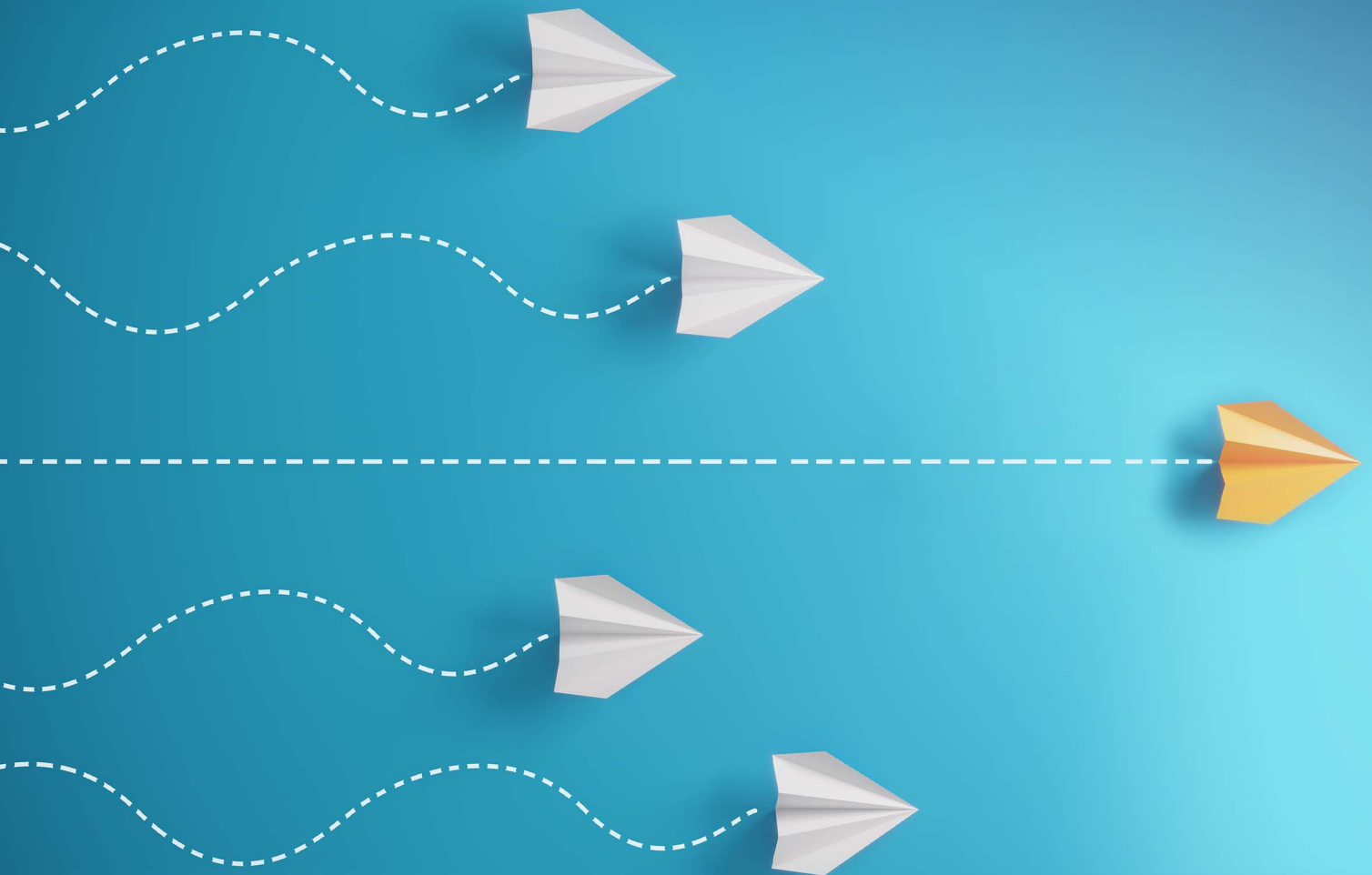


ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

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

Ministère du Travail

Octobre 2025



SOMMAIRE

Cette analyse a pour objet l'évaluation des impacts pour les entreprises et les syndicats qu'entraînerait le projet de loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail.

Le projet de loi proposé poursuit des objectifs de transparence, de reddition de comptes et de démocratie syndicale. Il vise à moderniser les pratiques syndicales en améliorant l'exercice démocratique des salariés syndiqués, en renforçant la gouvernance des associations et en assurant un meilleur accès à l'information financière. Le projet permettrait également d'offrir aux salariés une plus grande liberté de choix en leur permettant de ne pas contribuer financièrement aux activités qui ne sont pas directement liées aux relations de travail.

Les dispositions liées à la gouvernance permettraient notamment l'obligation de présenter un contenu minimal dans les statuts ou les règlements de régie interne de l'association de salariés ainsi que l'obligation de tenir un scrutin secret pour les votes liés à la fixation et la modification des cotisations syndicales. Cette disposition engendrerait des coûts initiaux compris entre 11,5 millions de dollars et 25,7 millions de dollars lors de la première année, auxquels s'ajouteraient des coûts récurrents annuels compris entre 2,3 millions de dollars et 5,1 millions de dollars.

En ce qui a trait à la vérification des états financiers, le projet de loi élargit le droit d'accès aux états financiers à tout salarié, membre ou non, et impose une exigence de fiabilité modulée selon la taille des associations syndicales. Cette modulation permet notamment d'équilibrer la transparence recherchée avec la capacité financière des syndicats. Les coûts, principalement liés à l'introduction de missions d'examen et d'audits, pourraient atteindre entre 21,3 millions de dollars et 29,0 millions de dollars par année.

Le projet de loi imposerait également aux associations syndicales l'obligation de produire un rapport sur l'utilisation de leurs ressources financières, incluant notamment la ventilation des cotisations, les dépenses de plus de 5 000 \$ et la rémunération des dirigeants. Bien qu'il s'agisse de nouvelles obligations, la plupart des informations requises seraient déjà disponibles dans les systèmes comptables usuels, et le travail consisterait principalement à compiler, ventiler, analyser et présenter ces données. Les coûts annuels pourraient atteindre entre 6,5 millions de dollars et 19,6 millions de dollars.

La disposition portant sur la possibilité de se soustraire au paiement de la part de la cotisation dite facultative pourrait engendrer une perte de revenus potentielle pour les organisations syndicales atteignant entre 9,8 millions de dollars et 22,6 millions de dollars par année.

L'ensemble des dispositions du projet de loi pourrait entraîner des coûts variant entre 39,3 millions de dollars et 74,3 millions de dollars lors de la première année et des coûts

variant entre 30,1 millions de dollars et 53,7 millions de dollars lors des années subséquentes, ce à quoi un manque à gagner variant entre 9,8 millions de dollars et 22,6 millions de dollars pourrait s'ajouter annuellement. Ces résultats doivent toutefois être interprétés avec prudence, le manque de données détaillées ayant nécessité de recourir à plusieurs hypothèses formulées de manière à ne pas sous-estimer les coûts. D'ailleurs, les coûts engendrés par le projet de loi viseraient seulement les associations syndicales et non les entreprises. En effet, ces dernières pourraient utiliser leurs ressources courantes afin de répondre aux nouvelles exigences du projet de loi, le cas échéant.

La mise en œuvre du projet de loi entraînerait des efforts administratifs et organisationnels importants ainsi que des coûts pour les associations syndicales, mais elle devrait permettre d'accroître la transparence, d'améliorer la gouvernance et de favoriser un meilleur exercice démocratique. Ceci pourrait contribuer à renforcer la confiance des salariés envers leurs représentants et à consolider la crédibilité des syndicats. Ces retombées positives permettraient d'atténuer le poids des coûts anticipés et contribueraient, à long terme, à améliorer l'efficacité et la légitimité des associations syndicales. Enfin, les dispositions proposées n'engendreraient pas d'impact défavorable sur la compétitivité ni sur l'emploi.

TABLE DES MATIÈRES

1. DÉFINITION DU PROBLÈME	6
2. PROPOSITION DU PROJET.....	6
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES.....	11
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	11
4.1. Description des secteurs touchés	11
4.2. Coûts pour les associations syndicales.....	15
A..... Gouvernance	16
B..... Vérification des états financiers	19
C..... Ventilation des dépenses	21
D..... Possibilité de se soustraire au paiement de la part de la cotisation dite facultative.....	23
E..... Sommaire des coûts.....	26
4.3. Économies pour les associations syndicales	28
4.4. Synthèse des coûts et des économies.....	29
4.5. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	29
4.6. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies	31
4.7. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	31
5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	34
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME).....	35
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	35
8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES	36
9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION.....	36
10. CONCLUSION	36
11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	37
12. PERSONNES-RESSOURCES	37

13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE	38
--	----

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Sauf exception, le Code du travail et la loi R-20 se concentrent principalement sur le processus d'accréditation et la négociation collective, touchant peu la régie interne des syndicats. Or, dans un contexte où tous les salariés représentés par une association syndicale doivent payer une cotisation syndicale, l'exigence minimale en matière de transparence financière envers les syndicats soulève d'importantes questions sur la gestion des fonds et sur la responsabilité des dirigeants. Une telle situation peut donner lieu à des dérives dans l'utilisation des fonds syndicaux. De plus, les salariés peuvent se trouver contraints de financer, contre leur gré, des activités qui ne sont pas directement liées aux conditions de travail et qui peuvent parfois aller à l'encontre de leurs convictions ou de leurs intérêts, par exemple des activités liées à des participations à des mouvements sociaux ou à la contestation de lois.

Bien que la jurisprudence dicte depuis longtemps certaines pratiques de transparence, comme l'obligation de transmettre à un membre des états financiers offrant des garanties de fiabilité, le Code du travail, à la différence de la loi R-20, ne prévoit pas l'obligation de faire vérifier les états financiers selon des normes comptables reconnues. Cette lacune ouvre la porte à une communication d'informations incomplètes ou partielles, comme de simples résumés financiers, ce qui empêche les membres de disposer des données nécessaires pour évaluer de manière juste et complète la santé financière et la gestion de leur association. Cette problématique est d'autant plus prononcée pour les syndicats qui représentent plusieurs salariés et qui gèrent des fonds importants.

De surcroît, le monopole de représentation syndicale conféré par la loi ne s'accompagne pas d'un encadrement légal rigoureux en matière de gouvernance interne. Chaque syndicat conserve une large autonomie pour fixer ses statuts, ses règlements ainsi que les modalités de tenue des votes. Hormis quelques rares exceptions, comme l'obligation du scrutin secret pour certaines décisions délicates, il n'existe aucune norme contraignante dans le Code du travail ou dans la loi R-20 garantissant la transparence, l'équité ou l'accessibilité des processus démocratiques internes. Cette carence affaiblit les droits des salariés et peut se traduire par des pratiques contestables : des scrutins organisés à des heures inaccessibles pour une majorité (par exemple pendant la nuit) ou sans préavis suffisant, ce qui restreint de facto la participation. En l'absence de mécanismes de contrôle démocratiques sur l'utilisation de la cotisation syndicale, les membres peuvent donc se trouver privés d'un véritable pouvoir d'expression au sein de leur propre association.

