Document generated on 04/16/2024 9:24 a.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

La légalité de la Formule Rand devant la Cour Suprême du Canada

Volume 14, Number 2, April 1959

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1022321ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1022321ar

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 document

(1959). La légalité de la Formule Rand devant la Cour Suprême du Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *14*(2), 280–293. https://doi.org/10.7202/1022321ar

Article abstract

La retenue obligatoire pour tous les employés d'une somme égale à la cotisation fixée par le syndicat pour ses membres (Formule Rand) constitue une « condition de travail » au sens de la loi, donc peut faire l'objet de négociation entre le syndicat et la compagnie. Là où elle est négociée, elle constitue une clause valide et obligatoire. La loi ne permet pas de distinguer entre clauses normatives des conditions de travail et conditions de travail conventionnelles. La Formule Rand est aussi réglementaire des relations patronales-ouvrières que n'importe quelle autre clause dans une convention collective, car elle se rapporte directement au contrat de travail. Elle n'est pas défendue par la loi, cette dernière ne voulant pas rendre applicable le principe du mandat.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1959

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

La légalité de la Formule Rand devant la Cour Suprême du Canada *

La retenue obligatoire pour tous les employés d'une somme égale à la cotisation fixée par le syndicat pour ses membres (Formule Rand) constitue une « condition de travail » au sens de la loi, donc peut faire l'objet de négociation entre le syndicat et la compagnie. Là où elle est négociée, elle constitue une clause valide et obligatoire. La loi ne permet pas de distinguer entre clauses normatives des conditions de travail et conditions de travail conventionnelles. La Formule Rand est aussi réglementaire des relations patronales-ouvrières que n'importe quelle autre clause dans une convention collective, car elle se rapporte directement au contrat de travail. Elle n'est pas défendue par la loi, cette dernière ne voulant pas rendre applicable le principe du mandat.

Le jugement [1]

JUGE J. JUDSON
agréé par le juge en chef, les juges Cartwright et Abbot.

Le jugement en appel maintient qu'une certaine disposition incluse dans une convention collective de travail intervenue entre le demandeur et la défenderesse est nulle et de nul effet. Cette disposition se lit comme suit:

> *« L'employeur retiendra sur la paie de chaque employé régulier assujetti à la présente convention, une somme égale à la cotisation fixée par le syndicat pour ses membres, et remettra dans les dix (10) premiers jours du mois suivant, au représentant autorisé du Syndicat, le prélèvement perçu. »*

L'objet de la clause est bien connu et clair: imposer à tous les employés, qu'ils soient ou non membres du syndicat, un fardeau égal pour les dépenses encourues par le syndicat selon la théorie que les gains obtenus par le syndicat ayant profité à tous les employés, il n'est que juste que, dans la mesure de leur coût, ils soient défrayés par l'ensemble. Pour le syndicat, les avantages et la commodité d'une clause de retenue obligatoire sont donc clairs.

La demandeur est un syndicat ouvrier incorporé en vertu de la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q. C. 162). Il était dûment reconnu comme agent négociateur en vertu de la Loi de Relations ouvrières de Québec en dates du 6 décembre 1950 et du 20 mai 1954. La convention collective de travail, qui contient la clause contestée, porte la date du 24 mars 1955. Elle est intervenue entre le demandeur et la défenderesse à la suite d'une grève des employés de cette dernière. Aussitôt la convention collective signée, tous les employés furent avisés par écrit de l'existence de cette clause par une circulaire préparée par le syndicat mais distribuée par la

(*) Le texte du jugement de la Cour du banc de la Reine a été publié dans RELATIONS INDUSTRIELLES, juillet 1957, vol. 12, no 3, pp. 244-251. Celui de la Cour d'appel se trouve aussi dans RELATIONS INDUSTRIELLES, janvier 1958, vol. 13, no 1, pp. 72-74.

