



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

DISPARITÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS AU CANADA

**Rapport du Comité permanent des ressources humaines,
du développement des compétences, du développement
social et de la condition des personnes handicapées**

Robert Morrissey, président

**FÉVRIER 2026
45^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION**

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante : www.noscommunes.ca

DISPARITÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS AU CANADA

**Rapport du Comité permanent
des ressources humaines, du développement
des compétences, du développement social et
de la condition des personnes handicapées**

**Le président
Robert Morrissey**

FÉVRIER 2026

45^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

AVIS AU LECTEUR

Rapports de comités présentés à la Chambre des communes

C'est en déposant un rapport à la Chambre des communes qu'un comité rend publiques ses conclusions et recommandations sur un sujet particulier. Les rapports de fond portant sur une question particulière contiennent un sommaire des témoignages entendus, les recommandations formulées par le comité et les motifs à l'appui de ces recommandations.

COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

PRÉSIDENT

Robert Morrissey

VICE-PRÉSIDENTE

Rosemarie Falk

MEMBRES

Caroline Desrochers

Jessica Fancy

Garnett Genuis

Laila Goodridge

Natilien Joseph

Annie Koutrakis

Andréanne Larouche

Colin Reynolds

AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ

Scott Aitchison

Marilène Gill

Leslyn Lewis

GREFFIER DU COMITÉ

Alexandre Longpré

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Recherche et éducation

Eleni Kachulis, analyste

Vanessa Preston, analyste

COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

44^e LÉGISLATURE – 1^{re} SESSION

PRÉSIDENT

Robert Morrissey

VICE-PRÉSIDENTS

Tracy Gray

Louise Chabot

MEMBRES

Scott Aitchison

Chad Collins

Michael Coteau

Rosemarie Falk

Peter Fragiskatos

Wayne Long

Kyle Seeback

Tony Van Bynen

Bonita Zarrillo

AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ

Mel Arnold

Jenica Atwin

Marilène Gill

Marilyn Gladu

Marty Morantz

Bob Zimmer

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Ariane Calvert

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Recherche et éducation

Eleni Kachulis, analyste

Vanessa Preston, analyste

LE COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

a l'honneur de présenter son

CINQUIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié les disparités de rémunération entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués au Canada et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

DISPARITÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS AU CANADA	1
Introduction	1
La syndicalisation au Canada	1
Les avantages de la syndicalisation pour les travailleurs	2
L'incidence des syndicats sur l'économie et sur les travailleurs non syndiqués	4
Les difficultés rencontrées par les travailleurs	5
Les difficultés rencontrées par les travailleurs syndiqués	5
Roulement de contrats	5
Répercussions de certaines politiques gouvernementales sur les emplois syndiqués	6
Lois sur le droit au travail	7
Participation du gouvernement aux négociations collectives	7
Les difficultés rencontrées par les travailleurs non syndiqués	8
Obstacles à la syndicalisation	8
Création de protections supplémentaires pour les travailleurs	9
Conclusion	10
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS	11
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES	13
PROCÈS-VERBAUX	15
OPINION COMPLÉMENTAIRE DU PARTI CONSERVATEUR DU CANADA	17



DISPARITÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS AU CANADA

INTRODUCTION

Pendant la 44^e législature, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (le Comité) a tenu deux réunions sur les disparités de rémunération entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués au Canada. Il a entendu neuf témoins dans le cadre de cette étude, notamment des représentants syndicaux, des organisations du travail et des fonctionnaires de Statistique Canada. Il a aussi reçu trois mémoires écrits.

LA SYNDICALISATION AU CANADA

Josée Bégin, statisticienne en chef adjointe, Secteur de la statistique sociale, de la santé et du travail, Statistique Canada, a déclaré que, selon les données de l'Enquête sur la population active pour août 2024, trois employés sur dix au Canada étaient membres d'un syndicat ou visés par une convention collective. À titre de comparaison, en 1997, 34 % de la population faisait partie de cette catégorie¹. Pierre-Antoine Harvey, économiste à la Centrale des syndicats du Québec, a observé une baisse encore plus marquée depuis 1981, alors que le pourcentage d'employés syndiqués dans leur emploi principal était de 38 %². Les témoins ont évoqué diverses raisons pour expliquer ce déclin, dont les exigences des lois sur le travail qui freinent la syndicalisation, la nature changeante des lieux de travail et de l'emploi (par exemple, les milieux de travail ne sont plus aussi grands ni aussi concentrés géographiquement qu'auparavant)³, les difficultés à

1 Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (HUMA), *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1100 (Josée Bégin, statisticienne en chef adjointe, Statistique Canada).

2 *Ibid.*, 1205 (Pierre-Antoine Harvey, économiste, Centrale des syndicats du Québec); René Morissette, *La syndicalisation au Canada, 1981 à 2022*, Statistique Canada, 23 novembre 2022.

3 HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1250 (Bea Bruske, présidente, Congrès du travail du Canada).



se syndiquer dans un cadre virtuel et la crainte de représailles dans un contexte de crise du logement et d'autres difficultés économiques⁴.