Face à ces lacunes, une intervention législative est nécessaire pour assurer la transparence financière, renforcer la responsabilité des dirigeants et assurer l'exercice, de manière réelle et informée, des droits démocratiques par les salariés syndiqués. Sans un tel encadrement, le risque d'abus et d'opacité demeurera, ce qui pourrait contribuer à fragiliser la confiance des salariés envers les associations syndicales.

2. PROPOSITION DU PROJET

En ce qui a trait au Code du travail et à la loi R-20, l'intervention proposée vise à améliorer l'exercice démocratique des membres en précisant les obligations liées à l'exercice de

certaines votes et à améliorer la gouvernance des syndicats en prévoyant le contenu minimal de leurs statuts ou règlements de régie interne.

Elle vise également à s'assurer que l'ensemble des salariés inclus dans une unité de négociation a accès facilement à des informations fiables concernant les états financiers et à exiger plus de transparence des syndicats sur leurs dépenses afin que les salariés inclus dans une unité de négociation qui participent à leur financement soient mieux informés.

Finalement, l'intervention vise à offrir la possibilité aux salariés inclus dans une unité de négociation de se prononcer collectivement sur la question de la contribution financière aux activités qui ne sont pas directement liées aux conditions de travail.

Ces modifications permettraient aux salariés inclus dans une unité de négociation d'exercer leurs droits démocratiques plus adéquatement et de participer aux décisions de l'association qui les représente.

Gouvernance

Plusieurs modifications sont proposées dans le Code du travail et la loi R-20 afin d'assurer une saine gouvernance des syndicats.

D'abord, il est proposé d'exiger, dans le Code du travail et dans la loi R-20, un contenu minimal aux statuts ou règlements de régie interne de l'association de salariés, pour que soient inclus notamment la structure et les affiliations, le cas échéant, le quorum ainsi que les modalités de révision des statuts ou règlements de régie interne. Les statuts ou règlements de régie interne devraient également prévoir le mode de convocation et la procédure visant à informer les salariés de la tenue d'un vote à l'égard de la cotisation facultative ainsi que les modalités d'exercice du droit de vote des salariés à l'égard de la cotisation, incluant celles relatives au dépouillement du vote et à la communication des résultats aux salariés. La cotisation facultative serait celle consacrée au financement de certaines activités comme la participation à des mouvements sociaux ou à certaines contestations juridiques d'une loi. À défaut de prévoir de tels processus ou un mode de convocation, ceux prévus dans un règlement du gouvernement s'appliqueraient.

Il est également proposé d'ajouter dans le Code du travail, à l'image de ce que prévoit la loi R-20, l'exigence de prévoir dans les statuts ou règlements de régie interne le mode de convocation des assemblées ainsi que le droit de tout membre d'exprimer sa dissidence lors d'une réunion ou de tout vote sans encourir de sanction.

Les statuts ou règlements de régie interne de l'association et leurs modifications devraient être présentés aux membres lors d'une assemblée et être approuvés par la majorité de ceux qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote. À cet égard, il est proposé de modifier également la Loi sur les syndicats professionnels pour que le Code du travail et la loi R-20 permettent une telle approbation par les membres.

Ces statuts ou règlements de régie interne devraient être révisés par l'association accréditée aux intervalles prévus, lesquels ne devraient pas dépasser une période de cinq ans.

Puis, il est proposé de prévoir l'obligation que l'avis de convocation d'une assemblée tenue par une association accréditée indique la date, l'heure et le lieu où elle est tenue, afin de

faciliter la participation du plus grand nombre de personnes. L'avis devrait également indiquer l'ordre du jour et être transmis à chacun des membres.

Il est aussi proposé d'ajouter dans le Code du travail que le montant de la cotisation principale ne peut être établi ou modifié qu'après avoir été autorisé au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote. Cette obligation légale s'ajouterait à celles existantes pour les votes liés à la ratification d'une convention collective, à une grève ou à l'élection des dirigeants syndicaux. De plus, il est proposé de prévoir, dans le Code du travail et la loi R-20, que tout droit de vote lors d'un scrutin secret puisse être exercé sur une période d'au moins 24 heures suivant l'ouverture du scrutin afin de faciliter la participation du plus grand nombre de membres.

En cas de manquement à ces obligations, des recours de nature pénale pourraient être intentés par le membre en vertu du Code du travail et par le Directeur des poursuites criminelles et pénales en vertu de la loi R-20.

Ces modifications assureraient une gouvernance plus rigoureuse et transparente des syndicats tout en facilitant l'exercice effectif du droit de vote des salariés, renforçant ainsi l'exercice de la démocratie syndicale.

Vérification des états financiers

L'intervention proposée modifierait le Code du travail et la loi R-20 afin de prévoir que tout salarié peut, sur demande, obtenir une copie des états financiers de l'association qui le représente, qu'il en soit membre ou non. L'association devrait alors s'assurer de rendre accessible l'ensemble de ses états financiers. Quant à la loi R-20, l'intervention proposée élargirait l'obligation de transmission des états financiers. Ainsi, en plus de les transmettre aux membres qui en font la demande, l'association devrait les transmettre à tout salarié visé par l'unité de négociation ou qui lui est affilié.

En outre, une association accréditée en vertu du Code du travail devrait présenter chaque année à ses membres, lors d'une assemblée, ses états financiers.

Il est proposé de moduler les exigences de vérification en fonction du nombre de salariés représentés par les associations de salariés, et ce, afin de tenir compte de leur capacité financière. En effet, l'audit fournit le niveau d'assurance le plus élevé quant à la fiabilité des états financiers. Réalisé par un comptable professionnel agréé, il vise à garantir, dans une mesure raisonnable, que les états financiers sont exempts d'anomalies importantes résultant d'erreurs ou de fraudes. Toutefois, le coût élevé de cette démarche peut représenter un fardeau important pour les petits syndicats, au point de justifier une hausse des cotisations syndicales.

Quant à elle, la mission d'examen constitue une option moins coûteuse qui offre également une assurance raisonnable, mais repose principalement sur des demandes d'information, des procédures analytiques et des entretiens avec les responsables de l'association, à partir des informations fournies au comptable professionnel agréé.

Ainsi, les exigences proposées dans le projet de loi en matière de vérification des états financiers sont les suivantes :

- Aucune exigence ne serait imposée aux associations de salariés représentant moins de 50 salariés (autres que celles liées aux principes comptables généralement reconnus).
- Une mission d'examen devrait être réalisée pour celles représentant entre 50 et 199 salariés.
- Un audit serait exigé pour celles représentant 200 salariés ou plus, incluant les unions, les fédérations ou les confédérations auxquelles sont affiliées ou appartiennent des associations de salariés.

Toute union, fédération ou confédération devrait également transmettre ses états financiers audités à tout salarié qui en fait la demande, dans la mesure où celui-ci est représenté par une association qui lui est affiliée. Les états financiers seraient présentés en assemblée par l'association à laquelle elle est affiliée.

Dans le secteur de la construction, ces exigences s'appliqueraient à l'association de salariés et à l'association représentative ainsi qu'aux unions, aux fédérations et aux confédérations.

En cas de manquement à ces obligations, des recours de nature pénale pourraient être intentés.

Ces exigences permettraient une plus grande transparence, en plus d'assurer la fiabilité des informations remises aux salariés inclus dans une unité de négociation et à certains prestataires de services.

Ventilation des dépenses

L'intervention proposée dans le Code du travail et la loi R-20 vise à obliger une association accréditée, une association de salariés, une association représentative, une union, une fédération, une confédération ou une personne morale à produire un rapport sur l'utilisation des ressources financières faisant état des renseignements suivants :

- le montant de la cotisation principale et, le cas échéant, celui de la cotisation facultative ainsi que celui de la somme prélevée à titre de cotisation pour une fin et une durée déterminées, que cette cotisation soit de la nature d'une cotisation principale ou facultative;
- la somme des cotisations transmises à l'union, à la fédération, à la confédération, à la personne morale ou à l'organisation à laquelle adhère, appartient ou est affiliée l'association;
- les noms et titres des personnes qui occupent une charge élective et ceux du plus haut dirigeant non élu ainsi que la rémunération qui leur est versée et les autres avantages dont ils ont bénéficié;
- le total des dépenses de fonction pour chacune des personnes qui occupent une charge élective et pour le plus haut dirigeant non élu, assumées par l'association, dont celles pour l'hébergement, les déplacements et les repas;

- les renseignements relatifs aux dépenses de plus de 5 000 \$, dont le montant et l'objet de chacune de ces dépenses;
- les renseignements relatifs aux dépenses effectuées avec la cotisation facultative, dont le montant et l'objet de chacune de ces dépenses;
- toute autre information que l'association accréditée juge utile pour ses membres.

Le rapport devrait être présenté chaque année lors d'une assemblée et rendu disponible sur demande d'un salarié. Il devrait également être présenté en assemblée et rendu disponible par l'union, la confédération ou la fédération à tout salarié qui y est affilié et qui en fait la demande.

En cas de manquement à ces obligations, des recours de nature pénale pourraient être intentés.

Ces modifications renforceraient les obligations liées à la transparence et à la reddition de comptes des syndicats et des organismes représentatifs envers les salariés et certains prestataires de services qui se doivent de cotiser, garantissant ainsi un meilleur contrôle démocratique de l'utilisation des fonds collectés.

Possibilité de se soustraire au paiement de la part de la cotisation qui est facultative

L'intervention proposée vise à permettre aux salariés de se soustraire au paiement de la part de la cotisation dite facultative demandée par l'association qui les représente ou celle à qui ils sont affiliés.

Seraient exclusivement financées par la cotisation facultative les activités suivantes d'une association accréditée ainsi que d'une union, d'une fédération ou d'une confédération à laquelle est affiliée ou appartient une association accréditée :

- 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 loi, d'un règlement, d'un décret du gouvernement ou d'un arrêté ministériel;
- 2- 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 ne concerne pas directement la négociation et l'application d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, ses droits et ses obligations dans le cours normal de ses activités ou les autres conditions de travail des salariés qu'elle représente;
- 3- toute campagne de publicité, y compris 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 que lui confère une loi ou une convention collective;
- 4- toute participation à un mouvement social, y compris 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 que lui confère une loi ou une convention collective.

Une association de salariés devrait annuellement présenter à ses membres le montant de la cotisation facultative qu'elle prévoit consacrer aux activités énumérées ci-dessus et mettre à la disposition de l'ensemble des salariés qu'elle représente les informations suivantes :

- le montant relatif à la cotisation facultative ainsi que la part consacrée à la confédération, à la fédération ou à l'union;
- dans le rapport sur l'utilisation des ressources financières, les renseignements relatifs aux dépenses effectuées au cours de la dernière année pour les activités financées à même la somme prélevée à titre de cotisation facultative, incluant le montant et l'objet de chaque dépense.

