conditions de travail — va entraver l'organisation et le financement des syndicats et constitue un affaiblissement du contre-pouvoir qu'ils représentent.

Le Barreau du Québec voit juste dans l'objectif réel du gouvernement.

Le véritable objectif du gouvernement est malheureusement d'affaiblir le mouvement syndical qu'il trouve trop puissant.

D'un point de vue électoraliste, le Projet de loi peut être envisagé. Il s'agit d'un calcul politique effectué par les stratèges du parti. Cependant, il y a des limites dans une société de droit à vouloir empêcher les gens d'exercer leur liberté d'association et de s'exprimer. Le gouvernement ne peut s'attaquer aux libertés fondamentales sans avoir de véritable motif urgent et réel de le faire. Le Projet de loi 3, dans sa forme actuelle, porte assurément atteinte à la liberté d'association ainsi qu'à la liberté d'expression protégées par la *Charte canadienne* et par la *Charte québécoise.*

Sans refaire l'histoire de la liberté d'association, ce qui n'est point ici l'endroit approprié pour le faire, on peut affirmer qu'en 2025, dans une interprétation généreuse, large et libérale qu'elle commande, la liberté d'association englobe la dimension constitutive et fonctionnelle d'une association. Les activités que le gouvernement entend encadrer dans le Projet de loi 3 relèvent de la liberté d'association. La dimension expression est également en jeu.

La cotisation syndicale, les composantes qu'elle couvre et son utilisation sont au cœur de la constitution d'une association de travailleurs. La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Association de la police montée de /'Ontario c. Canada (Procureur général),* 2015 CSC 1, est catégorique sur l'indépendance nécessaire d'une association :

> [89] Tout comme le choix, l'indépendance à l'égard de l'employeur garantit que les activités de l'association reflètent les intérêts des employés, ce qui respecte la nature et l'objet du processus de négociation collective et en assure le bon fonctionnement. À l'inverse, un manque d'indépendance signifie que les employés ne sont peut-être pas en mesure de faire valoir leurs propres intérêts, mais qu'ils doivent choisir parmi ceux que l'employeur les autorise à défendre. Au nombre des facteurs à considérer dans l'examen de l'indépendance, mentionnons la liberté de modifier l'acte constitutif et les règles de l'association, la liberté de choisir les représentants de celle-ci ainsi que le contrôle sur l'administration financière et sur les activités que l'association décide de mener.
>
> (nos soulignés)

Le droit international va dans le même sens. La référence aux instruments internationaux ratifiés par le Canada est importante, puisqu'il existe une présomption de conformité entre le droit interne canadien et ces instruments internationaux. La *Convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical,* 67 R.T.N.U. 19, ratifiée par le Canada, prévoit à son article 3 que les organisations, tant de travailleurs que d'employeurs, ont le droit fondamental d'élaborer les règles avec lesquelles ils entendent se gouverner :

> Article 3
>
> 1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.
>
> 2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Il va de soi que toute ingérence dans l'indépendance d'une association, dont ses règles de gouvernance (ses statuts et règlements), relève de la liberté d'association. Il ne peut y avoir d'ingérence indue de l'État en cette matière. La détermination de la cotisation et son utilisation doivent être laissées aux statuts de chaque organisation. Le gouvernement doit s'abstenir de toute intervention qui entrave substantiellement l'exercice de ce droit fondamental.

Le gouvernement ne peut, par une distinction idéologique, chercher à établir une distinction au niveau des activités d'une association entre ce qui est obligatoire ou facultatif. Le financement des activités du syndicat accrédité vise autant les activités liées à la négociation collective que celles ayant une connotation plus politique ou idéologique. Le gouvernement sait fort bien que l'indépendance de l'association, son pouvoir d'exercer son rôle, tel que déterminé dans ses statuts et règlements, dépend de son financement. En voulant distinguer entre une cotisation obligatoire (autrement dit une dépense) ou facultative (encore ici une dépense), le gouvernement cherche à affaiblir l'association (l'objectif vise le mouvement syndical dans son ensemble).

