
La formule Rand dans la décision arbitrale de l'amiante

Volume 5, Number 4, January 1950

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023316ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023316ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

(1950). La formule Rand dans la décision arbitrale de l'amiante. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 5(4), 38–40. <https://doi.org/10.7202/1023316ar>

DOCUMENTATION**LA FORMULE RAND DANS LA DÉCISION ARBITRALE DE L'AMIANTE (1)****RAPPORT MAJORITAIRE**

Le changement suivant se rapporte à la clause 3 dudit contrat. C'est cette clause qu'on est convenu d'appeler formule Rand. Disons tout de suite que ce n'est pas la formule qui a été suggérée par le juge Rand dans l'affaire de Ford Motor Company. Ce n'est qu'une partie, tel qu'il appert à l'exhibit P-15.

La Compagnie demande de rayer cette clause du contrat. Le Syndicat ne suggère aucune modification et il demande le statu quo.

Cette clause 3 a trait à la contribution au fonds syndical. Elle oblige l'employeur à retenir, sans le consentement de ses employés, sur la première paye du mois de tous les employés affectés par la convention, qu'ils soient membres du Syndicat ou non, un montant égal aux contributions mensuelles payables au Syndicat par ses membres et à remettre ladite somme au trésorier du Syndicat.

Nous croyons que cette clause est exorbitante du droit commun, qu'elle est contraire au principe de liberté qui doit être la base du syndicalisme. Elle est aussi contraire à la dignité de l'ouvrier et elle peut même porter atteinte à sa liberté de conscience.

Lorsqu'un syndicat est reconnu comme l'agent négociateur dans une industrie, il est évident qu'il négocie pour tous les ouvriers et non pas seulement pour ceux qui sont membres du syndicat.

S'appuyant sur ce fait que même les non-membres profitent de son travail, le Syndicat prétend que ceux-ci doivent lui payer une rémunération équivalente à la contribution syndicale des membres. Comme il n'a pas de réclamation directe contre ces personnes qui ne font pas partie du Syndicat, il veut les faire payer indirectement en obligeant le patron à retenir sur leur salaire, mensuellement, un montant équivalent à la contribution syndicale et à lui remettre ce montant pour assurer la sécurité syndicale.

D'après le principe de notre droit, celui qui prétend avoir une créance contre quelqu'un et qui veut s'en faire payer, doit d'abord faire reconnaître sa créance par son débiteur ou la faire établir par les tribunaux. Une fois cette détermination faite, le créancier mettra le débiteur en demeure de payer et s'il refuse il obtiendra un jugement contre lui et fera saisir ses biens en exécution dudit jugement. Dans aucun cas le créancier a-t-il le droit de se faire justice à lui-même en se payant à même les biens de son débiteur, sans le consentement de celui-ci.

Est-ce que ce n'est pas ce qui se passerait en réalité si la formule demandée par le Syndicat était admise. Le Syndicat a sûrement une réclamation contre ses membres qui se sont engagés à lui payer une cotisation mensuelle. Encore ceux-ci ont-ils le droit de payer eux-mêmes cette dette à leur syndicat à moins qu'ils ne consentent à lui transporter une partie de leur salaire pour l'acquitter. Les

membres d'un syndicat ne sont pas des interdits et ils doivent avoir la liberté d'administrer leurs biens. Mais, cette contribution mensuelle qu'ils doivent à leur syndicat n'a pas pour cause uniquement la négociation du contrat collectif de travail, mais aussi tous les autres avantages que l'ouvrier est supposé retirer de son syndicat. L'objet qui est assigné au Syndicat par la loi est « l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de la profession ». (Loi des Syndicats Professionnels, S.R.Q. chap.162, art. 3.)

Celui qui refuse d'adhérer au syndicat est privé de tous ces avantages. Cependant, le Syndicat veut lui faire payer forcément non seulement les avantages qu'il peut retirer de la convention collective de travail mais aussi les autres objets qui sont particuliers aux membres du Syndicat seulement. Les non-syndiqués ne sont certainement pas obligés de payer les avantages que seuls les syndiqués peuvent recevoir de leur association. En dehors de toute autre considération, il n'est certainement pas juste que les non-syndiqués soient appelés à payer le même montant que les membres du Syndicat.

Doivent-ils compensation au Syndicat pour les avantages que celui-ci leur a procurés en négociant le contrat de travail?

Il ne s'agit pas ici de contrat de louage de services. S'il peut imposer une contribution à ses membres, c'est parce que la Loi des Syndicats Professionnels le lui permet (article 2, par. a) et cette cotisation n'est pas un honoraire qui couvre le travail occasionné par la négociation du contrat mais plutôt tous les avantages que peut procurer le Syndicat à ses membres. (Art. 6, Loi des Syndicats Professionnels.)