À la suite de cette présentation, l'association de salariés devrait tenir un scrutin secret d'une durée minimale de 24 heures pour l'ensemble des salariés afin de vérifier si la majorité de ceux qui exercent leur droit de vote autorise le paiement de cette cotisation. Ce scrutin devrait être tenu minimalement 72 heures après la présentation et dans les 30 jours suivant cette dernière. La majorité des salariés exerçant leur droit de vote devra avoir voté en faveur du versement de la cotisation facultative pour que l'employeur puisse la prélever sur la paie de l'ensemble des salariés compris dans l'unité de négociation.

Des recours de nature pénale pourraient être intentés en cas de manquement aux obligations.

En permettant aux salariés d'avoir une description détaillée des dépenses liées à la cotisation facultative, ces modifications leur offrirait la possibilité de se prononcer sur la contribution quant aux dépenses qui ne sont pas liées aux conditions de travail. Il n'y aurait pas de contribution si, collectivement et après un processus démocratique, les salariés ne le souhaitent pas.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Les modifications apportées ont pour objectif de répondre à des préoccupations précises sur le fonctionnement et l'application des lois du travail. Il n'y a pas d'option non législative ou non réglementaire à envisager. Ainsi, aucune autre option n'a été analysée.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1. Description des secteurs touchés

a) Secteurs touchés

Le projet de loi viserait directement les associations syndicales ou accréditées, les associations représentatives et les centrales, fédérations et confédérations syndicales, qui sont présentes dans presque tous les secteurs d'activité économique au Québec.

Selon Statistique Canada, les secteurs d'activité dans lesquels il y avait la plus grande couverture syndicale en 2024 étaient le secteur de l'administration publique (81,6 %), le secteur des services d'enseignement (81,0 %), le secteur des services publics (74,1 %), le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (65,0 %) ainsi que le secteur de la construction (59,0 %). Par ailleurs, 84,7 % des emplois dans le secteur public étaient liés à un syndicat en 2024 contre seulement 22,9 % des emplois dans le secteur privé. Les secteurs de l'agriculture (inférieur à 0,5 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (7,4 %) et des services d'hébergement et de restauration (9,0 %) sont les secteurs pour lesquels les taux de couverture syndicale étaient les plus faibles. Le tableau 1 présente les données sur la couverture syndicale par secteur d'activité.

TABLEAU 1

Couverture syndicale par secteur d'activité économique en 2024 au Québec¹

Secteur d'activité	Couverts par un syndicat	Non couverts par un syndicat
Agriculture	n. d.	95,5 %
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	32,7 %	67,3 %
Services publics	74,1 %	26,2 %
Construction	59,0 %	41,0 %
Fabrication	29,4 %	70,6 %
Commerce de gros et de détail	16,1 %	83,9 %
Transport et entreposage	43,4 %	56,6 %
Finance, assurances, services immobiliers et de location	15,9 %	84,1 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	7,4 %	92,6 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	29,3 %	70,7 %
Services d'enseignement	81,0 %	19,0 %
Soins de santé et assistance sociale	65,0 %	35,0 %
Information, culture et loisirs	30,3 %	69,6 %
Services d'hébergement et de restauration	9,0 %	91,0 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	15,6 %	84,4 %
Administrations publiques	81,6 %	18,4 %
Secteur public	84,7 %	15,3 %
Secteur privé	22,9 %	77,1 %

On comptait en 2024 au Québec environ 1,6 million de salariés syndiqués, ce qui représente 39,5 % de l'ensemble des salariés². Il s'agit du plus haut taux de couverture syndicale au Canada, suivi de près par celui observé à Terre-Neuve-et-Labrador (39,0 %) et au Manitoba (33,8 %). Parmi les 1,6 million de salariés couverts par une convention collective au Québec en 2024, un peu moins de 48,0 % étaient âgés entre 25 et 44 ans et 10,0 % d'entre eux étaient âgés entre 15 et 24 ans³.

1. Les données pour la province de Québec en 2024 proviennent du tableau 14-10-0070-01 de Statistique Canada. Le taux de couverture syndicale pour le secteur de l'agriculture n'est pas fourni par Statistique Canada.
2. La donnée de Statistique Canada sur le nombre de salariés syndiqués ne précise pas si ces derniers détiennent le statut de membre d'une association syndicale. Le nombre réel de membres pourrait donc être moins élevé que 1,6 million de salariés syndiqués, qui est le nombre retenu dans la présente analyse. De plus, le nombre de salariés syndiqués correspond à l'ensemble des salariés, dont plusieurs ne sont pas visés par le Code du travail. Cela pourrait conduire à surestimer le nombre de salariés réellement visés par les dispositions proposées au projet de loi.
3. Les données sur la couverture syndicale par province et par âge proviennent du tableau 14-10-0129-01 de Statistique Canada.

b) Nombre d'entreprises et d'associations syndicales touchées

Selon les données du ministère du Travail de juin 2025, on compterait au Québec 8 440 organisations ayant une accréditation syndicale et 7 grandes centrales syndicales. Sur l'ensemble des accréditations syndicales, 6 % seraient incluses dans les entreprises de moins de 5 employés, 25 % dans les entreprises de 5 à 19 employés, 49 % dans les entreprises de 20 à 99 employés et 20 % dans les entreprises de 100 employés ou plus.

Au Québec, on comptait en 2023 environ 278 300 entreprises⁴, dont 97,7 % étaient des petites entreprises de moins de 100 salariés, 2,0 % étaient des entreprises de 100 à 499 salariés et environ 0,3 % étaient des entreprises de 500 salariés ou plus. Au Canada, les entreprises comptant plus de 500 employés étaient celles qui, en 2024, avaient le plus haut taux de couverture syndicale (50,6 %). Les entreprises de moins de 20 employés avaient quant à elles le plus faible taux de couverture syndicale (13,6 %)⁵.

La ventilation des données sur la couverture syndicale par taille d'entreprise pour le Québec diffère quelque peu de celle pour le Canada. Le tableau 2 présente les données sur la couverture syndicale pour le Québec en 2024.

TABLEAU 2

Couverture syndicale par taille d'entreprise en 2024 au Québec⁶

Taille de l'entreprise	Proportion de salariés (%)	
	Syndiqués	Non syndiqués
Ensemble des entreprises	10,5	89,5
De 1 à 4 employés	5,4	94,6
De 5 à 19 employés	12,6	87,4
De 20 à 99 employés	18,9	81,1
100 employés ou plus	53,0	47,0

4.2. Coûts pour les associations syndicales

Les recommandations proposées au projet de loi nécessitent une modification dans la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20), dans le Code du travail ainsi que dans la Loi sur les syndicats professionnels. Les dispositions sont présentées ci-dessous. Les

4. Le nombre d'entreprises avec employés provient [des données](#) de décembre 2023 de Statistique Canada, publiées dans les principales statistiques relatives aux petites entreprises.

5. Les données proviennent du tableau 14-10-0133-01 de Statistique Canada et sont disponibles uniquement pour le Canada.

6. Les données pour la province de Québec en 2024 proviennent du tableau 33-10-0901-01 de Statistique Canada.

implications financières liées aux recommandations sont analysées selon le type d'intervention.

Les coûts présentés dans cette section viseraient uniquement les associations syndicales. En effet, si certaines dispositions engendraient de nouvelles exigences pour les entreprises, ces dernières pourraient utiliser leurs ressources courantes afin de s'y conformer.

A. Gouvernance

Scrutin secret

Il est prévu au projet de loi d'ajouter, dans le Code du travail et la loi R-20, l'obligation de tenir un scrutin secret visant les salariés inclus dans une unité de négociation pour la fixation du montant de la cotisation syndicale et les modifications. De plus, tout scrutin secret, incluant par voie électronique, devrait être tenu à un moment opportun et avoir une durée raisonnable (d'un minimum de 24 heures). Il est d'ailleurs proposé de modifier la Loi sur les syndicats professionnels pour permettre au Code du travail et à la loi R-20 d'imposer que les statuts ou règlements de régie interne de l'association et leurs modifications soient présentés aux membres lors d'une assemblée et approuvés par la majorité de ceux qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote.

Ces modifications pourraient engendrer des coûts organisationnels pour les syndicats, liés notamment à la préparation et à la tenue des scrutins, que ce soit en personne ou de manière électronique. Toutefois, l'ampleur de ces coûts pourrait varier selon la taille de l'unité d'accréditation et, notamment, en fonction des pratiques déjà établies chez certains syndicats. Dans les grandes unités, l'organisation peut s'avérer plus complexe en raison du nombre élevé de salariés inclus dans l'unité de négociation, mais ces unités disposent souvent déjà de mécanismes de vote secret pour d'autres fins (ratification de conventions collectives, grèves, élections, etc.), ce qui atténuerait les coûts additionnels.

À l'inverse, pour les plus petites associations syndicales, la tenue d'un tel scrutin pourrait être réalisée plus simplement, par exemple grâce au recours au vote par Internet ou par courriel, sans générer nécessairement de frais supplémentaires importants. Rappelons que près de 60 % des unités d'accréditation au Québec en 2025 comptaient 49 salariés ou moins.

On peut poser l'hypothèse que pour les petites unités d'accréditation de moins de 50 salariés, représentant près de 60 %⁷ de l'ensemble des unités, les coûts additionnels liés à l'imposition du scrutin secret seraient négligeables. Pour ces petites unités, un scrutin secret pourrait être organisé à faible coût, notamment grâce au recours au vote par courriel, sans logistique particulière ni acquisition d'outils technologiques. Cependant, la mise en pratique de la disposition relative à la tenue du vote à un moment opportun et pour une durée raisonnable (minimum de 24 heures) pourrait être plus difficile pour ces petites

7 Les données proviennent des compilations effectuées par le ministère du Travail sur les accréditations syndicales.

associations disposant de ressources limitées. Ces dernières devraient non seulement organiser le scrutin secret, mais aussi assurer la communication avec l'ensemble des salariés inclus dans l'unité de négociation afin de faire la gestion des suivis, de répondre aux questions et de résoudre les problèmes techniques éventuels pendant l'ensemble de la durée du scrutin. Bien que ces tâches puissent représenter un effort organisationnel supplémentaire pour les petites associations syndicales, fonctionnant souvent avec un effectif restreint, elles n'engendreraient pas de coûts directs importants. En effet, on pose l'hypothèse que les coûts qui pourraient y être associés seraient liés au temps du personnel pour communiquer, effectuer un suivi et répondre aux questions des salariés inclus dans l'unité de négociation, et demeureraient faibles, variables et difficiles à quantifier. Par conséquent, ces activités n'engendreraient pas de coûts directs importants ni d'investissements supplémentaires.

Pour les associations de taille moyenne, soit celles comptant entre 50 et 499 salariés, les coûts de la mise en place d'une plateforme de scrutin électronique pourraient atteindre entre 1 800 \$ et 4 500 \$ par association⁸. Pour les plus grandes associations, celles regroupant 500 salariés ou plus, les coûts se situeraient dans une fourchette de 15 000 \$ à 30 000 \$ par association⁹. Le calcul repose sur l'hypothèse maximale¹⁰ selon laquelle l'ensemble des moyennes et grandes associations devraient se doter d'un nouveau système de vote électronique pour tenir les scrutins secrets, alors qu'en réalité, certaines associations syndicales pourraient déjà disposer d'un tel système. La disposition sur la tenue du vote à un moment opportun et pour une durée raisonnable pourrait être mise en œuvre sans coûts supplémentaires pour ces moyennes et grandes associations dès qu'un outil de vote électronique serait implanté.