(1) L'éditeur a pris la responsabilité d'offrir une traduction intégrale, laquelle cependant ne constitue pas un texte officiel. Celui-ci se trouve à la page 288.

compagnie. Au cours de la semaine se terminant le 9 avril 1955, la compagnie commença à déduire cinquante cents par semaine des gages de tous les employés, qu'ils fussent ou non membres du syndicat. Peu après, soit le 22 avril 1955, un certain nombre d'employés qui, à quelques exceptions près, n'étaient pas membres du syndicat, exprimèrent leur dissidence en signant le document suivant:

> *« Je, soussigné, déclare par la présente que je n'autorise pas la Compagnie Paquet, Limitée, à retenir sur mon salaire hebdomadaire la somme de $0.50 en application de la formule Rand d'ici la fin du présent contrat. »*

En définitive, 254 des 607 employés assujettis à la convention collective exprimèrent leur dissidence. Parmi les autres, 230 membres du syndicat autorisèrent la déduction et 123 employés ne donnèrent aucune autorisation mais ne firent pas d'opposition. La compagnie continua à retenir cinquante cents par semaine sur la paie de tous les employés mais au lieu de remettre au syndicat les sommes perçues des 254 employés dissidents, après l'en avoir avisé, elle déposa cet argent dans un compte de banque spécial. Après des négociations et des procédures intermédiaires en accord avec la convention, qui n'intéressent pas le présent litige, le syndicat prit action en Cour Supérieure pour réclamer de la compagnie le montant perçu. La Cour Supérieure maintint que cette retenue obligatoire est nulle et de nul effet. Ce jugement fut confirmé par la décision unanime de la Cour du Banc de la Reine. Le syndicat en appelle maintenant à cette Cour.

La principale raison invoquée à l'appui du rejet de la clause était qu'elle n'était pas une « condition de travail » au sens de la Loi des syndicats professionnels et de la Loi des relations ouvrières et que, par conséquent, elle outrepassait le pouvoir de négociation du syndicat et de la compagnie, lorsqu'ils conclurent la convention collective de travail. Donc, je m'empresse d'analyser les dispositions pertinentes de ces deux lois. La Loi des syndicats professionnels, décrétée en 1924, autorise l'incorporation de ces associations et prévoit la négociation de conventions collectives de travail qui sont des contrats exécutoires. « Peuvent faire l'objet d'une convention collective de travail. tous les engagements concernant les conditions de travail qui ne sont pas défendues par la Loi ». (S. 21) Il y est apparent qu'une convention collective peut avoir une grande extension. Il n'y a que deux facteurs limitatifs: les termes de cette convention doivent se rapporter aux conditions du travail et ne doivent pas être prohibés par la loi.

Cette loi ne prévoyait pas de négociation collective obligatoire. Ceci admit avec la loi des relations ouvrières de 1944, qui obligeait un employeur à reconnaître comme représentant collectif de son employé « les représentants d'une association groupant la majorité absolue desdits employés et de négocier, de bonne foi avec eux, une convention collective de travail » (Art. 4). On y définit la convention collective comme: « une entente relative aux conditions de travail conclue entre des personnes agissant pour une ou plusieurs associations de salariés, agissant pour une ou plusieurs associations d'employeurs » (Art. 2e).

L'article 19a prévoit que la loi s'applique « à une convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels ».

La Loi des syndicats professionnels n'était qu'habilitante, non obligatoire, et le droit de représentation se confinait à ses propres membres. En théorie, il était pos-

sible, sous cette loi, d'avoir une convention collective qui laissait inchangée la situation des employés qui n'étaient pas membres du syndicat. Le changement apporté par la Loi des relations ouvrières de 1944 était profond. Le représentant collectif ayant la majorité requise acquérait le droit de représentation pour tous les employés, membres ou non du syndicat, et l'employeur devenait obligé de négocier de bonne foi avec ce représentant collectif. Le défaut d'entente pouvait mettre en branle les procédures de conciliation et, éventuellement, la désignation d'un conseil d'arbitrage.