Le gouvernement cherche à compliquer le financement de l'association dans ses activités de promotion et de défense des intérêts de travailleurs, qui exigent que celle-ci puisse intervenir dans les débats sociaux et politiques ayant cours dans la société. Ces activités de l'association accréditée dérangent le gouvernement, puisqu'il estime que les syndicats sont rendus trop puissants. C'est une pensée politique qui, malheureusement existe. En revanche, on ne peut tenter de la mettre en place sans s'attaquer à la liberté d'association et d'expression des associations de travailleurs. Ces activités d'une association, et de celle à qui elle est affiliée, et celles du mouvement syndical en général sont essentielles à sa mission. Elles ne peuvent et ne doivent est distinguées de celles liées à la négociation collective.

La solution avancée par le Projet de loi 3, qui est de concevoir des lignes déterminantes de ce qui serait réputé constituer une dépense syndicale obligatoire ou facultative, implique que le gouvernement est d'avis que les syndiqués sont incapables de gérer leur association, ce qui n'est pas peu dire en 2025. On est rendu loin dans le paternalisme. Au surplus, la difficulté de déterminer à quelle catégorie une dépense appartient rend, a priori, l'exercice impraticable au-delà d'être illégal sur le plan constitutionnel.

Le modèle du *Wagner Act*, adopté au Canada, correspond aux valeurs et attitudes fondamentales de la population québécoise en général. Ce modèle reconnait que la présence d'un mouvement syndical fort permet que les travailleurs puissent revendiquer avec un rapport de force important pour chercher à améliorer leur sort, et ce, dans toutes les dimensions qu'ils estiment utile de le faire. Les plus hauts tribunaux du pays reconnaissent l'importance de ses valeurs et du rôle fondamental joué par le mouvement syndical dans la société. Le Projet de loi 3 met en péril l'existence du syndicalisme tel qu'il se pratique aujourd'hui, de même que le modèle de relation de travail de type *Wagner* tel que reconnu par le *Code du travail du Québec*.

Le présent mémoire vise à démontrer, plus spécifiquement pour le SEPB et ses composantes, que les limitations que le Projet de loi cherche à mettre en place entrave substantiellement leurs activités et que cette atteinte n'est aucunement justifiée. Ce faisant, le gouvernement ne peut aller dans cette direction à moins d'être en mesure de démonter qu'il s'agit d'une atteinte justifiée, ce qui n'est manifestement pas le cas. Nous osons croire que le gouvernement entendra raison et laissera les associations syndicales jouer leur rôle sans ingérence dans le respect de l'indépendance nécessaire pour l'accomplir. Il en va ainsi dans une société de droit. On ne peut chercher à museler les organisations que l'on considère « trop puissantes ». Au lieu de les museler, il faut chercher à travailler ensemble à des solutions. Les associations syndicales jouent parfois un rôle dérangeant pour un gouvernement en place, on peut le comprendre, mais on ne peut accepter que ce rôle aussi fondamental pour la société québécoise dans laquelle on vit soit compromis. Le gouvernement doit respecter le rôle fondamental des syndicats : protéger par les Chartes. Ce faisant, chacun pourra faire ce qu'il a à faire dans le respect de l'un et de l'autre, et ce, que l'on partage ou non les mêmes valeurs politiques. Comme le Barreau le rappelait, il faut éviter les dérives autoritaires.

ORIGINE

Fondé en 1945 à partir d'une *Charte* délivrée par un syndicat américain (OPEIU), notre syndicat regroupait à l'origine tous ses membres sous une seule section locale, le SIEPB 57. Il comptait quelques centaines de membres dans le secteur privé. Il avait comme seule affiliation son syndicat international.

STRUCTURE CORPORATIVE

Tel que mentionné, le SEPB-Québec représente aujourd'hui environ 16 000 membres. Ces derniers sont répartis dans onze (11) sections locales qui regroupent entre une dizaine (SEPB-480) de personnes salariées membres et plus de trois mille (3000) personnes salariées membres (SEPB-575).

Comme nous l'avons mentionné plus haut, le syndicat à l'origine ne comptait qu'une seule section locale et les statuts en place s'appliquaient à toutes les personnes membres. La situation s'est sensiblement modifiée à partir des années 2000.

En effet, en 2003, la région 1 (Québec) s'est dotée d'un conseil. Il est utile de noter qu'avant, la plupart de ses personnes membres étaient représentées par une seule section locale (SEPB-57).