Le Comité a par ailleurs été informé des évolutions divergentes observées entre les différentes régions et les divers secteurs économiques. Par exemple, en 2024, le taux de syndicalisation était de 76 % dans le secteur public, comparativement à 15 % dans le secteur privé⁵. De plus, ce taux est plus élevé dans certaines provinces : le Québec est la province où l'on trouve la proportion la plus élevée d'employés syndiqués, soit 39,1 %, tandis que l'Alberta arrive au dernier rang avec un taux de syndicalisation de 23,6 %⁶.

LES AVANTAGES DE LA SYNDICALISATION POUR LES TRAVAILLEURS

Les témoins ont présenté au Comité les avantages qui découlent de la syndicalisation sur le plan de la rémunération⁷. En effet, Josée Bégin a affirmé qu'en août 2024, les employés syndiqués gagnaient en moyenne 37,26 \$ de l'heure, alors que la moyenne pour les employés qui n'étaient pas membres d'un syndicat était de 34,30 \$ de l'heure⁸. Les témoins ont énuméré un certain nombre de facteurs pouvant expliquer cet écart, dont les caractéristiques du milieu de travail et du secteur d'activité⁹, ainsi que le rôle joué par la négociation collective dans l'obtention de salaires plus élevés pour les travailleurs syndiqués¹⁰. Le Comité a aussi appris que les salaires plus élevés des employés syndiqués sont encore plus bénéfiques pour certains groupes de travailleurs, comme les jeunes, les femmes, les personnes handicapées et les personnes racisées¹¹.

4 *Ibid.*, 1250 (Tristen Wybou, vice-président exécutif, British Columbia General Employees' Union).

5 Statistique Canada, *Suivi de Statistique Canada des questions du Comité HUMA*, 24 octobre 2024; HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1115 (Isabelle Marchand, directrice, Centre de l'information sur le marché du travail, Statistique Canada).

6 Statistique Canada, *Suivi de Statistique Canada des questions du Comité HUMA*, 24 octobre 2024.

7 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1210 (Courtney Glode, directrice, Affaires publiques, Fish, Food and Allied Workers – Unifor); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1110 (Bruske); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1145 (Scott Archer, agent d'affaires, AU section locale 663); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1145 (Wybou); HUMA, *Mémoire*, Congrès du travail du Canada; HUMA, *Mémoire*, Association internationale des poseurs d'isolants et travailleurs assimilés; HUMA, *Mémoire*, International Longshore & Warehouse Union Canada.

8 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1100 (Bégin).

9 *Ibid.*

10 HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1120 (Archer); HUMA, *Mémoire*, Congrès du travail du Canada; HUMA, *Mémoire*, Association internationale des poseurs d'isolants et travailleurs assimilés; HUMA, *Mémoire*, International Longshore & Warehouse Union Canada.

11 Statistique Canada, *Suivi de Statistique Canada des questions du Comité HUMA*, 24 octobre 2024; HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1110 (Bruske); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1155 (Wybou).

Par ailleurs, les témoins ont souligné que la répartition des salaires est plus équilibrée parmi les employés syndiqués¹². Le Congrès du travail du Canada (CTC) a pour sa part mis en évidence le rôle que joue ce phénomène de compression salariale dans la réduction des inégalités¹³.

La différence entre les salaires syndiqués et non syndiqués, bien que toujours présente, a diminué au fil des ans. Josée Bégin a affirmé devant le Comité qu'en 1997, les employés syndiqués gagnaient 31 % plus en moyenne que les employés qui ne faisaient pas partie d'un syndicat. Cette différence, qui est tombée à 20 % en 2017, puis à 10 % en 2023, s'explique en partie par l'augmentation plus rapide des salaires des travailleurs non syndiqués au cours des dernières années¹⁴.

Les témoins ont mentionné au Comité que, outre des salaires plus élevés, les travailleurs syndiqués bénéficient aussi d'un meilleur accès aux avantages sociaux (tels que les régimes de retraite ainsi que les prestations supplémentaires pour soins médicaux et dentaires)¹⁵, d'une plus grande sécurité au travail¹⁶ et d'un accès à davantage d'occasions de formation¹⁷. En ce qui concerne ce dernier point, Scott Archer, agent d'affaires, AU section locale 663, a insisté sur l'importance du Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical (PFIMS), un programme fédéral appuyant l'investissement dans l'équipement de formation et encourageant l'innovation dans la formation des apprentis. Il estime que « [l']élargissement de ces subventions pour inclure les investissements dans les bâtiments » aiderait les syndicats à augmenter l'espace disponible pour la formation¹⁸. Le Comité a aussi été informé du rôle que jouent les syndicats pour aider les travailleurs syndiqués à faire valoir leurs droits en matière de

12 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1100 (Bégin); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1110 (Bruske); HUMA, *Mémoire*, Congrès du travail du Canada.

13 HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1100 (Bruske); HUMA, *Mémoire*, Congrès du travail du Canada.

14 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1100 (Bégin).

