

DE : Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail

Le 10 octobre 2025

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

PARTIE ACCESSIBLE AU PUBLIC

1- Contexte

Le Code du travail (chapitre C-27), adopté en 1964, est l'une des lois fondamentales en droit du travail québécois et la principale loi encadrant les rapports collectifs du travail entre un groupe de salariés et un employeur. Par ses règles, cette loi régit la formation d'une association de salariés et sa reconnaissance légale par l'accréditation. Elle contient également les règles destinées à la gouverne des parties patronale et syndicale lors des étapes déterminantes dans leurs rapports. Ces règles, applicables de part et d'autre au cours du processus enclenché en vue de négocier des conditions de travail et de les consigner dans une convention collective, visent avant tout à assurer l'établissement de bonnes relations de travail. Ainsi, le Code du travail encadre la tenue de certains votes, dont ceux relatifs au déclenchement d'une grève et à la ratification d'une convention collective, lesquels doivent se tenir au scrutin secret auprès des membres de l'association accréditée compris dans l'unité de négociation.

L'accréditation assure à une association le monopole de représentation de l'ensemble des salariés d'une unité de négociation, qu'ils aient adhéré ou non au syndicat. Ce faisant, le syndicat devient l'interlocuteur unique auprès de l'employeur en ce qui a trait à toutes les questions qui concernent les conditions de travail des salariés de l'unité. Il doit représenter l'ensemble des salariés visés par l'unité d'accréditation, qu'il en soit membre ou non. En contrepartie, l'employeur doit prélever une cotisation syndicale sur la paie des salariés visés par une accréditation et la remettre à l'association, que ceux-ci en soient membres ou non. Ce mécanisme, introduit en 1977, est communément appelé « formule Rand ». Le Code du travail prévoit que l'association accréditée doit divulguer chaque année à ses membres ses états financiers et qu'elle doit aussi en remettre gratuitement une copie au membre qui en fait la demande.

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, ci-après- « Loi R-20 ») est la principale loi qui régit les relations du travail dans le secteur de la construction au Québec. Cette loi prévoit notamment les règles d'adhésion syndicale, le processus de négociation et l'application des conditions de travail à l'ensemble des travailleurs et des employeurs. La Loi R-20 prévoit des exigences pour la tenue de certains votes qui doivent se tenir au scrutin secret. Les employeurs doivent également précompter une cotisation syndicale sur la paie des salariés. La Loi R-20 prévoit certaines exigences en matière de reddition de comptes et de gouvernance des associations représentatives (syndicales) et les associations patronales.

Ainsi, ces associations doivent faire vérifier leurs états financiers chaque année selon les principes comptables généralement reconnus et en transmettre gratuitement copie à tous leurs membres. Elles doivent aussi en transmettre copie au ministre.

De plus, la Loi R-20 prescrit un contenu minimal des statuts d'un syndicat qui doivent prévoir, entre autres, le droit d'un membre à la dissidence lors d'une assemblée syndicale et le mode de convocation des assemblées.

2- Raison d'être de l'intervention

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 ouvre la porte à des dérives dans l'utilisation des fonds syndicaux. De plus, les salariés peuvent se retrouver contraints de financer, contre leur gré, des activités qui ne sont pas directement liées à leurs conditions de travail et qui peuvent parfois aller à l'encontre de leurs convictions ou de leurs intérêts, par exemple des participations à des mouvements sociaux ou 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 le Code du travail 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 sensibles, 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 votes 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.

3- Objectifs poursuivis

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 certains votes et à améliorer la gouvernance des syndicats en prévoyant le contenu minimal de leurs statuts et règlements.

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

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

Ces modifications permettraient aux salariés représentés d'exercer leurs droits démocratiques plus adéquatement et visent à favoriser leur participation aux décisions de l'association qui les représente.