Comme on compte actuellement 2 993 associations de taille moyenne et 409 grandes associations, l'application de ces coûts d'implantation donne un ordre de grandeur théorique allant de **11,5 millions de dollars à 25,7 millions de dollars** pour l'ensemble des associations. Dans les faits, les coûts réels pourraient donc être inférieurs à cette estimation.

En plus des coûts initiaux d'implantation d'une plateforme de scrutin électronique, des coûts récurrents pourraient devoir être assumés par les organisations syndicales pour l'entretien et la mise à jour de ces systèmes et le soutien technique quant à leur utilisation. Selon la documentation de plusieurs fournisseurs et sources spécialisées en gestion de plateformes

8. Les estimations de coûts pour les moyennes associations reposent sur un recensement visant plusieurs entreprises et consultants externes proposant des solutions de vote électronique et fournissant des estimations de prix en ligne.

9. Les coûts d'implantation d'un système de vote électronique présentés correspondent à des estimations uniquement. Les coûts pour les grandes associations proviennent des résultats d'une consultation réalisée en 2023 par [University Neighbourhoods Association](#) (en anglais seulement). Il s'agit d'une organisation officielle responsable de la gestion et de la gouvernance des principaux quartiers autour de l'Université de la Colombie-Britannique, avec un cadre formel pour la prise de décision et les élections liées à son conseil d'administration.

10. Dans les faits, de nombreux facteurs peuvent influencer les coûts réels, notamment la complexité des systèmes existants, les besoins de personnalisation, le niveau de sécurité exigé, les frais de formation et de maintenance ainsi que l'expérience préalable des employeurs avec des systèmes de vote électronique. En conséquence, ces estimations doivent être interprétées avec prudence et ne constituent pas une prévision précise des coûts à assumer par les associations.

électroniques, les frais annuels récurrents pourraient se situer entre 15 % et 25 % du coût d'implantation initial. Aux fins de l'analyse, on retiendra l'hypothèse de 20 %. Ainsi, les coûts récurrents annuels liés à l'utilisation d'une telle plateforme pourraient atteindre entre **2,3 millions de dollars** et **5,1 millions de dollars** pour l'ensemble des associations syndicales.

Dans la pratique, plusieurs facteurs viendront influencer ces coûts : certains syndicats pourraient déjà disposer d'outils technologiques adaptés pour tenir un scrutin secret et d'autres pourraient recourir à des solutions partagées ou à des services offerts à l'échelle nationale, ce qui réduirait le coût moyen par association. Inversement, des besoins particuliers, comme ceux liés à la complexité du système de gouvernance interne, aux exigences de sécurité ou à la nécessité d'intégrer le vote électronique à des structures existantes, pourraient accroître les coûts. Ces résultats doivent donc être considérés comme une estimation indicative des coûts, et non comme une évaluation exhaustive et définitive.

Interdiction de représailles

Le projet de loi prévoit également l'ajout dans le Code du travail d'une disposition prévoyant que tout membre a le droit d'exprimer sa dissidence lors d'une réunion ou de tout vote sans encourir de sanction. Cette disposition est considérée comme une disposition à coût nul, puisque les obligations qu'elle impose sont essentiellement administratives et internes au fonctionnement du syndicat et n'impliquent pas de frais directs pour les employeurs ou pour les syndicats.

Recours

En cas de manquement à ces obligations, le projet de loi prévoit également la possibilité de recours de nature pénale. Cette mesure vise essentiellement à assurer le respect des nouvelles obligations prévues. Aux fins de la présente analyse, il est estimé que l'effet dissuasif de l'imposition de sanctions (amendes) en cas d'infraction serait suffisant pour que les entreprises et les associations syndicales respectent les lois. On pose donc l'hypothèse que les lois seraient respectées et qu'il n'y aurait pas de coûts supplémentaires pour les employeurs ou les associations syndicales en lien avec l'imposition d'amendes.

Contenu minimal exigé aux statuts ou règlements de régie interne

Il est également proposé au projet de loi d'exiger, dans le Code du travail et la loi R-20, un contenu minimal aux statuts ou règlements de régie interne de l'association de salariés, pour que soient inclus, notamment, la structure et les affiliations, le cas échéant, le quorum ainsi que les modalités de révision des statuts ou règlements de régie interne. Ces nouvelles exigences concernant le contenu minimal ne devraient pas engendrer de coûts pour les associations syndicales, puisque ces règles existent généralement déjà en pratique dans leur fonctionnement interne. Les dispositions visent uniquement à formaliser par écrit des

éléments déjà en vigueur, ce qui représente un ajustement administratif mineur et sans incidence financière.

Les statuts ou règlements de régie interne devraient également présenter le processus mis en place pour permettre aux salariés de se soustraire au paiement de la part de la cotisation qui est facultative, soit celle consacrée au financement de certaines activités, ainsi que la procédure pour aviser l'ensemble des salariés de la tenue d'un vote. Cette nouvelle exigence pourrait nécessiter du temps pour les associations en ce qui concerne la planification et l'intégration des éléments requis à leurs statuts ou règlements de régie interne. Toutefois, les coûts liés à cette démarche devraient demeurer négligeables, puisqu'elle pourrait être réalisée dans le cadre du temps de libération syndicale déjà prévu.

De plus, à défaut de prévoir de tels processus ou un mode de convocation, ceux prévus dans un règlement du gouvernement s'appliqueraient.

Fréquence de révision des statuts ou règlements de régie interne

Il est aussi prévu d'ajouter une disposition prévoyant que les statuts ou règlements de régie interne d'une association accréditée doivent être révisés au moins une fois tous les cinq ans et que toute modification doit être approuvée en assemblée générale. Ces exigences n'entraîneraient pas de coûts directs pour les associations syndicales. La révision périodique des statuts ou règlements de régie interne représenterait une tâche administrative pouvant être effectuée dans le cadre du temps de libération syndicale déjà prévu, et dont la fréquence (au maximum chaque cinq ans) limite l'ampleur des ressources nécessaires. Quant à l'approbation en assemblée générale, elle n'impliquerait pas de frais supplémentaires, puisqu'elle peut être intégrée dans une assemblée générale déjà planifiée et qu'un vote secret ne serait pas requis. Ainsi, ces exigences n'engendreraient pas de dépenses supplémentaires pour les associations syndicales.

B. Vérification des états financiers

Obtention des états financiers

Selon le projet de loi, tout salarié pourrait, sur demande, obtenir une copie des états financiers de l'association qui le représente, qu'il soit membre ou non. De plus, les unions, fédérations ou confédérations devraient rendre accessibles intégralement et facilement les états financiers à la personne qui en fait la demande. En outre, une association accréditée en vertu du Code du travail devrait présenter chaque année à ses membres, lors d'une assemblée, ses états financiers. Quant à la loi R-20, le projet de loi prévoit d'élargir l'obligation de transmission des états financiers. Ainsi, en plus de les transmettre aux membres qui en font la demande, les associations syndicales devraient les transmettre à tout salarié visé par l'unité de négociation ou qui lui est affilié.

Ces dispositions n'entraîneraient pas de coûts supplémentaires considérables pour les organisations syndicales. En effet, elles ont déjà l'obligation de produire des états financiers, mais sont uniquement tenues de les remettre aux membres de l'association accréditée actuellement. Ces dispositions élargiraient l'accès aux états financiers, sans créer de

nouvelle obligation de production de documents. Des coûts négligeables de transmission de documents pourraient être engendrés considérant qu'un nombre supérieur de personnes pourraient se prévaloir de leur droit d'obtention des documents. Toutefois, il s'agirait d'un effort administratif marginal. Comme les documents existent déjà, la transmission, notamment par voie électronique, ne générerait que des coûts négligeables.

Dans le secteur de la construction, ces exigences s'appliqueraient à l'association de salariés et à l'association représentative ainsi qu'aux unions, aux fédérations et aux confédérations.

Exigence de vérification des états financiers

Le projet de loi introduit aussi une exigence de vérification des états financiers des associations accréditées, modulée selon la taille de l'unité syndicale. Les associations comptant moins de 50 salariés ne seraient assujetties à aucune exigence particulière, celles regroupant entre 50 et 199 salariés devraient se soumettre à une mission d'examen et celles de 200 salariés ou plus devraient se soumettre à un audit complet. Cette modulation vise à assurer un équilibre entre l'objectif de transparence et la capacité financière des syndicats, particulièrement pour les plus petites associations comptant moins de 50 salariés, qui représentent environ 60 % de l'ensemble des associations au Québec.

Afin d'estimer les coûts liés à cette mesure, les hypothèses suivantes ont été retenues : le coût d'une mission d'examen peut atteindre entre 5 000 \$ et 8 000 \$, tandis que le coût d'un audit se situerait autour de 10 000 \$. Sur cette base, les associations de moins de 50 salariés n'auraient aucun coût supplémentaire, puisqu'aucune exigence ne leur est imposée. Pour les associations de taille moyenne (entre 50 et 199 salariés), représentant environ 2 566 unités (30 % de l'ensemble des associations), les coûts seraient compris entre 12,83 millions de dollars et 20,53 millions de dollars. Les grandes associations de 200 salariés ou plus, qui représentent 836 unités (10 % de l'ensemble des associations), devraient quant à elles réaliser un audit, tout comme les grandes centrales syndicales, pour un coût total estimé à 8,43 millions de dollars.

En prenant en compte l'ensemble de ces estimations, on peut conclure que les coûts totaux associés à la mise en œuvre de cette disposition se situeraient entre **21,3 millions de dollars** et **29,0 millions de dollars**. Ces coûts seraient annuels, puisque les états financiers sont produits sur une base annuelle et devraient donc être vérifiés chaque année.

Le projet de loi prévoit également que les syndicats présentent leurs états financiers lors d'une assemblée. La disposition visée n'entraînerait pas de coûts supplémentaires pour les associations syndicales, dans la mesure où la présentation des états financiers pourrait être intégrée à une assemblée générale déjà prévue dans le fonctionnement courant des syndicats. En effet, il ne serait pas nécessaire de convoquer une assemblée uniquement pour la présentation des états financiers. Ainsi, les coûts liés à cette exigence peuvent être considérés comme nuls, puisqu'ils s'inscriraient dans les activités normales du syndicat.

Recours

Le projet de loi prévoit l'imposition de sanctions de nature pénale en cas de non-respect de ces obligations. Cette mesure vise à garantir la fiabilité et l'accessibilité des informations financières et à assurer le respect des nouvelles obligations introduites par la loi. Aux fins de la présente analyse, il est estimé que l'effet dissuasif associé à la possibilité de sanctions pénales suffirait pour inciter les syndicats à se conformer à leurs obligations légales. On pose donc l'hypothèse que les syndicats respecteraient la loi, de sorte qu'aucun coût supplémentaire ne devrait être assumé.