Le conseil est généralement connu sous son nom d'affaire, tel qu'enregistré au registraire des entreprises : SEPB-Québec, CTC-FTQ.

Selon ses statuts, les buts et objectifs du SEPB-Québec sont la protection et la défense des luttes des personnes salariées membres ainsi que la dispense de services et ressources aux sections locales affiliées[1]. Pour ce faire, l'article 2.02 prévoit que le SEPB-Québec dispense un certain nombre de services : négociation, représentation devant les tribunaux ou instances syndicales ou gouvernementales, coordination de campagnes de syndicalisation ou de mobilisation, service de communications, etc. Ces services sont offerts exclusivement aux personnes salariées membres et aux sections locales du SEPB-Québec.

Les services offerts par le SEPB-Québec le sont à même la cotisation prélevée aux personnes travailleuses membres du SEPB-Québec et des sections locales. Bien que l'article 6.01 énumère une série de sources de revenus potentielles, dont une cotisation spéciale. Dans les faits, le SEPB-Québec se finance exclusivement à partir de ladite cotisation prélevée.

Il faut également ajouter qu'une partie de la cotisation payée par les personnes travailleuses membres sert à financer le fonds de grève et de lock-out du SEPB-Québec qui couvre les sept (7) premiers jours civils de conflit de travail, avant que le règlement du Syndicat national SEPB-COPE s'applique pour les conflits dont la durée excède la période de carence de sept (7) jours[2].

Le SEPB-Québec est gouverné par des personnes salariées membres qui occupent un rôle de personnes vice-présidentes. Ces dernières proviennent des onze (11) sections locales, auxquelles s'ajoutent deux principales personnes dirigeantes (personnes directrice exécutive et présidente) et une personne secrétaire-trésorière, lesquelles sont élues au congrès triennal. S'ajoute à ces personnes représentantes, trois (3) postes réservés sans droit de vote pour les personnes représentantes de groupes en quête d'équité. Seules les personnes salariées membres des sections locales peuvent être candidates aux postes sur l'exécutif du SEPB-Québec[3]. Autrement dit, toute la structure de service est contrôlée par les personnes travailleuses élues dans les sections locales afin de répondre à leurs besoins.

---

1 *Statuts du SEPB-Québec,* tels qu'amendés lors du congrès du SEPB-Québec des 21 et 22 novembre 2024, art. 2.01. Encore ici, vous verrez d'autres objectifs dans la nomenclature, mais ceux-ci découlent largement des deux éléments mentionnés dans le corps du texte (https://sepb.qc.ca/wp-content/uploads/2025/03/Statuts-et-reglements-SEPB-QC_Novembre-2024.pdf).

2 *Statuts du SEPB-Québec*, *ibid* note 1, article 6.02 et *Règlement concernant le Fonds de prestation de grève, de lock-out et de défense*, tel qu'amendé lors du congrès du SEPB-Québec des 21 et 22 novembre 2024.

3 *Statuts du SEPB-Québec*, *ibid* note 1, art. 8.

Le SEPB-Québec est une personne morale de droit privé incorporé en vertu de la *Loi sur la fédération des travailleurs et travailleuses (FTQ), ses affiliés et leurs syndicats*, Ch. 78, 1994 et régit par la *Loi sur les syndicats professionnels*, S-40. Évidemment, il est aussi inscrit au registre des entreprises.

Toutes les sections locales sont également des entités incorporées en vertu de la *Loi sur la fédération des travailleurs et travailleuses (FTQ), ses affiliés et leurs syndicats*, Ch. 78, 1994 et régit par la *Loi sur les syndicats professionnels*, S-40. Elles sont aussi inscrites au registre des entreprises. Toutes les sections locales ont comme principal objectif « la promotion, la protection et la défense des luttes légitimes des membres pour un bien-être économique et juste (…) »[4] ou une terminologie similaire, voire identique.

Enfin, il faut noter que les sections locales sont affiliées à la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ).

Leurs principales fonctions consistent à appuyer leur(s) unité(s) et leurs personnes salariées membres. Elles sont par exemple responsables de rembourser les coûts de libération et frais des personnes membres et dirigeantes pour les activités syndicales (relations de travail et négociation, congrès, formation, mobilisation, etc.), payer les arbitrages et les autres frais afférents à la représentation des personnes membres devant les tribunaux ou les instances gouvernementales.