4- Proposition

4.1 Gouvernance

Plusieurs modifications sont proposées dans le Code du travail et dans 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 la Loi R-20, un contenu minimal aux statuts ou règlements de régie interne de l'association de salariés, pour qu'il y soit 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 ainsi que la procédure visant à informer les salariés de la tenue d'un vote à l'égard de la cotisation facultative (voir section 4.4), ainsi que les modalités d'exercice du droit de vote des salariés à l'égard de cette cotisation, incluant celles relatives au dépouillement du vote, à son recensement et à la communication des résultats aux salariés. 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 exercent leur droit de vote. À cet égard, il est proposé de modifier également la Loi sur les syndicats professionnels (chapitre S-20) pour permettre, au Code du travail et à la R-20, une telle approbation par les membres.

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

Puis, il est proposé de prévoir que l'avis de convocation d'une assemblée tenue par une association doit indiquer 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 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 de ratification de convention collective, de grève ou d'élection des dirigeants syndicaux. De plus, il est proposé, dans le Code du travail et la Loi R-20, que tout vote au scrutin secret puisse s'exercer 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 Directeur des poursuites criminelles et pénales dans la Loi R-20 et dans le Code du travail.

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

4.2. Vérification des états financiers

L'intervention proposée modifie le Code du travail 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. Quant à la Loi R-20, l'intervention proposée élargit l'obligation de transmission des états financiers.

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 l'association 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 significatives, qu'elles résultent 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 alternative 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 en matière de vérification des états financiers proposées dans le projet de loi sont les suivantes :

- aucune exigence ne serait imposée aux associations de salariés représentant moins de 50 salariés (autres que les 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 à laquelle est affiliée ou appartient une association de salariés.

Les unions, fédérations ou confédérations devraient également transmettre gratuitement leurs 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. Ces 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, fédérations ou 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.

4.3. Ventilation des dépenses

L'intervention proposée dans le Code du travail et la Loi R-20 vise à obliger une association accréditée, une association représentative, une association de salariés affiliée à une association représentative, une union, une fédération ou une confédération 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, le montant de la cotisation facultative ainsi que tout autre montant prélevé pour une fin et une durée déterminées, que ce montant soit de la nature d'une cotisation principale ou facultative;
- le montant des cotisations syndicales transmises à l'union, la fédération ou la confédération à laquelle elle appartient ou est affiliée;

- les noms et les titres de chacune 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 de dépenses de fonction pour chacune des personnes qui occupent une charge élective et du plus haut dirigeant non élu, assumé par l'association, dont les frais d'hébergement, de déplacement et de repas;
- les dépenses de plus de 5 000 \$ ainsi que les renseignements relatifs à chacune d'elles, dont le montant et l'objet de la dépense;
- les dépenses effectuées avec les cotisations facultatives ainsi que les renseignements relatifs à chacune d'elles, dont le montant et l'objet de la dépense;
- toute autre information jugée utile par l'association au bénéfice de 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 mis à la disposition par l'union, la fédération ou la confédération à tout salarié représenté par une association qui lui 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 la transparence et la reddition de comptes des syndicats envers les salariés, qui se doivent de cotiser, garantissant ainsi un meilleur contrôle démocratique de l'utilisation des fonds collectés.

4.4. Possibilité de se soustraire de la part de la cotisation dite facultative

L'intervention proposée vise à permettre aux salariés de se soustraire de la part de la cotisation dite « facultative » demandée par l'association qui les représente ou celle à qui il est affilié.

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

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

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

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

Une association de salariés devrait présenter à ses membres au moins une fois par année le montant de la cotisation facultative qu'elle prévoit dédier 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 dédiée à l'union, la fédération ou la confédération;
- Dans le rapport sur l'utilisation des ressources financières, une présentation des dépenses effectuées au cours de la dernière année pour les activités financées à même le montant prélevé 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 vote au scrutin secret d'une durée minimale de 24 heures auprès de 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 vote 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 adhéré à la part de la cotisation facultative pour que l'employeur puisse la prélever sur la paie de l'ensemble des salariés représenté.

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

En offrant une vision détaillée des dépenses liées à la cotisation facultative, ces modifications offriraient aux salariés la possibilité de se prononcer sur la contribution des 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 représentés ne le souhaitent pas.