Le problème légal sous examen dans ce litige doit être réglé en ayant à l'esprit ce caractère obligatoire de la législation. Ni l'une ni l'autre de ces deux lois ne tentent nulle part de définir les expressions « conditions de travail », « conditions of labour » ou « conditions of employment ». La différence dans les termes entre les versions française et anglaise des deux lois saute aux yeux, mais les motifs invoqués par le savant juge de première instance et la Cour du Banc de la Reine, malgré tout le respect que je leur porte, ne réussirent vraiment pas à faire de ces différences un facteur suffisant pour motiver leurs décisions. Quelle que puisse être l'expression, « conditions de travail », « conditions of labour » ou « conditions of employment », toutes trois traitent d'un même concept général et, dans une langue, la terminologie est uniforme.

Pourquoi la clause contestée devrait-elle être rejetée comme « une condition de travail » et, par conséquent, être considérée comme hors de la juridiction d'une convention collective? Le savant juge de première instance a subdivisé les « conditions de travail » en deux catégories, les « conditions de travail en soi » et « les conditions de travail conventionnelles » et, en ce faisant, sans doute a-t-il accepté la théorie de Beaulieu dans « Les conflits de droit dans les Rapports collectifs du travail ». La première catégorie de conditions, soutint-il, seraient de véritables « conditions de travail » et pourraient être insérées dans une convention collective sans l'acquiescement individuel des employés, et la seconde catégorie, à son avis, exigeait un tel acquiescement. La motivation de son jugement sur ce point est exprimé dans l'extrait suivant de ses notes:

> *« qu'il y a lieu, en effet, de distinguer entre conditions de travail en soi, ou clauses normatives des conditions de travail, et conditions de travail conventionnelles stipulées en marge des premières (Me M.-L. Beaulieu. Conflits de droit dans les rapports collectifs du travail; pp. 360, 366, 368, 370); que seules les premières peuvent faire l'objet d'une convention collective, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir l'assentiment individuel des employés représentés; que les secondes, au contraire, exigent cet assentiment. »*

Je ne puis rien trouver dans cette législation qui justifierait cette distinction ni aucune raison de la faire. Il est clair qu'il peut y avoir une convention collective qui satisfait les parties sans cette clause. Cependant, lorsque les parties se sont entendues pour l'y inclure, elle est pour moi tout aussi réglementaire des relations patronales-ouvrières que n'importe quelle clause dans une convention collective. Elle se rapporte directement au droit d'embauchage et au droit de conserver un emploi, car, sans accepter cette condition, une personne ne peut être engagée, ou, si elle est déjà embauchée, elle ne peut garder son emploi. Si c'est là une prescription du contrat de travail, et la chose ne fait pas de doute, comment peut-on la rejeter comme se trouvant hors du mandat de la loi? Une condition est ou n'est pas une « condition

de travail ». Le critère doit être sa véritable relation avec le contrat de travail, et l'assentiment ou l'absence d'assentiment du membre individuel de l'unité de négociation me semble être choses qui n'ont aucune pertinence dans l'appréciation du différend.

A la Cour du Banc de la Reine, on a diversément décrit la clause en disant qu'elle n'était que dans le seul intérêt du syndicat aux frais des employés, qu'elle portait atteinte à la liberté de l'employeur dans l'embauchage des employés et qu'elle n'avait rien à faire avec le travail des employés. En conséquence, on a refusé de la considérer comme une condition de travail. Je ne puis accepter cette analyse de la clause. Il est facile de voir sa commodité et son avantage pour le syndicat. Tout de même, le syndicat négocie comme le représentant officiel obligatoire de tout le groupe des employés — qu'ils en soient membres ou non. Comment peut-on valablement conclure qu'une clause de retenue obligatoire n'est pas une incidence inévitable des relations patronales-ouvrières ou n'est pas l'affaire propre de ceux qui négocient concernant ces relations? Ce n'est pas une prétention qui peut être soulevée par l'une des parties. L'autre partie, qui attaque maintenant la clause, a signé la convention. La clause en est une que l'on retrouve dans les conventions collectives depuis pas mal de temps. Ceci, en soi, indique d'une certaine manière qu'elle a été trouvée utile et acceptée comme désirable par ceux qui sont les parties intéressées dans ces conventions, et j'ai déjà indiqué que, à mon avis, elle se rapporte directement à la réglementation des relations patronales-ouvrières. Ceci, je pense, empêche toute conclusion judiciaire qu'elle est hors de la juridiction de la convention collective, comme n'étant pas une « condition de travail ».

