



# mémoire

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ AU

AU COMITÉ PERMANENT DES FINANCES

OBJET : PROJET DE LOI C-377

---

*Loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu  
(exigences applicables aux organisations  
ouvrières)*

OCTOBRE 2012

## MÉMOIRE – PROJET DE LOI C-377

*Loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu*

*(exigences applicables aux organisations ouvrières)*

### APERÇU

---

Aux termes du projet de loi C-377, les syndicats, les organisations ouvrières et les fiduciaires de syndicat seront tenus de réunir et de rendre publique de nombreux renseignements sur leur fonctionnement et leurs affaires internes. On dit de ces nouvelles obligations très lourdes qu'elles sont nécessaires aux fins de l'impôt, mais aucune autre entité juridique – à but lucratif, sans but lucratif ou de bienfaisance – ne sera assujettie aux mêmes exigences coûteuses et indiscrettes.

La Canadian Foundation for Labour Rights soutient que le projet de loi C-377 est une mesure antisyndicale à peine déguisée qui vise à perturber l'équilibre du pouvoir dans les négociations collectives d'un bout à l'autre du Canada. Ce projet de loi est non seulement une ingérence dans le champ de compétence provinciale que sont les relations de travail et viole les droits à la vie privée de tiers, mais il est aussi une atteinte à la liberté des travailleurs de s'associer, de se syndiquer et de poursuivre sérieusement des objectifs collectifs auprès de leurs employeurs. Les principales dispositions du projet de loi s'inspirent de lois des États-Unis, où le respect des droits à la négociation collective est bien différent de ce qu'on observe au Canada. Aux États-Unis, les taux de syndicalisation ont atteint un creux historique, si on les compare à ceux du Canada. Le Comité devrait recommander que la Chambre des communes rejette le projet de loi.

### CFLR

---

La Canadian Foundation for Labour Rights (CFLR) est une organisation nationale qui a été créée pour faire connaître et comprendre à la population l'histoire et le rôle des droits des travailleurs comme moyen important de renforcer la démocratie, l'égalité et la justice économique. La liberté d'association et la libre négociation collective sont des droits de la personne fondamentaux protégés par la Constitution et le droit international. La CFLR fait la promotion de l'éducation, de la recherche et de l'étude dans le domaine des droits des travailleurs, composante essentielle des droits de la personne.

## PROJET DE LOI C-377 ET RELATIONS DE TRAVAIL

Aux termes de la *Loi constitutionnelle de 1867*, les relations de travail sont présumées relever de la compétence des provinces, puisqu'il s'agit d'une question qui se rattache à la propriété et au droit des contrats<sup>1</sup>. À titre exceptionnel, le gouvernement fédéral peut revendiquer une compétence en relations de travail à l'égard des industries de nature interprovinciale ou qui, par ailleurs, se rattachent à un autre domaine de compétence fédérale. Le projet de loi C-377 propose de modifier la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR) pour imposer des obligations à tous les syndicats et à toutes les organisations ouvrières du Canada, qu'ils soient certifiés ou non comme se rattachant à des industries qui sont du ressort exclusif des autorités fédérales. Comme il porte avant tout sur les relations de travail, le projet de loi C-377 est une ingérence inconstitutionnelle dans un champ de compétence exclusivement provinciale.

Bien que le gouvernement fédéral ait compétence pour légiférer en matière d'impôt sur le revenu, y compris les dispositions qui visent les syndicats, il ne peut pas présenter des lois qui, tout en prétendant traiter de fiscalité, sont en fait conçues pour réglementer les relations de travail. La Cour suprême du Canada a dit qu'une loi est de ressort provincial si son objet est très étroitement lié à une rubrique de compétence provinciale<sup>2</sup>. Pour plusieurs raisons, il est évident que l'objet du projet de loi C-377 – ou son « son caractère véritable » – est d'agir sur les relations de travail, et non sur la fiscalité.

D'abord et avant tout, les modifications proposées ne tiennent pas compte des différences légitimes qui existent entre les syndicats et des entités juridiques comparables, aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, comme les organismes de bienfaisance, les associations professionnelles et les organisations sans but lucratif. Tous échappent à l'impôt, aux termes de la LIR, et tous ont des exigences différentes à satisfaire pour ce qui est des déclarations à fournir à l'Agence du revenu du Canada<sup>3</sup>. Mais ces exigences sont surtout conçues pour veiller à ce que l'organisation respecte la définition aux fins de l'exonération. Quant aux syndicats, généralement, il ne se pose pas de question sur leur statut juridique et, en conséquence, il n'y avait jusqu'à maintenant aucune exigence en matière de déclarations.