5- Autres options

L'option de plafonner le montant des cotisations syndicales a été envisagée, mais elle a été écartée en raison des enjeux juridiques et pratiques qu'elle soulève. Une telle limitation risquerait de restreindre la capacité des syndicats de financer pleinement leurs activités, même dans les cas où les salariés sont favorables aux dépenses engagées. De plus, il convient de souligner que la concurrence intersyndicale joue déjà un rôle de régulation : les organisations sont incitées à adapter le niveau de cotisation exigé pour rester attractives aux yeux des salariés.

Il a également été analysé de prévoir la modulation des exigences de vérification des états financiers en fonction des revenus des syndicats plutôt que sur la base du nombre de travailleurs. Toutefois, cette option n'a pas été retenue puisqu'elle présentait des enjeux d'application, les revenus pouvant fluctuer.

Finalement, il a été analysé de prévoir que le choix des salariés de se retirer de la part de la cotisation facultative soit individuel plutôt que collectif. Bien que cette option permettrait de respecter le choix de chacun de chaque salarié représenté, il alourdirait substantiellement le fardeau administratif des employeurs, qui auraient dû prévoir des modifications à leur système de paie pour prévoir des taux de cotisations différents pour chacun des salariés.

6- Évaluation intégrée des incidences

Gouvernance

L'intervention proposée vise à renforcer la gouvernance des diverses associations en milieu de travail en clarifiant les règles internes et en assurant un meilleur encadrement des pratiques. Elle permet également d'améliorer la transparence financière en garantissant aux salariés l'accès complet et fiable aux états financiers, ce qui favorise la responsabilité des dirigeants. Par ailleurs, les mesures proposées favorisent un exercice démocratique effectif des droits des salariés représentés, notamment par un encadrement plus rigoureux des votes et de la tenue des assemblées. Elles permettent l'accès à l'information nécessaire pour que les salariés puissent évaluer la gestion de l'association qui les représente et participer pleinement aux décisions collectives. Pour les associations visées, ces mesures favorisent une gestion plus rigoureuse, réduisent les risques d'abus ou de conflits internes et renforcent la confiance des membres. Pour le climat de relations de travail, une gouvernance transparente et démocratique contribue à une plus grande légitimité des associations syndicales.

7- Consultation entre les ministères et avec d'autres parties prenantes

Aucun ministère n'a été consulté.

8- Mise en œuvre, suivi et évaluation

L'obligation de tenir un vote au scrutin secret pour la cotisation syndicale et celle de laisser 24 heures aux membres pour voter sur différents sujets (grève, ratification de convention collective, élections, cotisation syndicale) entreraient en vigueur à la sanction du projet de loi. Les mesures concernant le processus permettant aux salariés d'approuver le paiement de la cotisation facultative et concernant les statuts ou règlements de régie interne seraient applicables au maximum 6 mois après la sanction, laissant le temps aux syndicats de mettre en place les processus. Les exigences concernant les états financiers et le rapport sur l'utilisation des dépenses seraient, quant à eux, applicables lors de la production des prochains états financiers.

Les règles particulières encadrant l'utilisation des sommes déjà accumulées par les syndicats pour financer des activités visées par la cotisation facultative entreraient en vigueur au moment de la sanction du projet de loi. Le cas échéant, 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.

9- Implications financières

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 M\$ et 74,3 M\$ lors de la première année, en raison notamment de l'introduction d'une obligation de scrutin secret des membres des associations accréditées imposant des coûts supplémentaires d'adaptation. Pour les années subséquentes, les coûts récurrents seraient plus faibles, variant entre 30,1 M\$ et 53,7 M\$.

À ces coûts s'ajoutent des pertes de revenus potentielles liées au retrait éventuel des cotisations dites « facultatives », estimées entre 9,8 M\$ et 22,6 M\$ par année. Les estimations de coûts s'appuient sur des données provenant de sources officielles (Statistique Canada, Institut de la statistique du Québec, ministère du Travail et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale), ainsi que sur des informations publiques émanant de centrales syndicales, de sources spécialisées disponibles en ligne et d'une consultation menée auprès de comptables. Ces estimations reposent sur l'hypothèse que plusieurs obligations prévues par le projet de loi reflètent des pratiques déjà courantes, ce qui limiterait les coûts additionnels à des ajustements administratifs généralement absorbables par les structures existantes des syndicats.