En vertu de son incorporation sous la Loi des syndicats professionnels et de sa certification sous la Loi des relations ouvrières, le syndicat est le représentant de tous les employés de l'unité de négociation collective. Il ne reste pas de place pour la négociation privée entre l'employeur et les employés. Sans aucun doute, dans les limites des questions comprises dans la convention collective, la liberté de contrat entre le maître et l'individu est abrogée. La convention collective indique à l'employeur selon quelles conditions il doit dans l'avenir gérer ses relations de maître à serviteur. Une fois cette convention collective conclue, c'était le devoir de l'employeur de modifier ses contrats d'engagement en accord avec ses dispositions en autant que l'insertion de ces dispositions étaient permises par les lois s'y rapportant. Les conditions d'emploi sont définies pour tous les employés et, qu'ils soient ou non membres du syndicat, elles sont identiques pour tous. Comment cette retenue obligatoire de l'équivalent des cotisations syndicales est-elle devenue une condition du contrat d'embauchage de l'employé pris individuellement? On les informa par un avis que, dans l'avenir, cette retenue serait une condition de leur contrat d'emploi. Il était à leur choix à ce moment ou d'accepter cette condition nouvelle ou de chercher un nouvel emploi. Ils choisirent de continuer à travailler et les retenues furent faites effectivement. Il faut admettre que tous ces employés étaient employés à volonté et aucun doute ne s'élève quant au droit de l'employeur de faire ou d'imposer de nouveaux contrats ou de la durée de l'avis qui pouvait être requis pour ce faire. Il n'était pas au pouvoir de l'employé d'insister pour garder son emploi à ses propres conditions ou selon toute condition autre que celles qui étaient insérées légalement dans la convention collective.

J'examine maintenant si la retenue obligatoire est défendue par la loi. Le savant juge de première instance a déclaré qu'elle était nettement illégale à l'endroit des non-membres parce qu'elle enfreint l'article 17 de la Loi des syndicats professionnels. La loi autorise l'imposition d'une cotisation annuelle aux membres. L'article 17 prévoit:

> *« 17. 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.*
> *« Ils ne sont pas responsables personnellement des dettes du syndicat.*
> *« Le syndicat ne peut réclamer du membre qui cesse d'y adhérer une cotisation de plus de trois mois. »*

Comment cet article peut-il rendre la perception de l'équivalent des cotisations syndicales illégales pour les non-membres? Il ne regarde que les membres et limite le droit du syndicat à ne percevoir que trois mois de cotisations d'un membre démissionnaire. Si cet article n'était pas dans la loi, il serait possible, par règlement, d'imposer, même après démission, le paiement de cotisation pour une période plus longue. L'employé non-membre n'est aucunement touché par cet article. Aussi longtemps qu'il conserve son emploi, il est sujet à la retenue obligatoire de l'équivalent des cotisations syndicales, mais s'il abandonne son emploi, ce qu'il est libre de faire en tout temps, il ne paie plus. Le seul effet de l'article 17 est de limiter le droit du syndicat de percevoir des cotisations de ses membres après leur démission. Il ne touche pas le droit des parties de convenir d'une retenue obligatoire comme une condition d'emploi.