---

<sup>1</sup> *Loi constitutionnelle de 1867*, par. 92(13). Voir par exemple *Toronto Electric Commissioners c. Snider*, [1925] A.C. 396; *Montcalm Construction Inc. c. Minimum Wage Commission* (1978), [1979] 1 R.C.S. 754; *Consolidated Fastfrate Inc. c. Western Canada Council of Teamsters*, 2009 CSC 53.

<sup>2</sup> *Renvoi relatif à la Loi sur l'assurance-emploi*, [2005] 2 R.C.S. 669, par. 8, et de nombreux arrêts qui y sont cités.

<sup>3</sup> *Loi de l'impôt sur le revenu*, par. 149(7) (sociétés à but non lucratif); 149(12) (organisations et associations à but non lucratif); 149.1(14) (organismes de bienfaisance).

Le député Russ Hiebert, parrain du projet de loi C-377, a déclaré que l'objet du projet de loi était d'« accroître la transparence et la responsabilisation » dans les syndicats. Il avance que cela est nécessaire parce que les syndicats reçoivent de « généreux avantages publics<sup>4</sup> ». Pourtant, les renseignements détaillés qui seraient exigés des syndicats par le projet de loi C-377 imposent une tâche bien plus lourde et coûteuse que ce qui est exigé d'autres organisations exonérées d'impôt qui ont droit à l'« avantage public » de l'exonération aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. M. Hiebert n'a proposé aucune explication ni justification pour cette discrimination à l'égard des syndicats.

En fait, les organisations sans but lucratif comme les associations professionnelles n'ont à produire aucun renseignement aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* si elles possèdent moins de 200 000 \$ en actifs et ne touchent pas de dividendes imposables, des intérêts ou des redevances supérieurs à 10 000 \$<sup>5</sup>. Le projet de loi C-377, par ailleurs, impose les mêmes obligations de communication de renseignements à tous les syndicats sans égard à leur taille. Et même lorsque des déclarations de renseignements sont exigées, l'ARC demande seulement aux organismes sans but lucratif de produire un formulaire simple de deux pages<sup>6</sup>. Rien à voir avec la longue déclaration de renseignements qui sera imposée aux syndicats et qui fera probablement des centaines de pages<sup>7</sup>. Pour faire une comparaison, disons que les associations professionnelles peuvent percevoir plus de 100 millions de dollars en cotisations de leurs membres et remettre seulement une déclaration à l'ARC, alors qu'un petit syndicat qui représente 80 concierges et encaisse des cotisations de moins de 25 000 \$ devra absorber le coût substantiel de la production et de la communication d'une longue déclaration de renseignements<sup>8</sup>.

L'autre différence cruciale dans le traitement qui serait réservé aux syndicats d'une part et, d'autre part, aux associations professionnelles aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* tient à la publication. Selon le projet de loi C-377, les déclarations de renseignements des syndicats – indiquant à peu près toutes les dépenses ainsi que les salaires de tous les employés du syndicat, depuis la réceptionniste jusqu'au président – seraient affichées en ligne par l'ARC pour que chacun puisse en prendre connaissance<sup>9</sup>. Les associations professionnelles et les autres organisations sans but

---

<sup>4</sup> Déclaration et questions et réponses du député Russ Hiebert. Consulté sur son site Web [www.c377.ca](http://www.c377.ca).

<sup>5</sup> *Loi de l'impôt sur le revenu*, par. 149(12).

<sup>6</sup> Déclaration de renseignements des organismes sans but lucratif, Formulaire 1044 de l'ARC.

<sup>7</sup> Comme on le verra plus loin dans le mémoire, le projet de loi C-377 s'inspire d'exigences en matière de déclarations récemment adoptées pour les syndicats aux termes du LMRDA, aux États-Unis. Là-bas, les syndicats ont constaté que leurs déclarations de renseignements faisaient plusieurs centaines de pages, avec l'énumération de tous les débours et les états des activités ventilées en catégories arbitraires. La déclaration d'un syndicat faisait plus de 800 pages. Voir Scott Lilly, *Beyond Justice: Bush Administration's Labor Department Abuses Labor Union Regulatory Authorities*, Center for American Progress (décembre 2007), p. 7.