En résumé, voici comment transite l'argent des cotisations versées par les personnes salariées membres à travers les différentes composantes du SEPB-COPE et des organisations auxquelles il est affilié.

Le SEPB-Québec prélève la cotisation pour et au nom des sections locales. La fourchette du taux de cotisation se situe entre quatorze dollars et quatre-vingt-treize cents (14,93 $) et peut aller jusqu'à un peu plus d'une vingtaine de dollars par semaine. Par la suite, le montant total prélevé est séparé entre le SEPB-Québec et le taux exigé par la section locale.

Prenons un exemple où une personne membre paie quatorze dollars et quatre-vingt-treize cents (14,93 $[5]) par semaine à titre de cotisation syndicale pour un salaire de mille deux cents dollars (1 200 $) par semaine.

Le SEPB-Québec va prélever la cotisation totale. Sur ce montant, il remettra un dollar et quatre-vingt-quinze cents (1,95 $) à la section locale. Encore ici, la cotisation constitue la source quasi exclusive de revenu de la section locale.

---

4 *e.g. Statuts du SEPB-575*, art. 2.01 (https://sepb575.qc.ca/wp-content/uploads/2022/11/Statuts-575_Version-finale-septembre-2022.pdf).

5 *Statuts du SEPB-571*, art. 6.03 (https://sepb.qc.ca/wp-content/uploads/2022/01/Statuts-et-reglements_2022-10-22.pdf).

Par la suite, à même les douze dollars et quatre-vingt-dix-huit cents (12,98 $) restants, le SEPB-Québec paiera les affiliations et charges suivantes :

- Le Syndicat national SEPB-COPE : deux dollars et soixante cents (2,60 $) par personne membre, par mois, ainsi qu'un trente-cinq cents (0,35$) par membre, par mois, afin de financer le congrès triennal.
- La centrale FTQ : un dollar et soixante-quinze cents (1,75 $) par personne membre, par mois.[6]
- Fonds de grève et de lock-out du SEPB-Québec (6 premiers jours) : trois dollars et vingt-cinq cents (3,25 $) par personne membre, par mois.

Le Syndicat national SEPB-COPE, pour sa part, paie les affiliations et charges suivantes :

- Affiliation au CTC : quatre-vingt-un cents (0,81 $) par personne membre, par mois.
- Affiliation à la fédération syndicale internationale PSI : environ vingt mille dollars (20 000 $) par année.
- Affiliation à la fédération syndicale internationale UNIGlobal Union : environ vingt mille dollars (20 000 $) par année.

SEPB-COPE est un syndicat national affilié au Congrès du travail du Canada (ci-après CTC)[7]. Le CTC est la plus importante centrale syndicale du Canada, puisqu'elle regroupe la très grande majorité des syndicats canadiens qui y sont affiliés. Le CTC est essentiellement voué à la protection et la défense des personnes travailleuses ainsi que celles de ses syndicats affiliés[8]. L'affiliation au CTC est payée par le SEPB-COPE,[9] dont nous verrons le financement ci-dessous. Le CTC s'occupe notamment des enjeux nationaux canadiens et qui touchent le gouvernement fédéral. Étant donné le caractère distinct du Québec, la FTQ exerce au Québec certaines fonctions que le CTC assume dans les autres provinces canadiennes.

---

6 *Statuts de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec,* art. 76 (https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/Statuts-FTQ-Amendes-33eCongres.pdf).

7 *Statuts du SEPB-COPE*, tels qu'amendés par congrès tenu à Vancouver du 2 au 4 juin 2022, art. 1.1 et 1.2 (https://copesepb.ca/wp-content/uploads/2022/11/Statuts-adoptes-juin-2022-FR.pdf).

8 *Statuts du Congrès du travail du Canada (CTC),* tel qu'amendés par le dernier congrès tenu à Montréal en mai 2023, notamment art. 2, par. 1. Les autres paragraphes de l'article 2 concernant les objectifs du CTC sont des déclinaisons ou des thèmes associés à ces deux (2) objectifs centraux (https://documents.clcctc.ca/convention/Constitution-FR.pdf).