Dans les cas où de nouveaux mécanismes seraient requis pour assurer la conformité — notamment la production de rapports détaillés ou la vérification des états financiers — les hypothèses privilégient des ordres de grandeur indicatifs plutôt que des estimations précises et définitives. Afin de ne pas sous-estimer la charge potentielle pour les syndicats, certains paramètres ont d'ailleurs été volontairement majorés.

10- Analyse comparative

Aucune province canadienne n'impose de contenu minimal dans les statuts ou règlements de régie interne des syndicats. Le processus de vote est également généralement laissé à la discrétion des syndicats, selon leurs propres règles internes. Bien que toutes les provinces exigent un vote préalable à une grève, elles se contentent d'exiger l'appui de la majorité des membres ayant exercé leur droit de vote, sans en préciser les modalités. Seule la législation fédérale impose un vote au scrutin secret, comme c'est également le cas actuellement au Québec. Par ailleurs, aucune province n'exige la tenue d'un vote pour établir le montant des cotisations syndicales. Toutefois, malgré l'absence d'exigence légale, dans la pratique, plusieurs syndicats tiendraient un tel vote dans toutes les provinces canadiennes.

Toutes les provinces canadiennes, sauf l'Île-du-Prince-Édouard, imposent certaines obligations de transparence financière des syndicats envers les membres. Toutefois, aucune ne prévoit que l'obligation liée à la transmission des états financiers s'étendent aux non-membres.

Sept juridictions (fédérale, Ontario, Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador) permettent aux membres de demander l'accès aux états financiers de leur syndicat. Au fédéral, les états financiers doivent être

présentés en assemblée. En Saskatchewan, ils doivent être accessibles à l'ensemble des membres.

La plupart des provinces n'imposent pas la ventilation détaillée des dépenses, mais exigent un niveau de précision suffisant pour refléter fidèlement la situation financière de l'association. Certaines provinces précisent toutefois les éléments à inclure :

- Ontario : fonds destinés aux salariés, cotisations, actifs et passifs;
- Colombie-Britannique : revenus et dépenses;
- Alberta : actifs, passifs, revenus et dépenses;
- Nouvelle-Écosse : liquidités, cotisations, paiements, salaires (par le biais d'un formulaire);
- Fédéral : état général des recettes, fonds, effets et dépenses.

Certaines juridictions exigent que les états financiers soient audités ou vérifiés par une personne compétente. C'est le cas de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan, du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve-et-Labrador.

Aucune province ne prévoit l'obligation de publier la rémunération des hauts dirigeants syndicaux ou des titulaires de postes électifs. Toutefois, le Manitoba et le gouvernement fédéral ont déjà envisagé cette mesure, par des lois ou des projets de loi aujourd'hui abrogés ou inactifs. La Nouvelle-Écosse prévoit la divulgation de la masse salariale totale des syndicats.

Aucune législation en vigueur ne prévoit la divulgation des dépenses individuelles des dirigeants syndicaux. Seul le fédéral a brièvement imposé une telle obligation entre 2012 et 2016, en exigeant la divulgation des opérations de plus de 5 000 \$.

Depuis 2022, l'Alberta oblige les syndicats à organiser annuellement un vote permettant aux salariés de refuser de verser la part « non essentielle » de leur cotisation. Sont considérées comme non essentielles les contributions ne profitant pas directement aux membres sur leur lieu de travail, notamment celles destinées à :

- des causes sociales;
- des organisations non gouvernementales;
- des partis politiques ou organisations affiliées.

Le Manitoba avait adopté une mesure similaire en 1996, mais l'a abrogée en 2000 à la suite d'un changement de gouvernement.

Ministre du Travail,

JEAN BOULET