<sup>8</sup> Le 2012 *Audit Committee Report of the Law Society of Upper Canada* montre que l'organisation a perçu plus de 166 millions de dollars en cotisations auprès des membres et en prélèvements.

<sup>9</sup> Projet de loi C-377, par. 149.01(4).

lucratif ne sont soumises à aucune obligation de déclaration publique. Là non plus, M. Hiebert n'explique pas pourquoi cette discrimination à l'encontre des syndicats.

La *Loi de l'impôt sur le revenu* permet à l'ARC de communiquer au public certains renseignements sur les organismes de bienfaisance. Mais l'ARC garde confidentielle la majeure partie de la Déclaration de renseignements des organismes de bienfaisance; les seules données communiquées au public sont les états financiers globaux. La *Loi de l'impôt sur le revenu* n'exige pas non plus que l'ARC communique l'information financière des organismes de bienfaisance; l'Agence est simplement autorisée à le faire sur demande<sup>10</sup>. Le projet de loi C-377 prévoit que toute l'information sur les syndicats est obligatoirement mise en ligne « dans un format permettant la recherche par mot et les renvois croisés entre les données<sup>11</sup> ».

La publication de l'information sur les organismes de bienfaisance a pour but de promouvoir les dons au Canada en garantissant la transparence à ceux qui voudraient donner. Pour les donateurs, il n'y a aucun autre moyen légal de se renseigner sur les affaires financières des organismes de bienfaisance. La situation est fort différente pour les syndiqués, dont la vaste majorité ont déjà accès aux renseignements financiers vérifiés de leur syndicat. C'est ce que les lois sur les relations de travail de presque toutes les provinces prévoient au Canada<sup>12</sup>.

Le fait que les lois provinciales sur les relations de travail régissent la communication de renseignements aux syndiqués montre bien que le projet de loi C-377 porte en fait sur les relations de travail et non sur la politique fiscale. Vu son contenu, il est manifeste que le projet de loi C-377 vise en réalité à appliquer un programme antisyndical dans toutes les administrations au Canada, quitte à empiéter sur les compétences des provinces. La CFLR soutient que le Comité permanent devrait rejeter ce projet de loi manifestement inconstitutionnel.

---

<sup>10</sup> *Loi de l'impôt sur le revenu*, par. 241(3.2) et Déclaration de renseignements des organismes de bienfaisance enregistrés, formulaire T3010 de l'ARC. Voir également, en D, une explication des exigences de déclaration faites aux organismes de bienfaisance.

Bourgeois, *The Law of Charitable and Not-for-Profit Organizations*, 3<sup>e</sup> éd., Toronto, Butterworths, 2002, p. 162-162.

<sup>11</sup> Projet de loi C-377, par. 149.01(4).

<sup>12</sup> Voir à l'annexe A la liste des lois provinciales sur les relations de travail qui traitent des obligations de communication de renseignements des syndicats envers leurs membres. Voir le *Labour Relations Code*, RSBC 1996, ch. 244, art. 151; *Loi sur les relations de travail*, CPLM ch. L10; *Loi sur les relations de travail*, 1995, L.O. 1995, ch. 1, art. 132.1; *Code du travail*, LRQ ch. C-27, art. 47.1; *Loi sur les relations industrielles*, LRNB 1973, ch. I-4, par. 139(4); *Trade Union Act*, 1989, ch. 475, art. 76; *Labour Relations Act*, RSNL 1990, ch. L-1, art. 143; *Code canadien du travail*, LRC 1985, ch. L-2, art. 110.

## RESPONSABILISATION ET SYNDICATS

Le parrain du projet de loi C-377 a exprimé des inquiétudes au sujet de « la transparence et la responsabilisation » des syndicats<sup>13</sup>. Ces propos donnent à penser que M. Hiebert et d'autres partisans du projet de loi ne savent pas comment les syndicats fonctionnent.