9 *Statuts du CTC*, *ibid* note 8, art. 7.

Le Syndicat national SEPB-COPE n'est pas incorporé, bien que son nom fasse l'objet d'un enregistrement à titre de marque d'affaire protégée (numéro d'enregistrement : LMC650004) depuis 2004 auprès de l'Office de la propriété intellectuelle du Canada (OPIC). Son existence découle essentiellement de la Charte de reconnaissance que le CTC lui a délivrée[10]. Les buts du Syndicat national SEPB-COPE sont très similaires à ceux du CTC, notamment, mais sans s'y restreindre, la protection et la défense des personnes travailleuses par la mise sur pied de sections locales et conseils qui viennent contrebalancer la puissance des employeurs[11]. Le Syndicat national SEPB-COPE a compétence sur toute personne travaillant dans un bureau, sur toute personne professionnelle, technicienne ou paratechnicienne ou fonction connexe[12]. Cette compétence est importante, car elle délimite le champ d'action habituelle de SEPB-COPE. C'est la raison pour laquelle, par exemple, le SEPB-COPE ne représente généralement pas de personne travailleuse ouvrière de type col bleu dont le lieu de travail est habituellement une usine. Ce type de personne travailleuse sera représentée par un autre syndicat que le SEPB-COPE.

En plus des syndicats qui lui sont affiliés, le CTC est également à la tête d'une structure de fédérations provinciales. En effet, chaque province a l'équivalent d'une centrale comme la FTQ au Québec afin de les représenter dans leurs revendications provinciales.

Le Syndicat national SEPB-COPE regroupe quelques fonctions essentielles et vitales pour les conseils et sections locales des quatre (4) grandes régions qui sont les suivantes :

- Région 1 : Québec (environ seize mille (16 000) personnes membres);
- Région 2 : Ontario (environ six mille (6 000) personnes membres);
- Région 3 : Les Prairies (Manitoba, Saskatchewan et Alberta – environ deux mille (2000) personnes membres);
- Région 4 : Colombie-Britannique (environ douze mille (12 000) personnes membres).

Les fonctions essentielles mentionnées sont les suivantes :

- Émission des chartes et approbation des statuts des sections locales et conseils;
- Organisme d'appel lors de plainte des personnes membres ou des personnes représentant des sections locales et conseils;
- Administration du Fonds de défense pour les conflits dont la durée est de plus de sept (7) jours civils;

---

10 *Statuts du CTC, ibid* note 8, art. 3(2).
11 *Statuts du SEPB-COPE*, *ibid* note 7, art. 2.
12 *Statuts du SEPB-COPE*, *ibid* note 7, art. 3.

- Organisation d'un congrès triennal;
- Participer et choisir les personnes représentantes pour les affiliations syndicales internationales auxquelles le SEPB-COPE est affilié[13].

Le Syndicat national SEPB-COPE n'a aucune place d'affaire ni de personne employée. Ses administrateurs sont les huit (8) personnes vice-présidentes élues (deux (2) par région) ainsi que les deux (2) principales personnes dirigeantes (personne présidente nationale et personne secrétaire-trésorière nationale) qui occupent des fonctions à temps partiel.

Comme on peut le constater, le Syndicat national SEPB-COPE est un syndicat hyperdécentralisé. À notre connaissance, il s'agit du syndicat national affilié au CTC qui est le plus décentralisé.

En terminant, il est important de dire que les revenus du Syndicat national SEPB-COPE proviennent d'une capitation de deux dollars et soixante cents (2,60 $) par personne membre par mois[14], laquelle est payée par les sections locales ou conseils, selon les régions. Comme nous le verrons, il s'agit essentiellement d'une capitation qui provient presque exclusivement de la cotisation syndicale prélevée aux personnes salariées membres par les conseils aux sections locales.

Avant d'aborder la structure particulière à chaque région, quelques commentaires généraux s'appliquent à ce stade-ci. En tant qu'organisation dans son ensemble, SEPB-COPE est une structure à trois (3) paliers. (1) Le Syndicat national, dont nous venons de brosser les contours, (2) les conseils et (3) les sections locales.