En outre, il est dit à la fois dans les motifs du savant juge de première instance et dans certains des motifs de la Cour du Banc de la Reine que, en vertu des dispositions des articles 4 et 9 de la Loi des relations ouvrières, le syndicat devint le mandataire des membres de l'unité de négociation et que ceci l'empêchait d'insérer dans une convention collective une dispositon dans son intérêt propre. L'article 4, auquel j'ai déjà référé, traite de la reconnaissance obligatoire d'un syndicat englobant la majorité absolue des employés, et l'article 9 déclare que « la Commission émet, en faveur de toute association reconnue, un certificat spécifiant le groupe à l'égard duquel elle a qualité de représentant ». Il n'y a rien dans la législation qui décèle la moindre intention de rendre le principe du mandat applicable à la situation prévue par la Loi. Il ne s'agit que d'une reconnaissance légale et la certification d'un syndicat comme le représentant collectif des employés, pourvu qu'il groupe la majorité absolue des employés. Quand cette situation se présente, l'employeur doit négocier et contracter avec le représentant collectif, et le représentant collectif représente tous les employés, qu'ils soient membres ou non, non pas à cause d'une relation contractuelle de mandat entre les employés et le syndicat, mais à cause du statut conféré au syndicat par la législation.

Si la relation entre l'employé et le syndicat en était une de mandat et de mandataire, cela signifierait qu'une convention collective serait l'équivalent d'un paquet de contrats individuels entre employeur et employés négociés par le syndicat comme agent des employés. Ceci me paraît être une interprétation tout à fait fausse de la nature des relations juridiques établies par une convention collective. Ce n'est pas en tant qu'agent ou mandataire que le syndicat contracte, mais bien en qualité de partie contractante indépendante; et le contrat qu'il conclut avec un employeur

oblige celui-ci à régler ses relations de maître à serviteur en conformité avec les dispositions convenues.

Planiol et Ripert dans leur traité de droit civil (1932) Volume II, no 882, en discutant la nature de la convention collective, définie dans la loi française dans des termes indistinguibles de ceux de la province de Québec sous examen ici, rejette la théorie légale du mandat en cette matière de la façon suivante:

> *« C'est ainsi qu'on ne peut l'expliquer par un mandat que l'ouvrier donnerait au syndicat de fixer les conditions du travail dans un accord passé à son profit avec le patron, l'adhésion au syndicat ne permettant pas de supposer l'existence de ce mandat. »*

Les savant auteurs dans leur deuxième édition (1954), Volume III, no 881, maintiennent cette opinion:

> *« Dès cette époque, il apparaissait cependant que la convention collective n'était pas destinée à créer directement entre les employeurs et les salariés des relations de travail, mais à préciser les conditions auxquelles les contrats individuels devaient être conclus. »*

Durand et Jussand, « Traité du droit du travail », tome II, no 106, p. 130, sont du même avis.

Ce que les savants auteurs ont à dire touchant l'impossibilité d'expliquer les conventions collectives par la théorie du mandat en autant que les membres des syndicats sont concernés ne semble s'appliquer avec encore plus d'autorité aux non-membres, dont le seul lien avec le représentant collectif repose sur l'intervention de la Loi des Relations ouvrières. A l'exception du jugement en appel, on n'a référé à aucune autorité pour justifier l'application de la doctrine à la situation nouvelle créée par la Loi des relations ouvrières. La convention collective est un fait nouveau dans notre législation et elle a ses propres caractéristiques. Tenter d'y greffer les concepts contenus dans la théorie du mandat contrecarrerait, à mon avis, tout le fonctionnement de la loi.

Par conséquent, il me faut conclure que la clause sous examen est une « condition de travail » au sens de la législation de la province de Québec et qu'elle n'est prohibée par aucune loi. J'accueille l'appel, déclare la clause, valide et obligatoire et enregistre jugement en faveur du demandeur pour les sommes retenues des 254 employés et qui ne lui furent pas remises. Le demandeur a droit à ses frais d'instance partout.

Les dissidences

TASCHEREAU, J.

(Agréée par le juge Locke)

Il est inutile de relater de nouveau tous les faits de cette cause, qui l'ont été déjà par mon collègue M. le Judge Judson. Il me suffira d'en signaler quelques uns seulement.