Les syndicats sont en soi des organisations démocratiques. Ils tiennent régulièrement des congrès pour élire leurs dirigeants et voter sur d'autres choix syndicaux importants comme des modifications de leurs statuts, l'augmentation des cotisations, des dépenses importantes, etc. Comme la Cour suprême du Canada l'a fait remarquer, les syndicats sont « des institutions démocratiques autonomes », et « tout le processus de représentation syndicale porte le sceau de la démocratie<sup>14</sup> ». Très rares sont les autres organisations dans la société qui sont dirigées conformément à des principes démocratiques.

Conformément au caractère démocratique des syndicats, tous les membres sont autorisés à consulter les états financiers vérifiés. Bien que ce soit là une exigence de la plupart des lois sur les relations de travail au Canada<sup>15</sup>, les statuts d'à peu près tous les syndicats prévoient déjà des dispositions voulant que les états financiers puissent être consultés par les membres. La thèse voulant que le projet de loi C-377 rende les syndicats plus transparents et responsables envers leurs membres est donc simplement mal fondée.

En revanche, il est vrai que le projet de loi C-377 rendra les affaires financières des syndicats plus transparentes pour d'autres « parties intéressées », notamment les employeurs et les consultants engagés pour des menées antisyndicales<sup>16</sup>. Il semblerait que la vraie motivation qui a inspiré le projet de loi C-377 soit la volonté de rendre les renseignements confidentiels des syndicats facilement accessibles pour les employeurs et les organisations antisyndicales. Étant donné que les syndiqués ont déjà accès aux

---

<sup>13</sup> Déclaration du député Russ Hiebert, consulté sur son site Web [www.c377.ca](http://www.c377.ca).

<sup>14</sup> *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 RCS 211, par. 302 et 338.

<sup>15</sup> Voir à l'annexe A la liste des lois provinciales sur les relations de travail qui traitent des obligations de communication de renseignements des syndicats envers leurs membres. Note 12, ci-dessus.

<sup>16</sup> L'Institut Fraser a fait paraître en 2006 une publication intitulée *Union Disclosure in Canada and the United States*. À la page 3, les auteurs écrivent que la publication de l'information financière des syndicats permettra aux « parties intéressées » de « miner la santé financière » de certains syndicats. Ce document, qui est certainement l'une des sources d'inspiration du projet de loi de M. Hiebert, signale à la page 5 que la communication au public de l'information des syndicats permettra d'obtenir une plus grande « souplesse du marché du travail », expression codée qui désigne des taux de syndicalisation plus faibles.

renseignements de leur syndicat, il n'y a aucune autre raison de rendre publiques les affaires financières des syndicats. Comme d'autres organisations, les syndicats et leurs membres doivent avoir le droit de gérer leurs propres affaires en privé, sans communiquer quoi que ce soit à ceux qui voudraient peut-être utiliser cette information de façon injuste ou pour obtenir un avantage stratégique.

La CFLR exhorte le Comité permanent à reconnaître que les syndicats sont des organisations démocratiques, pleinement comptables devant leurs membres. Des dispositions injustes ou discriminatoires qui visent à imposer aux syndicats un fardeau auquel échappent d'autres types d'organisation ou qui entravent la gouvernance autonome et démocratique des syndicats seraient incompatibles avec le droit à la liberté d'association.

## **DROIT À LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS**

Le projet de loi C-377 représente un empiétement sans précédent sur la vie privée de ceux qui travaillent pour des syndicats. Il cible aussi les entreprises qui fournissent des biens et services aux syndicats. La loi proposée obligera les syndicats à communiquer le nom et l'adresse de tous les employés ou entreprises qui reçoivent plus de 5 000 \$ des syndicats au cours d'un exercice financier. Aucune autre entité au Canada, et les gouvernements non plus, ne sont tenus de communiquer des renseignements si nombreux.

Plus tôt cette année, le président du Conseil du Trésor, Tony Clement, a dit au Parlement que le gouvernement ne pouvait pas communiquer le nom ni le traitement exact des employés de l'État parce que ce serait violer la *Loi sur la protection des renseignements personnels*<sup>17</sup>. Pourtant, le projet de loi C-377 aurait pour conséquence de révéler cette information pour tous ceux qui sont au service d'un syndicat, n'importe où au Canada et, de surcroît, il serait obligatoire de communiquer et de publier en ligne leur adresse personnelle. (La CFLR croit comprendre que, tardivement, M. Hiebert propose de retirer l'obligation de publier l'adresse des particuliers. Ce qui ne change rien au fait qu'il souhaite la publication en ligne du revenu de tous les employés des syndicats au Canada, alors que le chef de cabinet du premier ministre peut compter sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels* pour éviter de divulguer son propre traitement<sup>18</sup>.)