Les conseils sont des instances intermédiaires dont certaines régions ont décidé de se doter. À titre de rappel, le SEPB-Québec est un conseil. Financés à même les cotisations des personnes membres, ils servent essentiellement à fournir des services qui autrement devraient être assurés par les sections locales.

Les sections locales, quant à elles, regroupent toutes les autres responsabilités syndicales qui n'ont pas été dévolues au conseil, lorsqu'applicable, ou au Syndicat national SEPB-COPE. Ce sont elles qui détiennent les certificats d'accréditation délivrés par les instances compétentes du pays. Elles sont donc responsables, en premier lieu, de la représentation des personnes membres – les personnes salariées qui ont fait le choix d'adhérer au syndicat SEPB-COPE. Les sections locales sont au nombre de trente-trois (33) à travers le pays. Leurs dimensions peuvent par ailleurs être très variables. Nous l'avons vu plus haut, cela peut varier de dizaine (10) de personnes à plus de trois mille (3000) personnes salariées membres.

---

13 En l'occurrence, il s'agit d'UNIGlobal (https://uniglobalunion.org/fr/) et de l'Internationale des services publics (ISP) (https://www.world-psi.org/fr/qui-sommes-nous).

14 *Statuts du SEPB-COPE*, *ibid* note 7, art. 15. Bien que les statuts prévoient à l'art. 15.1.3 la possibilité d'une cotisation spéciale, jamais une telle cotisation n'a été levée depuis la création du Syndicat national SEPB-COPE.

CONCLUSION SUR L'IMPORTANCE DE LA STRUCTURE

L'évolution profonde de la structure de notre syndicat n'est pas le fait d'un mouvement aléatoire ou spontané. Cette évolution découle précisément de la transformation du membrariat et des besoins de celui-ci. Chaque modification aux statuts ou à la structure juridique fait suite à une demande transmise par une personne salariée membre ou un groupe de personnes salariées membres afin de répondre à un besoin dans le cadre de leur travail.

Nos personnes salariées membres ne réfléchissent pas les besoins en termes de besoin principal ou facultatif. Ces dernières expriment des besoins en lien avec leur réalité et leurs conditions de travail au sens large. Elles estiment pouvoir répondre à leurs besoins avec l'assistance de leur syndicat. C'est d'ailleurs pourquoi la structure s'est adaptée avec le temps afin de répondre à ces besoins.

Comme nous l'avons vu, chaque palier décisionnel est composé de personnes salariées membres qui proviennent des différents milieux de travail où nous sommes présents. Notre syndicat n'est pas découpé entre administrateur du syndicat d'un côté et personne salariée membre de l'autre. Chaque palier est uniquement composé de personnes salariées membres qui proviennent des milieux de travail dans lesquels elles évoluent. Les nombreux services et les différents droits dont bénéficient les personnes salariées membres ont été conçus, construits et approuvés par ces mêmes personnes salariées membres des différents milieux de travail présents au sein de notre syndicat. Aucune hiérarchie ou distinction n'existe dans les statuts entre les services ou les droits des personnes salariées membres.

Enfin, les principes de l'adhésion à notre syndicat sont clairs : la personne qui adhère à notre syndicat par la signature d'une carte accepte d'être régie par tous les statuts et règlements mentionnés précédemment. Une personne qui adhère au SEPB fait un choix conforme à ses besoins. Rappelons d'ailleurs qu'au Québec, le pluralisme syndical est important. Les employé.e.s de bureau et professionnel.le.s dans les secteurs où le SEPB est présent ont le choix d'adhérer à des structures bien différentes de la nôtre. Autrement dit, le choix que les personnes salariées effectuent en adhérant ou en quittant notre organisation est important.

EFFET DU PROJET DE LOI SUR LES BESOINS DES PERSONNES SALARIÉES MEMBRES DU SEPB

INTRODUCTION D'UNE COTISATION PRINCIPALE ET UNE COTISATION FACULTATIVE

Tel que mentionné, il n'existe pas de hiérarchie ou de distinction dans les statuts entre les services ou les droits des personnes salariées membres. Les notions de cotisation principale ou facultative sont étrangères aux services que nous offrons aux personnes salariées membres et aux droits qui leur sont consacrés dans nos statuts. Tous les droits et obligations que reconnaissent nos syndicats dans nos statuts sont autant de facettes des réalités de travail auxquelles nous devons répondre pour bien représenter les personnes salariées membres dans nos syndicats.