Si le contrat de travail apporte des avantages aux ouvriers qui ne sont pas membres du Syndicat c'est par l'effet de la loi et il ne s'ensuit pas que celui-ci puisse leur imposer le paiement d'une cotisation que la loi lui permet de demander à ses membres seulement. Il arrive souvent que le travail d'une association profite à ceux qui n'en font pas partie. Il ne s'ensuit pas qu'ils doivent lui payer une cotisation. Les syndicats ouvriers sont régis par la loi qui leur donne leur existence et ils ne peuvent pas outre-passer les pouvoirs qui leur sont attribués par leur constitution.

On ne peut pas non plus prétendre que cette formule de sécurité syndicale est une condition de travail qui puisse faire l'objet d'une clause du contrat collectif. Ce n'est pas dans un contrat de travail que le Syndicat doit chercher sa sécurité. Ce contrat n'a pas d'autre fin que de déterminer les conditions de travail des ouvriers et ses relations avec leur patron. Il n'a rien à voir aux relations des membres avec leur syndicat. La sécurité du syndicat viendra plutôt de la conviction de ses membres laquelle se mesurera aux avantages qu'ils retireront de leur syndicat.

Le patron ne peut pas retenir une partie du salaire de l'ouvrier, à moins que celui-ci ne lui en donne l'autorisation ou qu'il n'en reçoive l'ordre d'un tribunal au moyen d'une saisie-arrêt. S'il le fait autrement, il s'expose à une poursuite judiciaire de la part de l'ouvrier, car, celui-ci a droit à la remise intégrale de son salaire,

(1) *Asbestos Corporation Limited et le Syndicat national des travailleurs de l'amiante de l'Asbestos Corporation Limited, Inc. — Sentence majoritaire, Montréal, 10 décembre 1949. — Président: M. le juge Thomas Tremblay, arbitre patronal; Me Raymond Caron, Raymond Caron, arbitre syndical (dissident); Me Théodore Lespérance.*

sans autres déductions que celles qui sont permises par la loi, comme par exemple l'impôt sur le revenu. Cette clause de sécurité syndicale pour l'ouvrier non syndiqué est un « res inter alios acta ». Il est de principe qu'on ne peut pas faire indirectement ce qu'on ne peut pas faire directement. Or, la loi ne permet pas au Syndicat d'imposer une contribution à ceux qui sont hors de ses cadres. Il ne peut pas le faire non plus indirectement dans le cadre d'un contrat collectif de travail.

Cette formule de sécurité syndicale, en tant que les non-syndiqués sont concernés, ressemble étrangement à une taxe. Un conseil municipal a le droit de taxer tous les contribuables de la municipalité même pour des objets dont plusieurs ne profitent pas, parce que la loi lui donne ce pouvoir. Le syndicat professionnel n'a le droit de taxer que ses membres.

L'article 17 de la Loi des Syndicats Professionnels de Québec stipule que les membres d'un syndicat professionnel peuvent se retirer à volonté, sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer la cotisation afférente aux trois mois qui suivent le retrait d'adhésion. Que deviendra cette liberté donnée par la Loi des Syndicats Professionnels si les membres d'un syndicat, contre leur gré, se voient retenir sur leur salaire pendant un an, par leur employeur, un montant équivalent à la contribution imposée par le syndicat. Cette convention est valide pour un an. Si, au milieu de l'année, un syndiqué veut cesser d'être membre de son syndicat, la Compagnie, d'après la clause 3 actuelle sera obligée de continuer à retenir sur son salaire un montant égal à sa contribution syndicale. Il arrivera donc que l'ouvrier sera moralement forcé de rester membre du Syndicat parce qu'il se voit obligé de continuer à payer sa contribution.

Un ouvrier pourra sans doute renoncer à son droit de se retirer du Syndicat mais, dans ce cas, il devra signer une autorisation permettant à son patron de retenir sur son salaire l'équivalent de sa contribution syndicale pour la durée de la convention.

Cette liberté est sanctionnée par les constitutions et règlements de la C.T.C.C. produits comme exhibits P-68. A la page 4, on lit ce qui suit:

« Elle sait que l'organisation professionnelle ne peut pas plus être imposée aux travailleurs qui n'en voudraient pas, que l'association patronale peut être imposée aux patrons qui voudront garder leur liberté ».

Il est contraire à la liberté et à la dignité humaine d'enlever à un ouvrier, contre son gré, la faculté qu'il a de payer lui-même sa cotisation au Syndicat auquel il appartient. Les ouvriers sont des hommes libres. Ils doivent entrer librement dans leur syndicat et se soumettre volontairement à tous les règlements de leur association. Le Syndicat ne respecte pas la liberté de ses membres ni leur dignité si, pour assurer sa propre sécurité, dans un contrat qu'il passe avec la compagnie, il oblige celle-ci à retenir sur le salaire des membres du Syndicat, sans leur consentement, l'équivalent de leur contribution syndicale. La force et la vie d'un syndicat n'est pas dans le montant d'argent dont il dispose, mais dans le nombre de ses membres convaincus et dévoués. Un membre qui entre volontairement dans une association se conformera plus volontiers à ses règlements et deviendra, précisément en vertu de ce principe de liberté, un défenseur ardent de son syndicat.