C. Ventilation des dépenses

Le projet de loi prévoit d'imposer à une association accréditée, à une association de salariés, à une association représentative, à une union, à une fédération, à une confédération, à une personne morale ou à une centrale l'obligation de produire annuellement un rapport sur l'utilisation des ressources financières faisant état de certains renseignements. Ce rapport devrait notamment préciser le montant correspondant à la cotisation principale et, le cas échéant, celui correspondant à la cotisation facultative ainsi que celui correspondant à la somme prélevée à titre de cotisation pour une fin et une durée déterminée, que cette cotisation soit de la nature d'une cotisation principale ou facultative. La somme des cotisations transmises à l'union, à la fédération, à la confédération, à la personne morale, à la centrale ou à l'organisation à laquelle adhère, appartient ou est affiliée l'association devrait aussi être indiquée. Le rapport devrait également présenter les noms et titres des personnes qui occupent une charge électorale et ceux du plus haut dirigeant non élu ainsi que la rémunération qui leur est versée et les autres avantages dont ils ont bénéficié. Le total de leurs dépenses de fonction devrait également être indiqué. Les dépenses de l'association supérieures à un seuil de 5 000 \$ devraient être identifiées et expliquées. Il en va de même pour les dépenses effectuées avec la cotisation facultative. Les renseignements relatifs à toutes ces dépenses, dont le montant et l'objet, devraient être indiqués. Enfin, toute autre information jugée utile pourrait être incluse par l'association accréditée au bénéfice de ses salariés membres.

Cette disposition constitue une nouveauté puisqu'aucun rapport de ce type n'est actuellement exigé. Elle entraînerait donc des coûts additionnels pour les associations syndicales, principalement liés au temps de travail requis pour réaliser l'ensemble des tâches nécessaires à la production du rapport, notamment la collecte, la compilation, l'analyse et la vérification de données ainsi que la préparation finale du rapport. Toutefois, on estime que les syndicats disposeraient déjà de la majorité des informations financières requises dans le cadre de leurs états financiers annuels et qu'ils utiliseraient généralement des systèmes comptables usuels, tels que SAGE ou Quickbooks. Ces systèmes permettraient de répondre aux nouvelles exigences avec des ajustements limités, plutôt qu'avec une refonte complète des pratiques comptables.

L'obligation de précision et de ventilation plus détaillée des montants des cotisations représenterait également une nouveauté pour les syndicats. À l'heure actuelle, on estime que les cotisations sont généralement incluses dans les états financiers comme une seule ligne de produits, sans ventilation spécifique. La disposition proposée imposerait donc un

changement dans la présentation comptable afin de détailler davantage ces cotisations. Or, comme l'information sous-jacente serait déjà disponible dans les systèmes comptables, cet ajustement relèverait davantage d'un travail de reclassification, de ventilation ou de codification que d'un travail de saisie. Ainsi, la disposition exigerait une adaptation des pratiques pour les associations syndicales, mais cette adaptation ne devrait pas représenter une charge de travail substantielle pour elles.

En tenant compte des hypothèses préalablement mentionnées, on estime que la réalisation de l'ensemble des tâches nécessaires à la production du rapport représenterait entre 20 et 60 heures¹¹ par organisation syndicale, en fonction notamment de la taille et de la complexité de leur gestion interne. On pose également l'hypothèse que le temps requis pour préparer le rapport demeure relativement stable, peu importe la taille de l'association syndicale. La répartition de ces heures a été établie en fonction du personnel généralement mobilisé pour ce genre d'exercice. Ainsi, environ 45 % des tâches pourraient être réalisées par du personnel de niveau technique (agent de bureau, secrétaire, aide-comptable, etc.), 50 % par un comptable ou un professionnel qualifié pour effectuer la reddition et la préparation des états financiers et environ 5 % par un gestionnaire, un directeur ou le président, notamment pour assurer la vérification finale des données et l'approbation.

On pose l'hypothèse que ces coûts seraient assumés à l'interne, par les ressources administratives ou comptables déjà en place au sein des organisations syndicales. Puisqu'il n'est pas prévu que ce rapport fasse l'objet d'une vérification comptable externe, les coûts additionnels seraient essentiellement liés au temps de travail de la main-d'œuvre et aux activités de préparation administrative nécessaires.

Aux fins des estimations de coûts, les salaires horaires médians observés au Québec en 2024 ont été utilisés¹². Ainsi, le salaire horaire d'un employé de niveau technique (agent de bureau, secrétaire, aide-comptable) est estimé à 22,60 \$ l'heure, celui d'un comptable à 40,00 \$ l'heure et celui d'un directeur à 57,69 \$ l'heure. Ces paramètres permettent d'établir une base de calcul représentative des coûts salariaux assumés par les syndicats dans le cadre de cette nouvelle obligation.

En appliquant la ventilation des heures à la fourchette de 20 à 60 heures, puis en multipliant par les salaires correspondant aux différentes catégories de personnel, on obtient le coût direct par association syndicale, qui peut atteindre entre 773 \$ et 2 320 \$. Après avoir appliqué les charges sociales et les taxes sur la masse salariale¹³, le coût total pour l'ensemble des organisations syndicales atteint entre **6,5 millions de dollars** et **19,6 millions de dollars**. Ces montants traduisent l'effort administratif supplémentaire requis par l'obligation de produire ce nouveau rapport annuellement.

11. Cette hypothèse repose sur une consultation réalisée auprès de comptables.

12. Les données proviennent du Guichet-Emploi du gouvernement fédéral, qui présente les données sur le salaire médian pour l'année 2024 au Québec.

13. Aux fins du calcul, on applique des taxes sur la masse salariale de [16,96 %](#).

Le projet de loi prévoit également que ce rapport serait présenté chaque année lors d'une assemblée et qu'il serait rendu disponible sur demande d'un salarié. Cette disposition n'entraînerait toutefois pas de coûts supplémentaires importants pour les associations syndicales. En effet, la présentation du rapport pourrait s'intégrer à l'ordre du jour d'une assemblée déjà prévue dans le cadre du fonctionnement habituel des syndicats, sans nécessiter la tenue d'une assemblée additionnelle. Par ailleurs, puisque le rapport aurait déjà été produit en vertu de l'obligation décrite précédemment, sa mise à disposition ne générerait que des coûts négligeables de transmission, notamment lorsqu'il serait transmis par voie électronique. Ainsi, cette disposition n'engendrerait pas de coûts additionnels importants pour les syndicats.

De plus, le projet de loi prévoit qu'en cas de manquement à ces obligations, des recours de nature pénale pourraient être intentés par le salarié représenté ou la personne représentée. Aux fins de la présente analyse, il est estimé que l'effet dissuasif de l'imposition de sanctions de nature pénale en cas d'infraction serait suffisant pour que les lois soient respectées. On pose donc l'hypothèse que les lois seraient respectées et qu'il n'y aurait pas de coûts supplémentaires pour les employeurs ou les associations syndicales en lien avec l'imposition de sanctions.

D. Possibilité de se soustraire au paiement de la part de la cotisation dite facultative

La disposition proposée permettrait aux salariés de se soustraire au paiement de la part de la cotisation dite facultative demandée par l'association qui les représente ou celle à qui ils sont affiliés. Cette part de la cotisation syndicale permet de financer notamment des activités ne relevant pas directement de la représentation collective en matière de conditions de travail.

Globalement, les associations de salariés devraient présenter annuellement à leurs membres le montant relatif à la cotisation facultative ainsi que la part consacrée à la centrale, à la confédération, à la fédération ou à l'union ainsi qu'un rapport sur les ressources financières utilisées au cours de la dernière année pour tenir les activités financées à même la somme prélevée à titre de cotisation facultative, lequel présenterait le montant et l'objet de chaque dépense. À la suite de cette présentation, l'association de salariés devrait tenir un scrutin secret d'une durée minimale de 24 heures pour l'ensemble des salariés. Si une majorité des salariés ayant exercé leur droit de vote ne souhaitent pas verser la cotisation facultative, celle-ci ne pourrait être prélevée.

Dans ce cas, cette mesure se traduirait par de légères économies pour les salariés concernés, ce qui correspondrait à une perte de revenus potentielle pour les organisations syndicales.

À partir des quelques taux de cotisation syndicale rendus publics, on estime que la cotisation moyenne serait de 1,5 %¹⁴ du salaire d'un salarié syndiqué. En ce qui concerne la part dite facultative des cotisations syndicales, il n'existe pas, à notre connaissance, de données dans la littérature permettant d'exprimer de façon fiable cette proportion. À partir d'informations financières rendues publiques par une organisation syndicale, nous avons estimé que la part des cotisations pouvant être associée à des activités facultatives se situerait autour de 1,4 %, avec une hypothèse maximale de 3,3 % si certaines dépenses connexes étaient incluses¹⁵.

En ce qui concerne la cotisation locale, on pose l'hypothèse que la part consacrée à des activités dites facultatives serait inférieure à celle observée pour la cotisation versée à la centrale. Les syndicats locaux disposent en effet de budgets plus restreints et orientent généralement une plus grande proportion de leurs ressources vers des activités directement liées à la représentation de leurs membres et au soutien des relations de travail. À titre d'hypothèse, nous retenons que cette part équivaldrait à environ la moitié de celle de la centrale. Ainsi, si la proportion de la cotisation centrale allouée à des activités facultatives se situait entre 1,4 % et 3,3 %, celle applicable à la cotisation locale se situerait plutôt entre 0,7 % et 1,7 %. Ces ordres de grandeur demeurent toutefois approximatifs et probablement surestimés, faute de données publiques détaillées permettant de vérifier l'ampleur réelle de ces dépenses sur le plan local.

Sur cette base, un salarié syndiqué type gagnant approximativement 73 300 \$ par année¹⁶ pourrait payer un peu plus de 1 100 \$ par année en cotisation syndicale (centrale et locale). Ainsi, s'il décidait de se soustraire au paiement de la part facultative de la cotisation, le salarié pourrait économiser entre **12 \$** et **28 \$** par année. Cette estimation repose sur l'hypothèse que le salarié paie à la fois une cotisation à sa centrale syndicale et une cotisation locale, ce qui n'est pas le cas de tous les salariés inclus dans une unité de négociation. Les montants doivent donc être interprétés comme un ordre de grandeur indicatif plutôt que comme une valeur représentative de l'ensemble des situations.

14. Il y a peu d'information publique sur les taux de cotisation syndicale. L'estimation retenue repose sur les données accessibles pour certaines grandes associations syndicales, soit par la publication explicite de leurs taux de cotisation à la centrale, soit par l'analyse de leurs états financiers ou de leurs budgets, lorsqu'applicable. En revanche, il n'y a pas de données publiques sur les cotisations locales. Ainsi, par souci de cohérence et afin de disposer d'un ordre de grandeur, on pose l'hypothèse volontairement forte selon laquelle la cotisation locale est équivalente à la cotisation centrale pour les syndicats affiliés. Cette hypothèse vise à pallier l'absence d'information publique et pourrait surestimer ou sous-estimer la réalité selon les pratiques propres à chaque organisation syndicale.