15 *Ibid.*

16 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1245 (Glode); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1110 (Bruske); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1145 (Archer); HUMA, *Mémoire*, Congrès du travail du Canada; HUMA, *Mémoire*, Association internationale des poseurs d'isolants et travailleurs assimilés; HUMA, *Mémoire*, International Longshore & Warehouse Union Canada.

17 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1100 (Bégin); HUMA, *Mémoire*, Congrès du travail du Canada; HUMA, *Mémoire*, Association internationale des poseurs d'isolants et travailleurs assimilés.

18 HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1125 (Archer).



« protection contre la discrimination en matière d’emploi, de promotion et de licenciement, ainsi que le droit de contester les mesures arbitraires de la direction¹⁹ ».

L’INCIDENCE DES SYNDICATS SUR L’ÉCONOMIE ET SUR LES TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS

Les témoins ont parlé des répercussions positives des syndicats sur les salaires et les conditions de travail des employés non syndiqués²⁰. Ils ont évoqué l’effet de la menace de syndicalisation, un phénomène selon lequel « [l]a simple menace de syndicalisation va pousser les employeurs à améliorer les conditions de travail de leurs employés non syndiqués, afin de les décourager de s’organiser collectivement » ainsi que d’accroître les taux de recrutement et de maintien en poste²¹. Plusieurs témoins ont aussi signalé l’incidence que les syndicats peuvent avoir sur les conditions de travail et les droits des travailleurs pour l’ensemble de la population active, notamment en ce qui concerne la défense de leurs intérêts²².

Le Comité a aussi entendu parler des effets que les syndicats peuvent avoir sur les entreprises et l’économie. Selon Pierre-Antoine Harvey, la présence syndicale a une incidence souvent négligeable sur la croissance économique, le niveau d’investissement, l’inflation, le chômage et les niveaux de productivité, bien que les syndicats contribuent à faire augmenter le coût de la main-d’œuvre²³. Les témoins et les mémoires ont fait état des effets positifs que les syndicats peuvent exercer sur l’efficacité des entreprises et l’économie dans son ensemble, par exemple en assurant la stabilité et la prévisibilité des coûts de main-d’œuvre pour les employeurs²⁴, en incitant les employés à épargner au

19 HUMA, *Mémoire*, Congrès du travail du Canada.

20 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1205 (Harvey); HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1210 (Glode); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1110 (Bruske); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1120 (Archer); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1130 (Wybou).

21 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1205 (Harvey); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1110 (Bruske); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1120 (Archer).

22 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1205 (Harvey); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1110 (Bruske); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1120 (Archer); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1130 (Wybou).

23 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1210 (Harvey).

24 HUMA, *Mémoire*, International Longshore & Warehouse Union Canada.

moyen de fonds de retraite²⁵, en offrant des formations professionnelles²⁶ et en contribuant à la création de capital-risque et de capital-investissement²⁷.

LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES TRAVAILLEURS

Les difficultés rencontrées par les travailleurs syndiqués

Roulement de contrats

Plusieurs témoins ont exprimé des réserves quant à la pratique du « roulement de contrats », qui consiste à renouveler fréquemment les appels d'offres visant à attribuer des contrats pour des lieux de travail qui font appel à des sous-traitants, comme les aéroports. Ainsi, lorsqu'un contrat fait l'objet d'un nouvel appel d'offres, les employés travaillant pour l'ancien sous-traitant peuvent être embauchés par le nouveau, mais leurs conditions de travail pourraient être moins avantageuses²⁸.

Dan Janssen, président général, Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale – District 140, a fait valoir qu'il serait judicieux de modifier le *Code canadien du travail* afin de garantir que les travailleurs puissent demeurer syndiqués et conserver leurs conditions d'emploi en cas de remplacement d'un entrepreneur ou d'un sous-traitant d'une autorité aéroportuaire²⁹. Le CTC a recommandé que le gouvernement fédéral prenne des mesures pour « protéger [...] les travailleurs syndiqués contre les effets néfastes d'un nouvel appel d'offres³⁰ ».

Les témoins ont en outre réclamé des changements législatifs et l'échange de pratiques exemplaires dans les provinces. Courtney Glode, directrice, Affaires publiques, Fish, Food and Allied Workers - Unifor, estime que le gouvernement doit fournir « un appui, assurer la coordination et établir les pratiques exemplaires » afin que des changements soient apportés aux lois concernant le roulement de contrats³¹. Dan Janssen et Pierre-

25 *Ibid.*

26 HUMA, *Mémoire*, Congrès du travail du Canada.

27 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1230 (Harvey).

28 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1240 (Harvey); HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1240 (Glode).

29 HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1115, 1245 (Dan Janssen, président général, Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale - District 140).

30 HUMA, *Mémoire*, Congrès du travail du Canada.

31 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1245 (Glode).



Antoine Harvey ont évoqué les pratiques exemplaires en vigueur en Ontario et au Québec³².