Que dire maintenant de cette clause 3 en tant qu'elle

s'applique à ceux qui ne sont même pas membres du Syndicat?

Disons tout de suite que l'article 22 de la Loi des Relations Ouvrières défend d'user d'intimidation ou de menace pour amener quelqu'un à devenir membre d'un syndicat. Y a-t-il une intimidation plus formelle pour amener un ouvrier à devenir membre d'un syndicat, que de lui imposer, malgré lui et sans le consulter, le paiement de la contribution syndicale à une association dont il ne veut pas faire partie.

Le Syndicat, dans un contrat entre lui et la Compagnie, ne peut se donner à lui-même le pouvoir de prélever une contribution sur des personnes qui ne sont pas parties audit contrat et qui veulent rester libres de toute attache ou encore qui préfèrent appartenir à un autre syndicat. Le fait que tous les ouvriers couverts par une convention collective de travail profitent du travail fait par le Syndicat pour en arriver à ce résultat ne peut justifier cette procédure.

De plus, nous trouvons dans la constitution et les règlements de la C.T.C.C. (exhibit P-68) le principe sur lequel doivent être établis les syndicats affiliés à ladite Fédération. On y voit que le but de cette association est de grouper les travailleurs catholiques du Canada pour leur donner une organisation professionnelle en conformité avec la doctrine sociale de l'Eglise. A la page 12 on lit ce qui suit:

« La C.T.C.C. est une organisation franchement et ouvertement catholique. Elle ne s'affilie que des associations catholiques, elle adhère à toute la doctrine de l'Eglise et elle s'engage à suivre toujours et en tout la direction du Pape et des évêques canadiens ».

Il peut arriver que dans une grande industrie il y ait des employés qui, de bonne foi, ne professent pas la religion catholique mais adhèrent à d'autres dénominations. Il peut arriver aussi que ces gens pour suivre l'inclination de leur conscience préféreraient adhérer à des syndicats neutres. Quelle liberté leur restera-t-il s'ils sont forcés, pour gagner leur vie, de payer une cotisation au syndicat catholique dont ils ne veulent pas faire partie et peut-être aussi une autre cotisation au syndicat de leur choix. N'y a-t-il pas là un attentat à la liberté de conscience comme à la liberté du travail?

Nous admettons sans réserve que le syndicalisme est une excellente chose. Les Papes, tour à tour, ont conseillé à tous les ouvriers de faire partie de leur syndicat mais cette adhésion doit être libre et volontaire. Le droit au travail est un droit naturel et il ne peut pas être subordonné à une formule d'adhésion à un syndicat. Encore une fois, obliger un ouvrier à payer une contribution à un syndicat, équivaut à le forcer à faire partie de ce syndicat. La clause 3 est contraire à la liberté et nous ne pouvons pas la maintenir.

Nous admettons cependant que le Syndicat a droit à une certaine mesure de sécurité. Il ne serait pas juste, qu'après avoir travaillé pour obtenir une convention collective avantageuse pour ses membres, ceux-ci cesseraient immédiatement de faire partie dudit Syndicat pour ne pas lui payer de contribution et continuer cependant à jouir des avantages de cette convention collective. Aussi, sommes-nous en faveur d'une formule par laquelle les membres du Syndicat, au commencement de l'année couverte par la convention, autoriseraient leur employeur, pour la durée de la convention, à retenir sur leur salaire le montant de leur contribution syndicale et à remettre ladite

somme au Syndicat. Cette autorisation devrait être irrévocable pour la durée du contrat, sauf le droit de l'employé de signifier à son syndicat et à son employeur son désir de se retirer du Syndicat au plus tard trente jours avant l'expiration de la convention. Cette formule aurait les conséquences suivantes:

1. Elle reconnaît le principe de la liberté de l'ouvrier de faire partie du syndicat de son choix ou de rester en dehors du mouvement syndical.
2. Elle consacre aussi le principe que les obligations assumées par l'ouvrier envers son syndicat ne tombent pas dans le domaine des obligations du patron à moins que l'ouvrier ne lui signe une autorisation de retenir sur son salaire ce qu'il doit à son syndicat.
3. Elle protège le Syndicat parce que l'ouvrier qui a consenti librement à signer une délégation de paiement couvrant ses contributions syndicales pour 12 mois ne pourra revenir sur sa parole.
4. Elle met en lumière aussi cette vérité que la sécurité d'un syndicat ne peut pas être assurée par d'autres que par ses membres. Affirmer le contraire équivaudrait à vouloir imposer une taxe sur tous les ouvriers pour assurer la vie du Syndicat. Que deviendraient alors les principes du syndicalisme.