15. Cette estimation repose sur l'analyse des [états financiers 2020-2023 de la Confédération des syndicats nationaux](#) (CSN). Nous avons posé l'hypothèse forte que la charge budgétaire intitulée « Appui à nos revendications » correspond au scénario minimal de dépenses facultatives, et que l'ajout des charges liées à la recherche et à la condition féminine constituerait un scénario maximal. Cette hypothèse demeure très approximative et doit être interprétée avec grande prudence. D'une part, il est possible que la CSN consacre une part plus élevée des cotisations que la moyenne des associations syndicales à ce type de dépenses, ce qui tendrait à surestimer la proportion dite facultative. D'autre part, la catégorisation de ces postes comme « secondaires » découle de notre propre jugement analytique à partir des libellés budgétaires, ce qui accentue le caractère estimatif de l'exercice.

16. Selon le tableau 14-10-0065-01 de Statistique Canada, le salaire horaire moyen en 2024 au Québec pour un salarié représenté par un syndicat serait de 35,22 \$ l'heure. On pose l'hypothèse que le salarié travaillerait 40 heures par semaine, 52 semaines par année.

En poussant l'exercice plus loin, si l'on applique cette estimation à l'ensemble des 1,6 million de salariés syndiqués au Québec, en supposant que 50 % d'entre eux choisiraient simultanément de retirer la part dite facultative de leur cotisation, la perte de revenus potentielle pour les organisations syndicales se situerait entre **9,8 millions de dollars** et **22,6 millions de dollars** par année. Cette estimation repose toutefois sur des hypothèses volontairement maximisées et sur un nombre très restreint de données financières disponibles. Elle doit donc être interprétée avec prudence.

La présente disposition exige que les associations syndicales ventilent la cotisation afin de présenter certains détails liés à la cotisation dite facultative. Les coûts liés à la ventilation ont déjà été pris en considération dans la présente analyse (mesure C sur la ventilation des dépenses) et ne sont donc pas recalculés pour la présente mesure. Par ailleurs, aucune dépense supplémentaire n'est anticipée pour l'organisation d'une assemblée générale puisque cette décision pourrait être intégrée à une assemblée déjà prévue (point ajouté à l'ordre du jour). Enfin, le fait que le choix doive être entériné lors d'un scrutin secret a déjà été pris en compte dans nos estimations antérieures, lorsque nous avons posé l'hypothèse que certaines associations syndicales devraient se doter d'un système de vote électronique.

De plus, des règles particulières encadreraient l'utilisation des sommes déjà accumulées par les syndicats pour financer des activités visées par la cotisation facultative. Ainsi, les syndicats devraient identifier la part de ces sommes qu'ils souhaitent consacrer à de telles activités, puis les constituer ou les regrouper dans un fonds distinct, afin d'en permettre le suivi et d'assurer une reddition de comptes adéquate. L'utilisation de ces sommes devrait être autorisée par l'ensemble des salariés lors de la tenue d'un scrutin secret, dans un délai maximal de six mois suivant la sanction. D'ici là, ces fonds pourraient être affectés à toute initiative jugée pertinente. L'utilisation du scrutin secret pour déterminer l'utilisation de ces sommes pourrait entraîner des coûts pour les associations syndicales. Toutefois, ces coûts ont déjà été pris en compte dans les estimations antérieures présentées dans la présente analyse.

On peut également poser l'hypothèse que la modification, au maximum une fois par année, du montant des cotisations perçues par le syndicat n'entraînerait pas de coûts additionnels importants pour ces organisations. En effet, il est raisonnable de penser que les équipes de direction locales et centrales procèdent déjà, sur une base annuelle, à des mises à jour de leurs systèmes ou de leurs pratiques administratives pour tenir compte de changements dans les taux de cotisation ou dans l'effectif syndical. Dans la mesure où ces ajustements demeurerait ponctuels et limités à une fréquence annuelle, l'ajout d'une modification supplémentaire liée à la modification des cotisations perçues pourrait donc s'intégrer aux ajustements déjà prévus, sans représenter un fardeau administratif distinct considérable.

Du côté des employeurs qui assurent la retenue à la source des cotisations syndicales par le biais de la paie, le même raisonnement peut être appliqué. Puisqu'il ne s'agirait pas d'une gestion au cas par cas, mais bien d'un paramètre uniforme appliqué à l'ensemble des salariés syndiqués de l'entreprise, la modification pourrait être effectuée en bloc, une seule fois par année. Les systèmes de paie sont déjà conçus pour être ajustés ponctuellement (par exemple lors de changements de conventions collectives ou de barèmes salariaux).

Ainsi, la prise en compte d'une nouvelle répartition des cotisations lors d'un exercice annuel d'ajustement ne devrait pas entraîner de coûts additionnels considérables pour les employeurs.

E. Sommaire des coûts

Le tableau 3 présente les coûts directs liés à l'ensemble des dispositions présentées. Lors de la première année, les associations syndicales pourraient chercher à se doter d'une plateforme de vote électronique. Cela représenterait, pour l'ensemble des associations, un coût atteignant entre 11,5 millions de dollars et 25,7 millions de dollars. À ce coût d'implantation s'ajouteraient les coûts liés aux exigences de vérification des états financiers (entre 21,3 millions de dollars et 29,0 millions de dollars) et les coûts pour les ventilations des dépenses (entre 6,5 millions de dollars et 19,6 millions de dollars). Les coûts directs pour l'ensemble des syndicats lors de la première année atteindraient donc entre 39,3 millions de dollars et 74,3 millions de dollars.

Lors des années suivantes, les coûts liés aux exigences de vérification des états financiers ainsi qu'à la ventilation des dépenses demeureraient, mais des coûts de mise à jour et d'entretien des plateformes électroniques de vote seraient à payer (entre 2,3 millions de dollars et 5,1 millions de dollars). Les coûts récurrents directs pour l'ensemble des syndicats atteindraient donc entre 30,1 millions de dollars et 53,7 millions de dollars.

TABLEAU 3

Coûts directs liés à la conformité aux règles

(En millions de dollars)

	Période d'implantation (1 ^{re} année)	Coûts pour les années subséquentes (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, de machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0
Coûts de location d'équipement	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	Entre 39,3 et 74,3	Entre 30,1 et 53,7
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	Entre 39,3 et 74,3	Entre 30,1 et 53,7

Le tableau 4 présente les manques à gagner potentiels, soit les pertes de revenus que pourraient subir les associations syndicales. Selon le scénario retenu, ces manques à gagner pourraient atteindre entre 9,8 millions de dollars et 22,6 millions de dollars si la moitié de l'ensemble des salariés choisissaient de retirer leurs cotisations dites facultatives. Une telle situation se traduirait par une diminution des revenus disponibles pour les syndicats.

TABLEAU 4

Manques à gagner

(En millions de dollars)

	Période d'implantation (1 ^{re} année)	Coûts pour les années subséquentes
Diminution des revenus	Entre 9,8 et 22,6	Entre 9,8 et 22,6
Autres types de manques à gagner		
TOTAL DES MANQUES À GAGNER	Entre 9,8 et 22,6	Entre 9,8 et 22,6

Le tableau 5 présente un sommaire des coûts pour les associations syndicales. En tenant compte à la fois des coûts récurrents (dès la 2^e année) et des manques à gagner potentiels, les associations syndicales pourraient avoir à assumer un fardeau financier supplémentaire variant entre 39,9 millions de dollars et 76,3 millions de dollars. Il n'y aurait pas de coûts liés

aux formalités administratives et les employeurs n'auraient pas de coûts supplémentaires à assumer relativement aux dispositions proposées.

TABLEAU 5

Synthèse des coûts pour les associations syndicales

(En millions de dollars)

	Période d'implantation (1 ^{re} année)	Coûts pour les années subséquentes (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	Entre 39,3 et 74,3	Entre 30,1 et 53,7
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	Entre 9,8 et 22,6	Entre 9,8 et 22,6
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	Entre 49,1 et 96,9	Entre 39,9 et 76,3

4.3. Économies pour les associations syndicales

Le projet de loi n'engendrerait pas d'économies directes importantes pour les entreprises ou pour les associations syndicales.

TABLEAU 6

Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises (associations syndicales) et participation du gouvernement

(En millions de dollars)

	Période d'implantation	Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet
Économies liées à la conformité aux règles	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux qu'à l'habitude	0	0
Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
Revenus supplémentaires à la suite de l'augmentation des tarifs payables aux entreprises	0	0
Contribution gouvernementale sous différentes formes (réduction de taxes, crédit d'impôt, subvention, etc.)	0	0
TOTAL LIÉ AUX EFFETS FAVORABLES AU PROJET	0	0

4.4. Synthèse des coûts et des économies

La première année, le projet de loi engendrerait des coûts pour les associations syndicales variant entre 39,3 millions de dollars et 74,3 millions de dollars en raison des dépenses liées à l'implantation de la plateforme de vote électronique pour la disposition sur la gouvernance. Les années suivantes, les coûts récurrents seraient réduits et pourraient atteindre entre 30,1 millions de dollars et 53,7 millions de dollars. Parallèlement, des manques à gagner potentiels pourraient être observés si certains salariés choisissaient de ne plus payer leurs cotisations dites facultatives, ce qui pourrait engendrer des pertes de revenus annuels comprises entre 9,8 millions de dollars et 22,6 millions de dollars pour les syndicats. Il n'y aurait pas d'économies engendrées pour les associations syndicales et pour les employeurs.

Le manque de données a conduit à formuler des hypothèses parfois fortes et souvent maximisées afin de fournir une estimation prudente des coûts, de manière à ne pas sous-estimer la charge financière potentielle des syndicats. Il convient également de rappeler que les chiffres présentés doivent être considérés comme des ordres de grandeur plutôt que comme des coûts exacts et certains. Malgré ces coûts, le projet de loi comporterait des bienfaits qui contribueraient à atténuer la charge financière des syndicats. Les nouvelles obligations s'inscriraient dans le cadre de pratiques majoritairement existantes, ce qui limiterait la nécessité d'implanter des procédures supplémentaires.

Par ailleurs, les mesures ont été établies de manière à tenir compte de la capacité financière des petites associations syndicales. Ces dernières bénéficient d'obligations plus souples et adaptées à leur taille, ce qui permet de réduire leur charge administrative et financière et de s'assurer qu'elles peuvent respecter les objectifs de transparence et de reddition de comptes du projet de loi. L'ensemble de ces éléments permet de mettre en perspective les coûts estimés, qui doivent être appréciés à la lumière des avantages en matière de transparence, de gouvernance et de responsabilisation des organisations syndicales.

4.5. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies

Les hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts sont présentées pour chacune des propositions de modifications législatives. Elles s'appuient sur des données provenant de Statistique Canada, du ministère du Travail, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que de l'Institut de la statistique du Québec et sur des informations publiques publiées par certaines centrales syndicales.