---

<sup>17</sup> *Hansard*, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>re</sup> session (30 janvier 2012), p. 4562. Le même jour, le leader à la Chambre, Peter Van Loan a même refusé de faire connaître le traitement du chef de cabinet du premier ministre, disant qu'il était gardé secret « conformément aux principes de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* ». Voir p. 4561.

<sup>18</sup> *Hansard*, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>re</sup> session (30 janvier 2012), p. 4561.

Les autres Canadiens ont le droit à la protection des renseignements sur leur salaire et leur adresse personnelle. Pourquoi les employés des syndicats seraient-ils traités différemment? Il est difficile de justifier une mesure aussi discriminatoire, à moins que le but visé ne soit de décourager les gens de travailler pour des syndicats.

Le projet de loi C-377 exige aussi que les syndicats fassent connaître « l'objet et la description de l'opération » pour toutes les entreprises et tous les entrepreneurs qui leur fournissent des biens ou services d'une valeur supérieure à 5 000 \$. Cette règle ne souffre aucune exception, comme celle qu'on peut trouver dans la *Loi sur l'accès à l'information*. Aux termes du paragraphe 20(1) de cette loi, le gouvernement est tenu de garder secrets les renseignements financiers et commerciaux confidentiels des entreprises privées. Le projet de loi C-377 ne prévoit aucune protection semblable, et il serait possible que des renseignements délicats ou sur les prix concurrentiels de tiers soient rendus publics. Là encore, en ordonnant aux seuls syndicats de communiquer ces renseignements, le projet de loi C-377 traite ces organisations de façon discriminatoire en ciblant des entités qui s'associent à eux ou font des affaires avec eux.

Un autre effet secondaire – ou une conséquence pas nécessairement voulue – du projet de loi C-377 serait la communication obligatoire de la nature de toute « opération » entre un syndicat et son conseiller juridique, ce qui constitue une violation flagrante du secret professionnel, un pilier du système juridique canadien que la Cour suprême du Canada a décrit comme « principe de justice fondamentale et droit civil de la plus haute importance en droit canadien<sup>19</sup> ». Là encore, on croit comprendre que M. Hiebert propose de modifier cet élément du projet de loi en soustrayant les renseignements qui relèvent du secret professionnel à l'application des règles de communication obligatoire. Néanmoins, le projet de loi amendé exigerait toujours « l'état des débours judiciaires ». Les syndicats seraient contraints de faire savoir publiquement quel avocat a été consulté et quelle a été l'importance des consultations. En soi, la communication de ces renseignements pourrait constituer une violation du secret professionnel.

La CFLR soutient que, s'il est adopté, le projet de loi C-377 constituera une violation sans précédent, par un texte législatif, du droit à la protection des renseignements. Inutile de dire qu'il y a aucune disposition comparable dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour quelque autre entité ou organisation. On ne saurait aucunement justifier une atteinte à des droits juridiques aussi importante sous prétexte qu'il s'agit de la politique sur la fiscalité.

---

<sup>19</sup> *Lavallee, Rackel et Heintz c. Canada (Procureur général)*, [2002] 3 RCS 209, par. 36



## IMPACT SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Le projet de loi C-377 non seulement viole la répartition des compétences prévues par la *Loi constitutionnelle de 1867*, mais il porte aussi atteinte à la liberté d'association, garantie par le paragraphe 2d) de la *Charte des droits et libertés*. La Cour suprême du Canada a reconnu que la liberté d'association englobait le droit à la libre négociation collective<sup>20</sup>. La CFLR soutient que le projet de loi C-377 est expressément conçu pour compliquer la tâche de la syndicalisation et de la négociation collective. Cette atteinte injustifiée et importante à la liberté d'association ne résisterait pas à une contestation fondée sur la *Charte*.