Dan Janssen s'est dit préoccupé par l'absence de préavis aux travailleurs en cas de changement de prestataire de services et recommande que le gouvernement fédéral ajoute « aux exigences du processus de demandes de propositions prévu dans la loi un délai de 16 semaines pour l'annonce du soumissionnaire retenu », ce qui concorderait avec les dispositions du *Code canadien du travail* sur les licenciements collectifs³³.

Répercussions de certaines politiques gouvernementales sur les emplois syndiqués

Les témoins ont abordé les répercussions de certaines politiques fédérales sur les emplois syndiqués et les travailleurs. Courtney Glode a fait part de ses inquiétudes concernant la décision prise par le gouvernement fédéral en 2024 accordant à des flottes commerciales une « part importante » des quotas de sébastes³⁴. Elle a expliqué que l'augmentation de la prise de contrôle par les entreprises des flottes de pêche pourrait mener à « l'éradication non seulement de nos entreprises de pêche communautaires, mais aussi des écoles, des centres de soins de santé et de tous les emplois découlant de la pêche³⁵ ».

Scott Archer a déploré le fait que l'usine de batteries Stellantis de Windsor (Ontario), qui est subventionnée par le gouvernement fédéral, ait eu recours aux services de travailleurs étrangers³⁶. Il a proposé qu'à l'avenir, l'embauche de travailleurs syndiqués canadiens pour des projets similaires soit obligatoire³⁷ et il a encouragé « l'adoption de conventions collectives ou, à tout le moins, de politiques sur les salaires courants pour

32 HUMA, [Témoignages](#), 19 septembre 2024, 1240 (Harvey); HUMA, [Témoignages](#), 24 septembre 2024, 1200 (Janssen).

33 HUMA, [Témoignages](#), 24 septembre 2024, 1115 (Janssen); HUMA, [Témoignages](#), 24 septembre 2024, 1200 (Bruske). Selon le paragraphe 212(1) du *Code canadien du travail*, avant de procéder au licenciement d'un groupe de 50 employés ou plus, l'employeur doit en donner avis au chef de la conformité et de l'application (un rôle attribué par le ministre du Travail ou occupé par ce dernier) 16 semaines avant la date du licenciement. Voir [Code canadien du travail](#), L.R.C., 1985, ch. L-2, section IX.

34 HUMA, [Témoignages](#), 19 septembre 2024, 1210 (Glode).

35 *Ibid.*, 1215.

36 Innovation, Sciences et Développement économique Canada, [Le Canada et l'Ontario concluent un pacte de l'automobile pour garantir les accords avec Stellantis-LGES et Volkswagen](#), Communiqué, 6 juillet 2023; HUMA, [Témoignages](#), 24 septembre 2024, 1105 (Archer).

37 *Ibid.*, 1210.

veiller à ce que ces investissements gouvernementaux massifs se traduisent par des emplois bien rémunérés pour les familles canadiennes³⁸ ».

Scott Archer a aussi évoqué le stress et l'incertitude auxquels sont confrontés les travailleurs de l'industrie pétrolière³⁹. Courtney Glode est préoccupée par les répercussions que la stratégie de transition équitable du gouvernement⁴⁰ pourrait avoir sur les travailleurs des communautés rurales côtières et a souligné que les possibilités d'emploi au sein d'autres industries sont limitées dans ces régions⁴¹.

Lois sur le droit au travail

Au titre des lois sur le droit au travail, les travailleurs peuvent refuser de faire partie d'un syndicat et de payer des cotisations dans les lieux de travail syndiqués⁴². Interrogés sur les lois relatives au droit au travail adoptées par certaines administrations des États-Unis⁴³, les témoins ont dit craindre que celles-ci affaiblissent les négociations collectives et, par conséquent, les avantages dont bénéficient les travailleurs dans les lieux de travail syndiqués⁴⁴.

Participation du gouvernement aux négociations collectives

Le *Code canadien du travail* confère au ministre du Travail le droit d'intervenir lors de conflits de travail. Ainsi, en application de l'article 107, le ministre peut renvoyer une question au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) ou lui donner la directive de prendre toutes les mesures nécessaires de façon à « favoriser la bonne entente dans le monde du travail et à susciter des conditions favorables au règlement des désaccords ou différends qui y surgissent ». Il peut notamment demander au CCRI d'ordonner la reprise du travail et d'imposer un arbitrage définitif et exécutoire. Le ministre a aussi le

38 *Ibid.*, 1125.

39 *Ibid.*, 1230.

40 Voir Ressources naturelles Canada, *Plan pour des emplois durables*. D'après le document : « L'expression "emplois durables" est de plus en plus utilisée par le gouvernement du Canada, ainsi que par certaines provinces, territoires et organisations externes, dans le contexte des travaux visant à réaliser ce que la communauté internationale appelle une "transition équitable" pour les travailleurs et les emplois d'une économie carboneutre. »

41 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1220 (Glode).

42 National Conference of State Legislatures (NCSL), *Right-To-Work Resources* [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

43 *Ibid.* Selon la NCSL, au 19 décembre 2023, Guam et 26 États avaient adopté des lois sur le droit au travail.