L'introduction de ces concepts dans une Loi serait une grave erreur. Une atteinte directe aux droits consacrés aux personnes salariées membres dans les statuts. Cela implique que certaines catégories de personnes salariées membres, qui bénéficient actuellement de ce qui sera considéré comme « facultatif » se verront préjudicier par rapport à d'autres catégories. Comme nous l'avons vu, les statuts de notre syndicat sont le fruit d'un travail collectif des personnes salariées qui se sont associées. Il découle évidemment de ce qui précède qu'un retranchement de certains volets ou chapitres de nos statuts constitue une violation au droit d'association garanti par les Chartes. Il en va de même de la volonté du gouvernement de restreindre les sujets sur lesquels peuvent porter notre action syndicale prévue à nos statuts.

L'actuel Projet de loi a les 2 effets. Nous verrons brièvement par des exemples précis que tous les volets que le ministre souhaite rendre facultatifs sont des services que nous rendons habituellement aux personnes salariées membres du SEPB et que nous sommes susceptibles de rendre également dans le futur. Regardons tout d'abord la proposition d'ajout de l'article 47.0.1, paragraphe 1 :

> 1° toute intervention ou toute représentation faite dans le cadre d'une affaire civile, administrative, pénale ou criminelle, ou préalablement à une telle affaire, lorsque cette affaire, quel que soit son objet, concerne le caractère opérant, l'applicabilité constitutionnelle ou la validité d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un décret du gouvernement ou d'un arrêté ministériel;

En 2014, le SEPB est allé jusqu'en Cour d'appel pour débattre de la validité constitutionnelle de l'article 85 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*[1] (*Loi R-20*). Selon le SEPB, cette disposition portait atteinte à la liberté d'association protégée par l'alinéa 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* [2] (*Charte canadienne*) et l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*[3] (*Charte québécoise*).

Il s'agissait dans cette affaire d'empêcher le Syndicat des employées et employés professionnel-les et de bureau, section locale 573 (CTC-FTQ) (SEPB-573), d'être accrédité pour représenter le personnel d'enquête de la Commission de la construction du Québec (CCQ), et ce, en raison de son affiliation au SEPB-Québec et à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)[15].

Comme le démontrent les exemples très récents que sont l'actuel Projet de Loi ainsi que le Projet de Loi 89, notre organisation est susceptible de prendre part à d'autres interventions de ce genre, et ce, afin de bien répondre aux besoins des personnes salariées membres de notre syndicat. Regardons maintenant la proposition d'ajout de l'article 47.0.1, paragraphe 2 :

> 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;

Étant donné les secteurs dans lesquels le SEPB-Québec intervient, nous avons adopté il y a plus d'une quinzaine d'années une « Politique de défense des membres en matière criminelle »[16]. Cette politique continue d'être appliquée et a notamment permis de faire acquitter un éducateur spécialisé dans le milieu de l'éducation. Celui-ci avait été congédié de sa commission scolaire et, suite à l'intervention du SEPB-Québec, la Cour d'appel a cassé le verdict de culpabilité qui le visait. Ce salarié membre est aujourd'hui toujours à l'emploi du centre de service scolaire et il est un salarié utile et pertinent dans la vie des jeunes auprès desquels il intervient[17]. Étudions maintenant la proposition d'ajout de l'article 47.0.1, paragraphe 3 :

> 3° toute campagne de publicité, y compris celle de nature politique, qui concerne une affaire visée aux paragraphes 1° ou 2° ou un sujet autre que la promotion ou la défense des droits conférés par une loi ou une convention collective;

Le SEPB participe à plusieurs campagnes de publicité que ce soit directement, par l'achat de publicité radio par exemple, ou en collaboration avec les organismes auxquels il est affilié ou d'autres regroupements de la société civile auxquels il décide de se joindre.

---

15 *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 573 (CTC-FTQ) c. Commission de la construction du Québec*, 2014 QCCA 368.

16 https://sepb.qc.ca/wp-content/uploads/2023/06/POLITIQUE-DU-SEPB-DEFENSE-DES-MEMBRES-PENALE-OU-CRIMINELLE-D15-09-2008.pdf.