En ce qui concerne les dispositions liées à la gouvernance, les hypothèses retenues reposent sur le fait que les coûts découleraient surtout de nouveaux mécanismes démocratiques, notamment de l'organisation de scrutins secrets. On présume que les petites associations syndicales, qui représentent la majorité des unités au Québec, seraient en mesure d'organiser ces scrutins à très faible coût, en recourant à des solutions simples comme le vote électronique par courriel, ce qui limiterait les dépenses additionnelles. Pour les associations de taille moyenne ou de grande taille, l'hypothèse retenue est qu'elles devraient s'équiper d'outils technologiques plus robustes pour gérer la logistique des

scrutins secrets par voie électronique, ce qui pourrait générer des coûts d'implantation élevés ainsi que des coûts récurrents liés à la mise à jour et à l'entretien. Toutefois, on considère que plusieurs organisations disposent déjà de certains mécanismes de vote secret de façon électronique, de sorte que les coûts additionnels seraient variables et probablement inférieurs aux estimations maximales.

En complément, certaines hypothèses relatives aux coûts d'implantation et de fonctionnement des systèmes électroniques de vote ont été établies à partir de données disponibles dans la littérature et sur des sites Internet de consultants spécialisés. Ces données ont été utilisées pour fournir un ordre de grandeur, et les estimations produites à partir de ces données demeurent approximatives et à interpréter avec prudence.

Pour les autres dispositions liées au thème de la gouvernance, on pose l'hypothèse que les exigences du projet de loi correspondent en grande partie à des pratiques déjà courantes dans la gestion interne des associations syndicales et qu'elles sont donc déjà intégrées à leur fonctionnement. Ensuite, on présume que les ajustements nécessaires, par exemple la mise à jour ou la formalisation par écrit de règles existantes, peuvent être faits dans le cadre du temps de libération syndicale déjà prévu, sans nécessiter de ressources supplémentaires. Enfin, pour ce qui est de l'approbation en assemblée générale, on fait l'hypothèse que celle-ci peut être intégrée à une assemblée déjà planifiée, ce qui évite d'engendrer de nouveaux frais d'organisation.

Concernant l'obligation pour les syndicats et les organisations syndicales de rendre accessibles leurs états financiers à tout salarié qui en fait la demande, l'analyse repose sur plusieurs hypothèses principales. Tout d'abord, on considère que les états financiers sont déjà produits annuellement par les syndicats en vertu de leurs obligations actuelles, de sorte que la mesure n'imposerait pas la production de nouveaux documents. Ensuite, on présume que la transmission des documents, notamment par voie électronique, constitue une opération administrative simple et sans coût, même à un plus grand nombre de personnes. Enfin, on pose l'hypothèse que la présentation des états financiers en assemblée générale pourrait être intégrée à une assemblée déjà prévue dans le fonctionnement courant des syndicats, ce qui permet d'éviter la tenue d'assemblées additionnelles.

Au sujet de l'obligation de produire un rapport annuel sur l'utilisation des ressources financières, on estime que la majeure partie de l'information requise est déjà disponible dans les systèmes comptables des organisations syndicales et que ces dernières utiliseraient des systèmes comptables leur permettant de répondre plus aisément aux nouvelles exigences. La charge supplémentaire des associations correspondrait donc surtout à un travail de collecte, de compilation, d'analyse, de ventilation et de mise en forme du rapport. On suppose également que ces tâches seraient assumées à l'interne par les ressources administratives ou comptables déjà en place dans l'organisation syndicale et qu'il ne serait pas nécessaire de recourir à des services externes de vérification. Ainsi, les coûts additionnels seraient limités au temps de travail à l'interne, qui pourrait représenter entre 20 et 60 heures selon la complexité de l'organisation, et être réparti entre personnel technique, professionnel et de gestion. Enfin, on considère que la présentation du rapport en

assemblée générale pourrait être intégrée à une assemblée déjà prévue, et que la diffusion auprès des salariés pourrait se faire par voie électronique, entraînant seulement des coûts marginaux de transmission.

Concernant la disposition sur la possibilité de se soustraire au paiement de la part de la cotisation dite facultative, plusieurs hypothèses ont été retenues afin d'évaluer les impacts. La proportion de la cotisation syndicale consacrée aux activités dites facultatives est peu traitée et repose sur des informations financières limitées. On pose l'hypothèse qu'elle atteindrait entre 1,4 % et 3,3 % pour la cotisation à la centrale et à environ la moitié de ces taux pour la cotisation locale. Sur cette base, les économies potentielles pour un salarié type sont modestes, de l'ordre de quelques dizaines de dollars par année. À plus grande échelle, si 50 % des salariés syndiqués retiraient leur cotisation facultative, la perte de revenus potentielle pour les organisations syndicales pourrait théoriquement atteindre plusieurs dizaines de millions de dollars, mais ce scénario est volontairement maximisé.

De plus, on estime que la modification annuelle du montant des cotisations perçues, tant pour les syndicats que pour les employeurs, pourrait s'intégrer aux pratiques administratives et aux systèmes de paie déjà existants, sans générer de coûts supplémentaires importants. Ces hypothèses visent à fournir un ordre de grandeur indicatif et doivent être interprétées avec prudence, compte tenu de la rareté des données publiques et de la variabilité possible entre les organisations syndicales.

4.6. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies

Dans le respect des privilèges des parlementaires de prendre connaissance du contenu d'un éventuel projet de loi, les travaux à l'Assemblée nationale représenteront l'occasion, pour les partenaires du monde du travail, de s'exprimer sur le contenu du projet de loi et d'exposer leurs remarques relatives aux documents déposés, notamment l'analyse d'impact réglementaire.

4.7. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée

Le projet de loi vise principalement à améliorer l'exercice démocratique des salariés syndiqués membres, à s'assurer que l'ensemble des salariés syndiqués ont accès facilement à des informations fiables concernant les états financiers, à exiger plus de transparence des syndicats sur leurs dépenses ainsi qu'à offrir la possibilité aux salariés de ne pas contribuer financièrement aux activités qui ne sont pas directement liées aux conditions de travail.

Les dispositions liées à la gouvernance visent à renforcer la transparence et la participation démocratique au sein des associations syndicales. L'introduction de dispositions visant le vote lors de scrutins secrets permettrait aux salariés de voter librement sans crainte de représailles tandis que l'interdiction de représailles protégerait les membres exprimant une dissidence. De plus, l'exigence de contenu minimal dans les statuts ou règlements de régie

interne ainsi que la révision périodique de ceux-ci tous les cinq ans au maximum assureraient que les règles internes sont formalisées et mises à jour. Ces mesures permettraient de favoriser la confiance des salariés syndiqués et la légitimité des décisions prises par les instances syndicales.

Ces mesures impliqueraient toutefois, pour les associations syndicales, des ajustements dans leurs pratiques. L'obligation de tenir des scrutins secrets entraînerait des coûts pour les syndicats qui pourraient devoir investir dans un système de vote électronique. Par ailleurs, l'organisation et la gestion de ce type de scrutin mobiliseraient du temps pour le personnel des syndicats, notamment pour communiquer avec les salariés, effectuer un suivi quant aux réponses et résoudre les problèmes techniques. Les coûts et les efforts varieraient selon la taille et la complexité des associations syndicales. En effet, les petites unités syndicales pourraient s'en sortir à moindre coût avec une logistique de vote plus simple, tandis que les grandes associations pourraient faire face à des coûts plus élevés. Les autres mesures de gouvernance comme la révision périodique des statuts ou règlements de régie interne ou l'interdiction de représailles pourraient quant à elles entraîner des coûts plus modestes, voire négligeables, principalement liés au temps de travail pour formaliser les règles et organiser les assemblées. Toutefois, l'ampleur exacte resterait dépendante des pratiques internes de chaque organisation syndicale.

La disposition visant à imposer des missions d'examen ou des audits selon la taille des associations syndicales renforcerait la transparence et la fiabilité des informations financières mises à la disposition des salariés syndiqués. Elle permettrait aux salariés d'avoir un accès élargi aux états financiers et de mieux comprendre l'utilisation des ressources de leur syndicat. L'exigence modulée selon la taille de l'unité permettrait par ailleurs d'équilibrer l'objectif de transparence avec la capacité financière des syndicats.

Cette mesure pourrait toutefois entraîner des coûts récurrents importants pour les associations syndicales de taille moyenne et de grande taille, liés aux missions d'examen et aux audits complets. De plus, des coûts administratifs, bien que négligeables, pourraient être engendrés par l'obligation de présentation des états financiers lors des assemblées générales. Les demandes d'accès à de l'information supplémentaire pouvant être faites par les salariés pourraient également représenter du temps de traitement pour le personnel des syndicats.

L'obligation de produire un rapport annuel sur l'utilisation des ressources financières contribuerait à accroître la transparence envers les salariés et à améliorer la reddition de comptes. En distinguant clairement la ventilation des cotisations syndicales, les salariés disposeraient d'une information plus complète sur l'utilisation de leurs contributions financières. De plus, l'inclusion d'informations relatives à la rémunération et aux avantages des dirigeants élus et non élus favoriserait une meilleure compréhension de la gestion des ressources syndicales. La présentation annuelle du rapport lors d'une assemblée et sa mise à disposition sur demande permettraient également à l'ensemble des salariés affiliés d'accéder facilement à l'information, ce qui renforcerait la confiance et la légitimité démocratique des organisations syndicales. Pour les syndicats, cette obligation pourrait

aussi être vue comme une occasion d'améliorer leurs pratiques internes de suivi budgétaire et de gestion.

Toutefois, la préparation d'un tel rapport représenterait une charge administrative supplémentaire pour les organisations syndicales. Le temps nécessaire à la collecte, à la compilation et à la catégorisation des informations ainsi que le temps requis pour la préparation du rapport et pour sa présentation engendreraient des coûts non négligeables pour les organisations syndicales. Cette obligation pourrait également être perçue comme une contrainte additionnelle, surtout pour les syndicats qui ne disposeraient pas d'équipes administratives ou comptables et qui devraient affecter une partie de leurs ressources à cette tâche. Enfin, les coûts liés à la diffusion du rapport et à sa présentation en assemblée demeureraient faibles, mais la nouvelle disposition impliquerait une période d'adaptation et de mise en place qui pourrait entraîner une augmentation temporaire de la charge de travail des syndicats.

La possibilité pour les salariés de se soustraire au paiement de la part dite facultative de la cotisation syndicale pourrait avoir l'effet de renforcer le droit de choisir de financer ou non certaines activités qui ne sont pas directement liées à la représentation en matière de conditions de travail. Cette mesure permettrait aussi de générer de légères économies, qui pourraient atteindre entre 12 \$ et 28 \$ annuellement, pour les salariés concernés. Même si les montants individuels sont modestes, ces économies pourraient être perçues comme des gains symboliques en faveur de la liberté de choix des travailleurs.

De plus, la transparence accrue exigée par la ventilation et la présentation des cotisations permettrait aux salariés syndiqués membres d'avoir une meilleure compréhension de l'utilisation de leurs contributions financières, ce qui pourrait contribuer à renforcer la confiance envers les organisations syndicales, et ce, même si certains choisiraient de ne pas participer à ces dépenses dites facultatives.