44 HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1225 (Glode); HUMA, *Témoignages*, 19 septembre 2024, 1225 (Harvey); HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1225 (Bruske).



pouvoir de déposer une loi de retour au travail. Plusieurs témoins et mémoires ont formulé des commentaires sur la participation du gouvernement au processus de négociation collective⁴⁵. Par exemple, l'International Longshore and Warehouse Union Canada est d'avis que « [l]orsqu'un employeur pense que le gouvernement interviendra pour contraindre les parties à accepter un arbitrage obligatoire ou pour imposer une loi de retour au travail pendant une grève, il n'est pas incité à négocier⁴⁶ ».

Les difficultés rencontrées par les travailleurs non syndiqués

Obstacles à la syndicalisation

Les témoins ont souligné l'importance d'éliminer les obstacles à la syndicalisation⁴⁷. Certains ont insisté sur la nécessité de soutenir la syndicalisation dans le secteur privé. Courtney Glode a d'ailleurs énuméré des possibilités comme « l'accréditation sur vérification des cartes, une loi anti-briseurs de grève⁴⁸, une loi encadrant le roulement des contrats et, ce qui serait particulièrement utile pour nos membres, des décisions relatives à la gestion des ressources qui soutiennent les travailleurs⁴⁹ ». Dans le même ordre d'idées, Pierre-Antoine Harvey a indiqué que le renforcement de l'accès à la syndicalisation pour les travailleurs du secteur privé doit passer par des changements aux lois du travail et que « le gouvernement fédéral peut donner l'exemple à cet égard dans le *Code canadien du travail*⁵⁰ ». M. Harvey a par ailleurs recommandé d'encourager la création de syndicats sectoriels, dont l'adhésion serait basée sur le secteur économique plutôt que sur l'emploi dans une entreprise particulière, ainsi que de faciliter l'accréditation multipatronale, qui permettrait aux employés de plusieurs petites entreprises de se joindre à un syndicat commun⁵¹.

45 HUMA, [Témoignages](#), 24 septembre 2024, 1240 (Janssen); HUMA, [Témoignages](#), 24 septembre 2024, 1240 (Bruske).

46 HUMA, [Mémoire](#), International Longshore & Warehouse Union Canada.

47 HUMA, [Mémoire](#), International Longshore & Warehouse Union Canada; HUMA, [Mémoire](#), Congrès du travail du Canada; HUMA, [Témoignages](#), 24 septembre 2024, 1110 (Bruske).

48 Il convient de noter que la [Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles](#), L. C. 2024, ch. 12, a reçu la sanction royale le 20 juin 2024. Cette loi a apporté des modifications au *Code canadien du travail* afin, entre autres, de réviser la portée de l'interdiction relative au recours à des travailleurs de remplacement pendant une grève légale ou un lock-out légal dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Elle est entrée en vigueur le 20 juin 2025.

49 HUMA, [Témoignages](#), 19 septembre 2024, 1215 (Glode).

50 HUMA, [Témoignages](#), 19 septembre 2024, 1230 (Harvey).

51 *Ibid.*

Dans son mémoire, le CTC a recommandé une série de mesures visant à promouvoir la syndicalisation, comme :

- étudier les obstacles juridiques à la formation de syndicats;
- étudier, par exemple, « la faisabilité d’une défaillance syndicale » dans les secteurs à faible densité de main-d’œuvre, « des modèles progressifs de représentation collective légiférée », comme des négociations à base élargie et des « cadres juridiques qui permettraient d’étendre aux travailleurs indépendants et aux camionneurs l’accès à la négociation collective »;
- renforcer les sanctions pour « les pratiques illicites des entreprises qui cherchent à nuire aux efforts des travailleurs pour former des syndicats » (comme les menaces de licenciements et de représailles)⁵².

Création de protections supplémentaires pour les travailleurs

Bea Bruske a réclamé la mise en place de lois visant à renforcer la protection des travailleurs occupant des emplois atypiques, comme les travailleurs temporaires et les travailleurs à la demande. Elle a parlé des postes qui sont renouvelés continuellement sans devenir permanents, une pratique qui peut réduire l’accès aux augmentations salariales ou aux avantages sociaux⁵³. Bea Bruske a expliqué que les travailleurs à la demande ne sont souvent pas considérés comme des « employés » au sens des lois du travail. Ils ne jouissent donc pas des mêmes droits, avantages sociaux ou protections que les travailleurs occupant un emploi plus traditionnel⁵⁴. À cet égard, le CTC estime que le gouvernement fédéral devrait « supprimer les avantages salariaux et fiscaux qui incitent les employeurs à classer abusivement des employés comme entrepreneurs indépendants ». Il devrait aussi « définir clairement la notion d’employé pour y inclure les entrepreneurs dépendants » et tenir les employeurs conjointement responsables avec les agences de travail temporaire en cas d’infractions aux normes du travail⁵⁵.