17 https://www.journaldemontreal.com/2016/04/03/acquitte-en-cour-dappel-iltouchera-5-ans-de-salaire.

Le mouvement « Ensemble, unis pour l'école » est un bon exemple récent. Ce mouvement citoyen vise à protéger l'école publique dans un contexte de coupe budgétaire afin, notamment, d'assurer une chance égale à tous les enfants du Québec. Ce n'est évidemment pas un sujet qui vise la promotion ou la défense des droits conférés par une Loi ou une convention collective. Il s'agit d'un mouvement pour lequel nos personnes salariées membres ont sollicité l'organisation et leur section locale afin d'en faire partie et d'adhérer aux principes et aux activités. En terminant, étudions la proposition d'ajout de l'article 47.0.1, paragraphe 4 :

> 4° toute participation à un mouvement social, y compris celle de nature politique, qui concerne une affaire visée aux paragraphes 1° ou 2° ou un sujet autre que la promotion ou la défense des droits conférés par une loi ou une convention collective.

Les personnes membres du SEPB sont un peu plus de 75% féminines. Ce n'est donc pas étonnant que notre comité le plus actif de notre organisation soit le « Comité de conditions de vie et de travail des femmes. » Le comité participe annuellement à la commémoration du 6 décembre pour les femmes tuées lors du massacre de la Polytechnique. D'ailleurs, plusieurs de nos personnes salariées membres étaient des étudiant.e.s lors du massacre en 1989. Le comité organise également un événement différent chaque année lors du 8 mars en plus d'assurer une participation à la marche. Ces événements sont importants, populaires et largement diffusés auprès de nos personnes salariées membres. Il ne s'agit d'aucune façon d'un engagement facultatif pour plusieurs de nos membres. Il s'agit d'un engagement essentiel qui, pour elles, a un impact direct sur leurs conditions de travail. Un exemple simple suffit à illustrer. Le CCVTF travaille sur les droits reproductifs. Or, le statut civil et la décision d'avoir un enfant à un impact déterminant sur les conditions de travail (obligation familiale, congés sociaux, congé de maternité, parental, etc.). Il est évident que la participation de nos personnes salariées membres au mouvement social visant à l'atteinte de l'égalité est au cœur de leurs préoccupations.

OBLIGATION D'ÉTABLIR OU MODIFIER AU SCRUTIN SECRET LA COTISATION PRINCIPALE

Le Projet de loi prévoit que le prélèvement de la cotisation doit être autorisé au moins une fois par année au scrutin secret, par un vote majoritaire. Pour le SEPB, cette disposition est inutile et constitue un recul.

Actuellement, les personnes salariées membres du SEPB peuvent, par résolution ordinaire et à la majorité simple, amender le taux de cotisation à leur guise. Par ailleurs, nous nous expliquons mal le recours au scrutin secret pour ce sujet. Le ministre semble vouloir inférer que le taux de cotisation est un sujet délicat qui pourrait faire l'objet de pression. Or, cette inférence ne repose sur rien et au surplus, la disposition qui permet à majorité simple de changer le taux de cotisation est là depuis toujours à notre connaissance et cela n'a jamais généré de problème.

OBLIGATION DE TENIR LES VOTES À SCRUTIN SECRET SUR UNE PÉRIODE D'AU MOINS 24 HEURES

Le ministre veut imposer des paramètres à la tenue des votes secrets. Ici encore, nous devons réitérer l'essentiel : nos pratiques organisationnelles et les statuts sont faits pour répondre aux besoins des personnes salariées membres. Les modalités des votes, peu importe le sujet, sont un savant dosage de géographie, de stratégie, de quart de travail, de type d'industrie, etc. Imposer une règle unique à tous les milieux de travail fait exactement le contraire de ce qui est recherché : répondre aux besoins spécifiques des différents milieux de travail que nous représentons.

CONTENU OBLIGATOIRE DES STATUTS

Nous réitérons nos commentaires et la référence à la jurisprudence citée en introduction sur ce sujet.

VÉRIFICATION DES ÉTATS FINANCIERS

Nous nous en remettons à la position de la FTQ sur la question.