La clause 3 du contrat collectif devra donc se lire comme suit: (Mtre Lespérance est dissident sur cette question)

« La Compagnie déduira de la première paye de chaque mois un montant égal à la cotisation payable au Syndicat par ses membres et il remettra ledit montant au trésorier du syndicat dans les dix jours suivants avec une liste des noms des employés de qui ces argents auront été retenus, mais aux conditions suivantes:

1. Le membre du Syndicat devra autoriser par écrit la Compagnie à faire ladite déduction de son salaire et cette autorisation sera irrévocable pour la durée du présent contrat et être faite suivant la formule « Cédule J » attachée au présent contrat pour en faire partie.
2. Tout membre du Syndicat qui aura signé ladite autorisation pourra la révoquer par un avis écrit donné à la Compagnie en aucun temps entre le soixantième et le trentième jour avant l'expiration dudit contrat. Cette révocation sera signée en duplicata en utilisant la Cédule K attachée aux présentes et une copie de ladite révocation devra être envoyée par la Compagnie au trésorier du Syndicat dans les dix premiers jours de l'année subséquente.

Le Syndicat avisera de temps en temps la Compagnie par écrit du montant qui sera fixé pour lesdites cotisations mensuelles, lesquelles ne devront pas excéder \$1.50 par mois ».

RAPPORT MINORITAIRE

La convention collective souscrite l'année dernière prévoyait la retenue obligatoire de la cotisation syndicale pour tous les ouvriers (formule Rand).

Devant le tribunal l'employeur n'a pas tenté de prouver que ce régime avait suscité des difficultés. Il a seulement invoqué une foule d'arguments juridiques qui se ramènent tous à opposer une conception individualiste du droit civil, à celle de la nécessité de l'organisation professionnelle et syndicale.

Toute notre législation reconnaît la nécessité pratique de l'organisation syndicale comme moyen normal pour les travailleurs d'atteindre à la justice sociale.

C'est seulement quand ils ont complété cette organisation et en ont obtenu la reconnaissance officielle, qu'ils peuvent avoir recours à une action concertée pour faire valoir leurs revendications.

N'est-il pas parfaitement raisonnable qu'ils veuillent assurer la sécurité d'une organisation aussi indispensable.

« Les travailleurs pris collectivement, dit l'honorable juge Rand, bénéficient de l'activité syndicale. Je doute qu'il y ait plus forte cause à ressentiment dans un atelier que la participation par les non-syndiqués aux fruits du travail et du courage des syndicats. Il ne m'incombe pas ici de déterminer quels sont ces avantages dans un cas particulier. La protection syndicale est reconnue comme indispensable à la sécurité des ouvriers pris collectivement. »

J'estime donc qu'il est absolument équitable de demander à tous les travailleurs d'assumer leur part des dépenses nécessaires à l'application de leur code d'emploi, la convention syndicale; ils doivent accepter ce fardeau avec les avantages qu'il comporte.

L'obligation de verser les cotisations devrait tendre, à toute vraisemblance, à favoriser le recrutement et partant, à intensifier, au sein du syndicat, l'intérêt et la discipline qui assurent un sens progressif de responsabilité. Si tel est le cas, la méthode adoptée aura fait ses preuves. De son côté, le syndicat se sentira toujours tenu de motiver sa conduite aux yeux de la majorité des travailleurs, vu le pouvoir que ces derniers possèdent de changer leurs négociateurs ».

Toutes les objections juridiques relatées dans le rapport majoritaire ont été victorieusement réfutées dans diverses publications. Il me paraît inutile de m'y arrêter. Je me contenterai d'observer qu'il est très significatif de constater que pas un des nombreux employeurs qui ont accepté cette clause de sécurité syndicale ne l'a vu attaquer devant les tribunaux.

Quant à l'objection tirée de la confessionnalité du syndicat, il importe de noter que la formule de la retenue syndicale obligatoire a été imaginée précisément pour éliminer la difficulté que soulèvent les clauses d'adhésion syndicale obligatoire.

Comment peut-on sérieusement prétendre que l'on porte atteinte à la liberté de conscience d'un ouvrier, en l'obligeant à verser au syndicat un montant limité qui correspond en somme à ses frais d'administration et qui est dépensé aux bénéfices de la collectivité dont le syndicat est le représentant légal.

Peut-on davantage contrecarrer les directives épiscopales en faveur des syndicats catholiques qu'en invoquant leur soumission officielle à l'Eglise, pour leur refuser le bénéfice d'une formule de sécurité syndicale qui est devenue d'un usage courant et que les unions neutres recherchent et utilisent avec succès?