Enfin, Dan Janssen a plaidé en faveur de l’établissement d’un salaire minimum pour les travailleurs des aéroports. Il a souligné que des demandes à cet effet avaient déjà été

52 HUMA, *Mémoire*, Congrès du travail du Canada.

53 HUMA, *Témoignages*, 24 septembre 2024, 1245 (Bruske).

54 *Ibid.*

55 HUMA, *Mémoire*, Congrès du travail du Canada.



adressées à Transports Canada et au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada et qu'une pétition a aussi été présentée à la Chambre des communes⁵⁶.

CONCLUSION

Cette étude a permis au Comité de constater que, malgré la baisse du taux de syndicalisation, les syndicats permettent encore aux travailleurs de réaliser d'importants gains salariaux et d'obtenir d'autres avantages professionnels. Les recommandations des témoins portaient principalement sur les façons de soutenir les travailleurs syndiqués, notamment en limitant les répercussions négatives potentielles associées au roulement de contrats. Les témoins ont aussi exprimé des préoccupations concernant certaines politiques gouvernementales qui affectent les travailleurs syndiqués, les effets potentiels des lois sur le « droit au travail » et le rôle du gouvernement dans les négociations collectives. Enfin, ils ont proposé des moyens de stimuler la syndicalisation et de protéger davantage les travailleurs non syndiqués, y compris ceux qui occupent des emplois non traditionnels.

56 HUMA, [Témoignages](#), 24 septembre 2024, 1115 (Janssen); Chambre des communes, « [e-5050 \(Travail et emploi\)](#) », *Pétitions*.

ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS

Le tableau ci-dessous présente les témoins qui ont comparu devant le Comité lors des réunions se rapportant au présent rapport. Les transcriptions de toutes les séances publiques reliées à ce rapport sont affichées sur la [page Web du Comité sur cette étude](#).

44^e législature – 1^{re} session

Organismes et individus	Date	Réunion
Centrale des syndicats du Québec Pierre-Antoine Harvey, économiste	2024/09/19	123
Fish, Food and Allied Workers - Unifor Courtney Glode, directrice, Affaires publiques	2024/09/19	123
Statistique Canada Josée Bégin, statisticienne en chef adjointe, Secteur de la statistique sociale, de la santé et du travail Isabelle Marchand, directrice, Centre de l'information sur le marché du travail	2024/09/19	123
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale - District 140 Dan Janssen, président général	2024/09/24	124
AU section locale 663 Scott Archer, agent d'affaires	2024/09/24	124
British Columbia General Employees' Union Tristen Wybou, vice-président exécutif	2024/09/24	124
Congrès du travail du Canada Bea Bruske, présidente D.T. Cochrane, économiste principal	2024/09/24	124

ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES

Ce qui suit est une liste alphabétique des organisations et des personnes qui ont présenté au Comité des mémoires reliés au présent rapport. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [page Web du Comité sur cette étude](#).

Association internationale des poseurs d'isolants et travailleurs assimilés

Congrès du travail du Canada

International Longshore and Warehouse Union Canada

PROCÈS-VERBAUX

Un exemplaire des *procès-verbaux* pertinents (réunion n° 21) de la 45^e législature, 1^{re} session, et (réunions n^{os} 123, 124 et 129) de la 44^e législature, 1^{re} session est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,
Robert Morrissey

Rapport complémentaire du Comité HUMA

La politique « les travailleurs d'abord » du Parti conservateur du Canada

Introduction

Le Parti conservateur du Canada remercie les témoins qui ont contribué à cette étude sur les écarts de rémunération entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués.

Les témoignages ont confirmé ce que des millions de Canadiens savent déjà : les travailleurs prennent du retard.

Malgré les avantages salariaux, les avantages sociaux et les avantages en matière de formation souvent associés à l'adhésion à un syndicat, la crise de l'accessibilité financière sous ce gouvernement a érodé les revenus réels dans l'ensemble de l'économie.

Les preuves présentées au Comité ont confirmé :

- Le taux de syndicalisation est passé de 38 %¹ en 1981 à 30 % en 2024².
- La prime salariale associée à la syndicalisation a diminué, passant de 31 % en 1997 à seulement 10 % en 2023, non pas parce que les travailleurs non syndiqués prospèrent, mais parce que les deux groupes perdent du terrain face à la hausse des prix.³

Ce rapport complémentaire présente la réponse des conservateurs : une approche axée sur les travailleurs qui privilégie l'accessibilité, l'équité et l'indépendance des négociations collectives, conformément à la politique « Les travailleurs d'abord » du Parti conservateur du Canada.

Le problème : les travailleurs prennent du retard

Les témoins ont souligné à plusieurs reprises que les travailleurs de tout le Canada, qu'ils soient syndiqués ou non, sont confrontés aux mêmes pressions économiques : flambée des coûts du logement, hausse des prix des aliments et stagnation des salaires réels⁴.