Ce qui est clair, c'est que le projet de loi C-377 s'inspire des lois américaines utilisées dans les années Bush comme « outil de harcèlement » des travailleurs<sup>21</sup>. Le *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* (LMRDA) a été adopté aux États-Unis en 1959. Comme c'est le cas des obligations de déclarations de renseignements financiers qui figurent dans les lois provinciales sur les relations de travail au Canada, l'objet premier du LMRDA était de garantir la responsabilisation financière des syndicats envers leurs membres. Mais dans les années 1990, le leader républicain à la Chambre, Newt Gingrich, a proposé que la loi soit utilisée pour imposer aux syndicats de lourdes obligations en matière de déclarations de renseignements. Il disait que cela « affaiblirait nos opposants et encouragerait nos alliés<sup>22</sup> ». Le premier président Bush n'a pu faire adopter cette loi avant de céder le pouvoir à Bill Clinton, mais l'idée a été ressuscitée après l'élection du président George W. Bush. En 2003, le U.S. Labor Department a mis en place de nouvelles exigences lourdes en matière de déclarations de renseignements. D'après Grover Norquist, militant républicain des États-Unis, ce fut une bonne chose parce que « chaque dollar qu'on dépense pour communiquer des renseignements et faire des déclarations est un dollar qu'on ne peut pas consacrer à d'autres activités syndicales<sup>23</sup> ».

Les réformes Bush de 2003 ont exigé des syndicats américains qu'ils détaillent toutes les dépenses de plus de 5 000 \$ et fassent une ventilation de l'argent dépensé selon des catégories arbitraires d'activités comme les « activités de représentation », les

---

<sup>20</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27 [« B.C. Health Services »], par. 2 et 35

<sup>21</sup> « Labor Dept. Accused of Union Sabotage », *Washington Post* (11 décembre 2007), citant le sénateur américain Edward Kennedy.

<sup>22</sup> Scott Lilly, *Beyond Justice: Bush Administration's Labor Department Abuses Labor Union Regulatory Authorities*, Center for American Progress, décembre 2007, p. 4.

<sup>23</sup> Lilly, précité, p. 8.

« activités politiques ou de lobbying », les « activités de syndicalisation de l'administration syndicale », etc.<sup>24</sup>. Ces dispositions ont quelque chose de familier : ce sont essentiellement les mêmes qui se trouvent dans le projet de loi C-377. M. Hiebert essaie de transposer toutes ces dispositions américaines directement dans les lois canadiennes. La CFLR soutient qu'une approche à l'américaine de la politique sur les relations de travail cadre mal avec l'histoire, les valeurs et le droit constitutionnel du Canada<sup>25</sup>.

La CFLR signale en outre que le gouvernement du Canada a récemment publié son Plan d'action pour la réduction du fardeau administratif. L'objectif avoué du plan est d'alléger le poids de la réglementation et « les coûts du fardeau administratif<sup>26</sup> ». Il est paradoxal que, au moment même où le gouvernement allège le fardeau des sociétés, il songe sérieusement à adopter un projet de loi qui va nettement multiplier les formalités et alourdir les coûts et le fardeau administratif des syndicats. Étant donné les nombreux éléments discriminatoires et exceptionnels du projet de loi C-377, il n'est guère douteux que la loi proposée soit une mesure antisyndicale à peine voilée.

Le projet de loi C-377 ne fait pas qu'imposer des coûts inutiles aux syndicats. Il les obligera aussi à fournir une abondante information aux employeurs ou aux consultants engagés pour s'opposer aux efforts de syndicalisation. Cette information détaillée peut servir aux employeurs pour savoir combien d'argent tel syndicat a mis de côté pour la négociation collective, combien d'argent il a consacré aux conseils ou services stratégiques (y compris les conseils professionnels protégés par le secret professionnel) et pourquoi, et combien d'argent a été versé dans un « fonds de grève » pour les travailleurs en grève ou en lock-out. Cela donnera nécessairement un avantage injuste aux employeurs dans la négociation collective. Comme l'information sera également mise en ligne, elle sera facilement à la portée des employeurs et des consultants antisyndicaux qui voudront s'en servir pour induire les travailleurs en erreur et saper ou faire échouer les campagnes de syndicalisation menées par des travailleurs qui veulent mettre sur pied un syndicat ou se joindre à un syndicat existant.

---

<sup>24</sup> Ces catégories apparaissaient dans les formulaires de déclarations LM-2 du département du Travail de Bush pour les syndicats. Voir Lilly, précité, p. 7.