La disposition entraînerait un manque à gagner pour les organisations syndicales qui dépendrait du nombre de salariés choisissant d'exercer leur droit de retrait. Dans un scénario où 50 % des 1,6 million de salariés syndiqués au Québec retireraient leur contribution facultative, la perte annuelle de revenus pour l'ensemble des syndicats pourrait atteindre entre 9,8 millions de dollars et 22,6 millions de dollars. Même si ces chiffres sont volontairement maximisés et doivent être interprétés avec prudence, ils illustrent que l'impact pourrait être majeur pour certaines organisations si ce scénario se concrétisait.

Cette mesure comporterait également un risque de désolidarisation, en affaiblissant la logique de contribution collective qui constitue une base du financement syndical. Cette perte de revenus pourrait également limiter la capacité des syndicats à financer des activités non directement liées à la représentation collective en matière de relations de travail, mais pouvant avoir des retombées positives pour les salariés syndiqués, notamment celles liées à la promotion des droits des travailleurs, au soutien à des causes sociales ou à la participation à des coalitions intersyndicales.

Du côté administratif, en ce qui concerne la disposition, les syndicats devraient modifier annuellement la répartition des cotisations et organiser un scrutin secret. La mise en place du mécanisme de retrait pourrait alourdir légèrement la charge de gestion pour certaines associations, notamment locales, qui disposent de ressources limitées.

Le projet de loi a été élaboré en prenant en considération la capacité organisationnelle et financière des associations syndicales. Ainsi, certaines dispositions, comme celles liées à la vérification des états financiers, ont été modulées selon la taille des syndicats afin d'éviter d'imposer un fardeau disproportionné aux plus petites unités syndicales. Le projet engendrerait certains coûts supplémentaires ainsi que des manques à gagner potentiels pour les organisations syndicales, mais les bénéfices attendus demeurent substantiels. Les dispositions proposées permettraient de renforcer de façon significative la transparence, d'améliorer la gouvernance interne et de consolider les pratiques démocratiques, ce qui contribuerait à accroître la crédibilité des instances syndicales et la confiance envers elles.

5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI

Les dispositions prévues par le projet de loi n'entraîneraient pas d'impact direct sur l'emploi. Du côté des employeurs, les dispositions ne modifieraient ni l'organisation du travail ni les effectifs. Les employeurs auraient tout au plus de très légers ajustements administratifs liés notamment aux cotisations facultatives à faire, mais rien d'une ampleur suffisante pour engendrer un impact sur l'emploi. Du côté des associations syndicales, les dispositions du projet de loi engendreraient des tâches administratives additionnelles. Toutefois, celles-ci devraient pouvoir être effectuées par les ressources déjà en place dans les organisations et ne devraient pas engendrer d'impact sur les postes.

Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

Appréciation	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le[s] secteur[s] touché[s])	
☐	500 et plus
☐	100 à 499
☐	1 à 99
Aucun impact	
☒	0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le[s] secteur[s] touché[s])	
☐	1 à 99
☐	100 à 499
☐	500 et plus
Analyse et commentaires : Le projet de loi n'entraînerait aucun impact sur l'emploi.	

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Le projet de loi tient compte de la taille des associations syndicales, notamment pour la disposition relative à l'exigence de fiabilité des états financiers. Cette mesure est modulée selon la taille de l'unité syndicale : les plus petites associations (moins de 50 salariés) ne sont soumises à aucune vérification externe, les associations de taille moyenne (50 à 199 salariés) doivent se soumettre à une mission d'examen et les grandes associations (200 salariés ou plus) sont assujetties à un audit complet.

Cette approche différenciée permet d'alléger le fardeau administratif et financier pour les petites et moyennes associations syndicales tout en permettant de maintenir un niveau de transparence et de fiabilité approprié pour les organisations plus grandes. Elle assure un équilibre entre la protection des droits des salariés syndiqués et la capacité financière des syndicats, tout en limitant les coûts additionnels pour les petites organisations.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Ce projet de loi est sans impact sur la compétitivité des associations syndicales et des entreprises. En effet, les dispositions du projet de loi s'appliqueraient de manière uniforme à l'ensemble des associations syndicales sans viser celles qui évoluent dans un secteur économique en particulier. Elles visent principalement à améliorer la transparence et la reddition de comptes, tout en faisant en sorte que les associations puissent continuer à

fonctionner et à se développer, même si le respect des obligations représenterait un effort administratif non négligeable pour elles.

Par ailleurs, les dispositions visent à améliorer l'exercice démocratique des salariés syndiqués en précisant certaines obligations relatives aux votes et en renforçant la gouvernance des syndicats. Elles visent également à assurer un meilleur accès pour les salariés à des informations financières fiables et à exiger une transparence accrue sur les dépenses des associations, permettant ainsi aux membres et non-membres de mieux comprendre l'utilisation de leurs contributions. Ces dispositions pourraient permettre aux associations de renforcer la confiance des salariés syndiqués et leur crédibilité, ce qui constituerait un avantage pour leur attractivité et leur fonctionnement à long terme.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Le présent projet de loi n'a pas de répercussion sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario.

9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Les règles ont été élaborées de façon transparente et de façon à ce que les coûts pour les entreprises soient minimisés et n'affectent pas l'emploi.

10. CONCLUSION

Le projet de loi s'inscrit dans une volonté d'améliorer la gouvernance et l'accès à de l'information fiable concernant les états financiers, d'exiger plus de transparence des syndicats sur leurs dépenses et d'offrir la possibilité aux salariés de ne pas contribuer financièrement aux activités qui ne sont pas directement liées aux relations de travail. Le projet de loi permettrait également aux salariés syndiqués d'exercer leurs droits démocratiques plus adéquatement. Dans l'ensemble, ces mesures viseraient à renforcer la confiance des salariés syndiqués envers leurs associations, à favoriser leur participation aux décisions de leurs associations ainsi qu'à moderniser les pratiques de gestion des syndicats.

L'analyse économique permet d'estimer que l'ensemble des dispositions prévues au projet de loi engendrerait des coûts pour les associations syndicales compris entre 39,3 millions de dollars et 74,3 millions de dollars lors de la première année, en raison notamment de l'introduction d'une obligation de tenir des scrutins secrets pour les salariés syndiqués des associations accréditées qui représenterait des coûts supplémentaires d'adaptation. Pour les années subséquentes, les coûts récurrents pour les associations syndicales seraient plus faibles, variant entre 30,1 millions de dollars et 53,7 millions de dollars. À ces coûts s'ajouteraient des pertes de revenus potentielles liées au retrait des cotisations dites facultatives qui pourraient atteindre entre 9,8 millions de dollars et 22,6 millions de dollars par année. L'ensemble des coûts liés aux dispositions du projet de loi seraient assumés par

les associations syndicales, puisque les nouvelles exigences prévues n'occasionneraient pas de frais additionnels pour les entreprises.

Ces estimations reposent sur plusieurs hypothèses rendues nécessaires par le manque de données détaillées sur les structures financières et organisationnelles des associations syndicales. Afin de ne pas sous-estimer les coûts, plusieurs paramètres ont été volontairement maximisés. Les résultats doivent donc être interprétés comme des estimations globales plutôt que comme des estimations précises.

Par ailleurs, le projet de loi n'aurait pas d'impact significatif sur la compétitivité ou l'emploi. Bien qu'il s'appliquerait de façon uniforme à l'ensemble des associations syndicales, il a été élaboré en tenant compte de la réalité des plus petites associations, qui font l'objet d'exemptions ciblées, de manière à ne pas compromettre leur fonctionnement ni leur équilibre financier. Toutefois, il pourrait indirectement avoir un effet sur certains organismes communautaires ou de bienfaisance, dans la mesure où une partie de leur financement provient de la cotisation facultative versée aux syndicats.

En somme, bien que le projet de loi impose un certain effort financier et administratif aux associations syndicales, il poursuit des objectifs clairs en matière de transparence, de reddition de comptes et de démocratie syndicale. Ces objectifs devraient, à terme, générer des bénéfices institutionnels et sociaux qui renforcent la confiance des salariés syndiqués envers leurs associations.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Aucune mesure d'accompagnement n'est prévue au projet de loi.

12. PERSONNES-RESSOURCES

Service à la clientèle
Ministère du Travail
Téléphone : 1 800 643-4817

13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR de votre ministère ou organisme?	☒	☐
2	Sommaire	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	☒	☐
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire?	☒	☐
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État?	☒	☐
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	☒	☐
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires?	☒	☐
6	Évaluation des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	☒	☐
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ¹⁷ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts liés aux formalités administratives ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
	Si l'exigence du « un pour un » s'applique, est-ce que le coût associé aux formalités administratives abolies compense complètement le coût associé à la formalité administrative nouvellement créée?	☒	☐
	Si la compensation du coût associé aux formalités administratives abolies est insuffisante, une compensation additionnelle est-elle proposée, notamment l'économie provenant des autres formalités administratives, la réduction de fréquences, la prestation électronique ou l'exemption partielle d'une certaine catégorie d'entreprises?	☒	☐
	Si une formalité a fait l'objet d'une demande d'exemption à l'exigence du « un pour un », est-ce que le MO a reçu un avis du Bureau de la gouvernance et de la coopération réglementaires du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie à l'effet que l'exemption est conforme à l'une ou l'autre des situations prévues à l'article 10 de la Politique?	☒	☐
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts associés aux manques à gagner ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	☒	☐

17. S'il n'y a aucun coût et aucune économie, l'estimation est de 0 \$.

6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	☒	☐
6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts et des économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR?	☒	☐
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	☒	☐
6.6	Élimination des formulations imprécises dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les formulations imprécises telles que « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminées?	☒	☐
6.7	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies dans le cas du projet de loi ou du projet de règlement	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	☒	☐
	Au préalable : ☐ Durant la période de publication préalable du projet de règlement à la <i>Gazette officielle du Québec</i> ou lors la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale ☒		
6.8	Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	☒	☐
7	Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	☒	☐
	Est-ce que l'effet anticipé sur l'emploi a été quantifié et la case correspondante à la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi, cochée?	☒	☐
8	Petites et moyennes entreprises (PME)	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou, dans le cas contraire, est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	☒	☐
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec de principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	☒	☐
10	Coopération et harmonisation réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que des mesures ont été prises afin d'harmoniser les règles entre le Québec et l'Ontario lorsqu'applicable et, le cas échéant, avec les autres partenaires commerciaux ou est-ce que l'absence de dispositions particulières en ce qui concerne la coopération et l'harmonisation réglementaire a été justifiée?	☒	☐
11	Fondements et principes de bonne réglementation	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse indique dans quelle mesure les règles respectent les principes de bonne réglementation et les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?	☒	☐
12	Mesures d'accompagnement	Oui	Non
	Est-ce que les mesures d'accompagnement qui aideront les entreprises à se conformer aux nouvelles règles ont été décrites ou est-ce qu'il est indiqué clairement qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement prévues?	☒	☐