Pour solutionner le problème qui se présente, il est important de retenir deux lois statutaires, qui ont été discutées et analysées par les cours inférieures et par les procureurs des deux parties. La première est la « LOI DES SYNDICATS PROFESSIONNELS DE LA PROVINCE DE QUEBEC » (S.R.Q. 1941 c. 162 et amendements), en vertu de laquelle l'appelant est incorporé, et la seconde est la « LOI DES RELATIONS OUVRIERES » (S.R.Q. 1941 c. 162 (a) et amendements), qui édicte entre autres choses que tout employeur est tenu de reconnaître comme représentant collectif des salariées à son emploi, les représentants d'une association groupant la majorité absolue desdits salariés, et de négocier de bonne foi avec eux, une *convention collective de travail.* La loi définit la « convention collective » comme étant une entente relative aux *conditions de travail,* conclue entre les personnes agissant pour une ou plusieurs associations de salariés, et un ou plusieurs employeurs ou personnes agissant pour une ou plusieurs associations d'employeurs.

Le 24 mars 1955, une « convention collective » a été signée entre l'appelant, qui est l'agent négociateur pour représenter les employés de l'employeur, et l'intimée, et la cause 2.01 qui est à la base du présent litige se lit ainsi:

> ARTICLE 2.01 — L'employeur retiendra sur la paie de chaque employé régulier assujetti à la présente convention, une somme égale à la cotisation fixée par le syndicat pour ses membres, et remettra dans les dix premiers jours du mois suivant, au représentant autorisé du syndicat, le prélèvement ainsi perçu.

A cette date du 24 mars 1955, la compagnie intimée avait à son emploi au delà de 600 employés affectés par le certificat de reconnaissance syndicale de l'appelant, mais 230 membres seulement du syndicat appelant autorisèrent la compagnie à déduire de leurs salaires le montant de la cotisation syndicale, 123 ne donnèrent aucune autorisation mais ne s'objectèrent pas à l'application de la clause, et 254 employés, non membres du syndicat, refusèrent de reconnaître l'application de la clause 2.01, et interdirent à la compagnie intimée de faire aucune déduction. L'intimée a quand même retenu les cotisations des employés non membres du syndicat, et en a déposé le produit dans un compte de banque « In Trust », en attendant une adjudication finale, et le syndicat en a été avisé.

Le 13 septembre 1955, vu qu'aucun règlement n'était intervenu, ni par conciliation ni autrement, l'appelant a institué les présentes procédures, et a réclamé de la défenderesse-intimée la somme de $3,000.00, représentant les cotisations des employés protestataires, déposées dans le compte « In Trust ».

L'intimée a invoqué plusieurs moyens de défense, mais je crois qu'il est nécessaire de n'en retenir qu'un seul, car il est à mon sens suffisant pour disposer de ce litige.

En vertu de la « LOI DES RELATIONS OUVRIERES » (articles 4 et 19 (a)), tout employeur, c'est-à-dire l'intimée dans la présente cause, est tenu de reconnaître comme représentant collectif des salariés à son emploi, les représentants d'une association groupant la majorité absolue desdits salariés, et de négocier de bonne foi avec eux, une *convention collective de travail.* La « LOI DES RELATIONS OUVRIERES » s'applique à une *convention collective de travail* conclue sous la « LOI DES SYNDICATS PROFESSIONNELS » par une asso-

ciation qui est reconnue à compter de la date du dépôt de cette convention au bureau du ministre du Travail, conformément à la « LOI DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ». Comme ce dépôt a été fait au bureau du ministre du Travail le 29 mars 1955, la convention a donc pris effet à partir de cette date.