<sup>25</sup> L'histoire du syndicalisme américain est différente de l'expérience du Canada. En droit canadien, on a opté pour la « formule Rand », approche de la politique sur les relations de travail qui n'a jamais été adoptée aux États-Unis. Il vaut également la peine de signaler que le LMRDA des États-Unis est en fait une loi sur les relations de travail et non une loi fiscale, ce qui confirme l'argument évoqué plus tôt voulant que le projet de loi C-377 soit, dans sa nature véritable, une loi sur les relations de travail.

<sup>26</sup> Voir <http://www.tbs-sct.gc.ca/rtrap-parfa/rtrapr-rparfa-fra.asp>.

Le projet de loi C-377 fait peu de chose, voire rien du tout, pour promouvoir la transparence ou la responsabilisation envers les syndiqués. Il impose plutôt des coûts importants et inutiles aux syndicats qui auront plus de mal à organiser et à mener les négociations collectives pour leurs membres. Il force aussi les syndicats à céder, en somme, des renseignements confidentiels et stratégiques aux employeurs et à des tiers. Enfin, il dissuade les particuliers et les entreprises de faire affaire avec les syndicats, parce qu'ils craindront que des renseignements personnels ou commerciaux ne soient publiés en ligne. Comme la Cour suprême du Canada l'a dit, les mesures gouvernementales qui entravent de façon importante la capacité des personnes de s'associer afin de promouvoir des intérêts liés au travail violent la liberté d'association garantie par le paragraphe 2 d) de la *Charte*<sup>27</sup>.

La CFLR soutient que le projet de loi C-377 entrave de façon importante les activités associatives légitimes des travailleurs et de leurs syndicats. Il contrevient donc au paragraphe 2b) de la *Charte des droits et libertés*.

## CONCLUSION

---

La CFLR soutient que le projet de loi C-377 n'a rien à voir avec la fiscalité ni avec la politique fiscale, mais tout à voir avec l'imposition d'un fardeau coûteux aux syndicats et la communication de renseignements délicats aux employeurs pour leur donner un avantage stratégique. Il constitue également une importante intrusion dans la vie privée des employés et des fournisseurs des syndicats, ce qui a un effet dissuasif sur ceux qui travaillent pour ou avec les syndicats. À tous ces égards, le projet de loi C-377 est conçu pour brimer le droit des travailleurs de créer des syndicats ou de se joindre à eux et de mener des négociations collectives. Le traitement discriminatoire réservé aux syndicats, comparés à d'autres organisations sans but lucratif aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, est injustifié et mesquin, et il déroge à la règle de la justice élémentaire.

Le Comité permanent devrait prendre note du fait que les dispositions du projet de loi C-377 sont presque identiques à des mesures adoptées par les législateurs américains qui sont hostiles aux syndicats. Le CFLR soutient que l'approche américaine de la politique sur les relations de travail est incompatible avec le droit, l'histoire et les valeurs du Canada.

Enfin, quelles que soient les opinions personnelles des membres du Comité au sujet des syndicats, il serait inadmissible que le Comité permanent approuve un projet de loi d'initiative parlementaire qui empiète sur les compétences provinciales prévues par la *Loi*

---

<sup>27</sup> *B.C. Health Services*, précité, par. 35.

*constitutionnelle de 1867*. La réglementation des affaires internes des syndicats relève de la responsabilité des provinces et n'a pas sa place dans la législation fiscale fédérale.

La CFLR exhorte le Comité permanent à reconnaître que les droits des travailleurs sont des droits de la personne et sont protégés en droit international et en droit constitutionnel. Les syndicats ont un rôle très important à jouer dans la société canadienne : renforcer la dignité humaine, la liberté et l'autonomie en donnant aux travailleurs un certain contrôle sur un aspect important de leur vie, c'est-à-dire leur travail<sup>28</sup>. Qui plus est, il n'y a pas beaucoup d'autres institutions privées au Canada qui soient dirigées de façon aussi ouverte et démocratique. Comme la Cour suprême du Canada l'a fait observer, « tout le processus de représentation syndicale porte le sceau de la démocratie<sup>29</sup> ». Le projet de loi C-377 est un emprunt aux États-Unis inutile et injustifié qui n'a pas sa place en droit canadien.

---

<sup>28</sup> *B.C. Health Services*, précité, par. 82.

<sup>29</sup> *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 RCS 211, par. 338