Le rétrécissement de l'écart entre les salaires des travailleurs syndiqués et non syndiqués n'est pas un signe de plus grande prospérité. C'est un signe de stagnation. Les conservateurs partagent la préoccupation selon laquelle les travailleurs sont pris en étau de toutes parts :

¹ Ibid., 1205 (Pierre-Antoine Harvey, économiste, Centrale des syndicats du Québec) ; René Morissette, [La syndicalisation au Canada, 1981 à 2022, Statistique Canada, 23 novembre 2022](#)

² [Témoignages - Comité HUMA \(44-1\) - No. 123 - Chambre des communes du Canada](#)

³ Comité HUMA, [Témoignages](#), 19 septembre 2024, 1100 (Bégin).

⁴ Comité HUMA, [Témoignages](#), 19 septembre 2024, 1100 (Bégin).

baisse de la part des emplois syndiqués, ralentissement de la croissance des salaires et politiques inflationnistes qui réduisent le pouvoir d'achat.

Une main-d'œuvre en mutation : déclin de la syndicalisation et parcours de compétences :

Baisse de la syndicalisation

Statistique Canada a indiqué qu'en 2024, seuls trois travailleurs sur dix étaient syndiqués ou couverts par une convention collective, contre 34 % en 1997⁵.

La couverture du secteur privé (15 %) est loin derrière celle du secteur public (76 %)⁶.

Obstacles structurels

Les témoins ont cité plusieurs obstacles à la syndicalisation des travailleurs en raison des structures modernes des lieux de travail : sites de travail plus petits, emploi virtuel et crainte de représailles de la part des employeurs dans un contexte de crise financière.⁷

Renouvellement des contrats et instabilité de l'emploi

Les travailleurs des secteurs réglementés par le gouvernement fédéral, en particulier les aéroports, sont vulnérables au renouvellement des contrats, ce qui entraîne des pertes salariales, une réduction des avantages sociaux et des changements arbitraires dans les conditions de travail.⁸

Les conservateurs reconnaissent que la stabilité de l'emploi doit être protégée et que les pratiques fédérales en matière d'appels d'offres ne doivent pas compromettre les conditions négociées par les travailleurs.

Échecs des politiques gouvernementales et incertitude pour les travailleurs :

Travailleurs étrangers dans les projets subventionnés par le gouvernement fédéral

⁵ Statistique Canada, Suivi des questions du Comité HUMA à Statistique Canada, 24 octobre 2024 ; et Comité HUMA, [Témoignages](#), 19 septembre 2024, 1115 (Isabelle Marchand, directrice, Centre d'information sur le marché du travail, Statistique Canada).

⁶ Statistique Canada, Suivi des questions du Comité HUMA à Statistique Canada, 24 octobre 2024 ; et Comité HUMA, [Témoignages](#), 19 septembre 2024, 1115 (Isabelle Marchand, directrice, Centre d'information sur le marché du travail, Statistique Canada).

⁷ Comité HUMA, [Témoignages](#), 19 septembre 2024, 1210 (Courtney Glode, directrice, Fish, *Food and Allied Workers – Unifor*) ; Comité HUMA, [Témoignages](#), 24 septembre 2024, 1110 (Bruske) ; Comité HUMA, [Témoignages](#), 24 septembre 2024, 1145 (Scott Archer, Agent commercial, AU section 663) ; Comité HUMA, [Témoignages](#), 24 septembre 2024, 1145 (Wybou) ; Comité HUMA, [Bref](#), Congrès du travail du Canada ; Comité HUMA, [Bref](#), *Heat and Frost Insulators & Allied Workers* ; Comité HUMA, [Bref](#), *International Longshore & Warehouse Union Canada*.

⁸ Comité HUMA, [Témoignages](#), 19 septembre 2024, 1240 (Harvey) ; Comité HUMA, [Témoignages](#), 19 septembre 2024, 1240 (Glode)

Le comité a entendu des préoccupations concernant l'utilisation de main-d'œuvre étrangère dans l'usine de batteries Stellantis subventionnée par le gouvernement fédéral, malgré l'ampleur des investissements publics destinés à soutenir l'emploi au Canada.⁹

L'approche de ce gouvernement a écarté les artisans canadiens des projets financés en partie par leurs impôts.

Les politiques du secteur des ressources minent les communautés

Des témoins ont décrit comment les décisions fédérales en matière de quotas¹⁰ et l'approche de la « transition équitable »¹¹ menacent les pêcheries, les économies rurales et les emplois dépendants des ressources.¹²

Les conservateurs soutiennent que les travailleurs de ces secteurs méritent la sécurité, et non des politiques qui affaiblissent les économies locales et mettent en péril leurs moyens de subsistance.

Ingérence dans les négociations collectives

L'article 107 du Code canadien du travail permet au ministre d'ordonner au CCRI d'imposer l'arbitrage et de mettre fin aux grèves. Les témoins ont averti que les interventions fréquentes du gouvernement dissuadent les employeurs de négocier de bonne foi.¹³

Les conservateurs conviennent que les ingérences politiques musclées nuisent à la liberté et à l'équité des négociations collectives.

L'approche conservatrice : un travail équitable, des salaires réels, une vie abordable.

Les témoignages reçus renforcent la nécessité d'une politique du travail équilibrée, pratique et axée sur les travailleurs, qui respecte les syndicats, mais reconnaît également que la crise de

⁹ Innovation, Sciences et Développement économique Canada, [Le Canada et l'Ontario concluent un pacte de l'automobile pour garantir les accords avec Stellantis-LGES et Volkswagen, Déclaration](#), 6 juillet 2023 ; Comité HUMA, [Témoignage](#), 24 septembre 2024, 1105 (Archer).

¹⁰ [Voir Ressources naturelles Canada, Plan pour des emplois durables](#). Le document note, « L'expression "emplois durables" est de plus en plus utilisée par le gouvernement du Canada, ainsi que par certaines provinces, territoires et organisations externes, dans le contexte des travaux visant à réaliser ce que la communauté internationale appelle une "transition équitable" pour les travailleurs et les emplois d'une économie carboneutre. »

¹¹ Innovation, Sciences et Développement économique Canada, [Le Canada et l'Ontario concluent un pacte de l'automobile pour garantir les accords avec Stellantis-LGES et Volkswagen, Déclaration](#), 6 juillet 2023 ; Comité HUMA, [Témoignage](#), 24 septembre 2024, 1105 (Archer).

¹² Comité HUMA, [Témoignages](#), 19 septembre 2024, 1210 (Glode)

¹³ Comité HUMA, [Témoignages](#), 24 septembre 2024, 1240 (Janssen) ; Comité HUMA, [Témoignages](#), 24 septembre 2024, 1240 (Bruske)

l'accessibilité financière est la plus grande menace qui pèse aujourd'hui sur les travailleurs canadiens.

Récompenser le travail et rendre la vie abordable

Conformément aux témoignages et au programme du PCC, les conservateurs s'engagent à :

- Couper les taxes et les impôts des travailleurs canadiens.
- Contrôler les dépenses inflationnistes qui érodent les salaires réels.
- Veiller à ce que la politique fédérale donne la priorité aux salaires, et non à la bureaucratie.
- Soutenir la création d'emplois dans le secteur privé dans toutes les régions et tous les secteurs.

Renforcer la formation et l'apprentissage

Les témoins ont souligné l'importance des programmes de formation fédéraux tels que le Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical et la nécessité d'investir dans les installations de formation.¹⁴

Les conservateurs s'engagent à :

- Élargir le Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical afin d'y inclure les installations, l'équipement et l'innovation.
- Rétablir le crédit d'impôt pour la Crédit d'  p  t pour la création d'emplois d'apprentis.
- Permettre aux gens de métier de déduire leurs frais de déplacement pour travailler dans d'autres régions.
- Améliorer l'assurance-emploi pour les apprentis afin de réduire les obstacles à l'achèvement de leur formation.

Protéger et respecter les travailleurs

Les conservateurs s'engagent à :

- Défendre l'indépendance des négociations collectives, sans ingérence politique.
- Veiller à ce que les projets financés par le gouvernement fédéral créent des emplois bien rémunérés au Canada, et non des bassins de main-d'œuvre subventionnés par l'étranger.
- Maintenir des normes du travail élevées tout en supprimant les obstacles r  glementaires qui découragent l'embauche.

Réduire l'écart entre le secteur public et le secteur privé

¹⁴ Comité HUMA, [Témoignage](#), 24 septembre 2024, 1125 (Archer).

La syndicalisation étant concentrée dans le secteur public, les conservateurs s'engagent à :

- Soutenir la croissance des salaires associée à la productivité et à la création d'emplois.
- Encourager les investissements dans les industries du secteur privé qui créent des carrières durables pour la classe moyenne.
- Veiller à ce que les dépenses publiques soutiennent la création d'emplois au Canada, et non l'augmentation des coûts administratifs.

Une vision différente pour les travailleurs canadiens

Les preuves présentées au Comité mettent en évidence un fait : les défis auxquels sont confrontés les travailleurs, le renversement des contrats, la stagnation des salaires, les lacunes en matière de formation et les pressions sur l'accessibilité financière, nécessitent un gouvernement qui respecte le travail et rétablit les opportunités.

Le Parti conservateur du Canada reste engagé en faveur :

- D'une économie qui récompense le travail, et non le favoritisme politique.
- D'un marché du travail où chaque travailleur, syndiqué ou non, peut se construire une vie agréable.
- D'un gouvernement fédéral qui protège la négociation collective, encourage la formation et veille à ce que les emplois canadiens passent en premier.

Conclusion

Les travailleurs canadiens méritent mieux que la hausse des prix et la diminution des opportunités. Ils méritent un gouvernement qui donne la priorité à l'accessibilité financière, respecte leur travail et veille à ce que la politique économique renforce, plutôt que sape, les voies d'accès à des emplois sûrs et bien rémunérés.

Le plan « Les travailleurs d'abord » du Parti conservateur concrétise cette vision : des impôts moins élevés, un plus grand pouvoir d'achat, une main-d'œuvre plus forte et une chance équitable pour chaque Canadien de se construire la vie qu'il souhaite.