Il est certain qu'en vertu de la « LOI DES RELATIONS OUVRIERES », tous les employés de la Compagnie Paquet, l'intimée, sont liés en ce qui concerne les *conditions de travail,* par la convention collective signée entre les parties. Je suis bien d'avis que la détermination des heures de travail, des congés, des vacances, des salaires, des droits d'ancienneté ou des congédiements, comporte essentiellement des *conditions de travail,* pour lesquelles le syndicat, en vertu de la loi, peut stipuler pour le bénéfice des employés, et lier ainsi l'employeur qui signe la convention. Mais je ne puis admettre que la retenue hebdomadaire par l'employeur d'une partie du salaire d'un employé protestataire, pour remise au syndicat, soit une *condition de travail* au sens de la loi. Il ne *s'agit alors que d'une affaire d'administration financière du syndicat, qui veut* évidemment faciliter ainsi la perception des cotisations, et qui n'a aucun rapport aux conditions dans lesquelles un employé doit ou ne doit pas travailler. Ce n'est que lorsque les *conditions de travail* telles que prévues par les statuts, sont affectées, que le syndicat peut exercer son recours. L'article 4 de la « LOI DES RELATIONS OUVRIERES » et l'article 2 para. (e) de la même loi qui définissent la *convention collective* me semblent assez clairs pour éliminer tout doute sur ce point.

Il est certain, que la retenue du salaire peut être une *condition de travail* dont dépend le droit d'un employé de travailler. Mais la question est de savoir si une semblable condition est comprise dans le cadre restreint de l'article 2(e) de la « LOI DES RELATIONS OUVRIERES », ou de l'article 21 de la «LOI DES RELATIONS OUVRIERES », ou de l'article 21 de la « LOI DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ». Je ne le crois pas. Toutes les conditions ne sont pas prévues aux statuts. Ce ne sont que celles que la loi envisage qui puissent lier les dissidents. Ainsi, une clause stipulant que seules les personnes appartenant à une religion ou une race particulière, auraient le droit d'être employés à un travail quelconque, pourrait être, *dans un sens,* considérée comme une *condition de travail,* mais personne ne peut suggérer sérieusement que la Législature ait jamais songé qu'un syndicat représentant des employés, pourrait les lier légalement par une telle clause.

Il me semble aussi indiscutable que la Législature dans la rédaction de ses lois ouvrières, n'a jamais eu l'intention de considérer la retenue d'une partie des salaires des groupes dissidents comme une *condition de travail.* Le « check off », comme on est convenu de l'appeler, n'a été mis en évidence dans la province de Québec qu'en 1946, quand mon collègue, M. le juge Rand, nommé arbitre pour régler un différend survenu à la Compagnie Ford, le suggéra, bien longtemps après la législation de Québec. Il s'agissait alors d'un compromis proposé par M. le juge Rand, que les parties s'étaient d'avance engagées à reconnaître, où le « close shop » et le « Union shop » entre autres, ont été refusés, et le « check off » accordé. La formule Rand ne peut lier les parties que par consentement, ce qui n'existe pas ici. Seule la loi spéciale invoquée dans la présente cause pourrait autoriser la retenue de partie des salaires des employés non syndiqués, si elle s'appliquait.

Pour les raisons données par la Cour du Banc de la Reine, je suis d'opinion qu'on ne peut invoquer le bénéfice des articles 1028 et 1029 C.C., pour donner effet à la présente réclamation.

Comme je suis clairement d'opinion que la retenue syndicale n'est pas une *condition de travail*, au sens de la loi, je crois, comme la Cour Supérieure et comme la Cour du Banc de la Reine, que la clause 2.01 de la convention est *ultra vires*.

L'appel doit donc être rejeté avec dépens.

FAUTEUX, J.

Les raisons données par M. le Juge Pratte, de la Cour d'Appel, démontrent clairement, à mon avis, que l'engagement relatif à la retenue du salaire, dont le Syndicat demande l'exécution, ne porte pas sur une condition de travail au sens de la législation considérée et que, partant, il ne pouvait faire l'objet d'une convention collective et doit être tenu pour invalide.

Je renverrais l'appel avec dépens.

TEXTE OFFICIEL DU JUGEMENT

JUDSON, J.

(The Chief Justice, Cartwright and Abbot concur)

The judgment under appeal holds that a certain clause in the collective bargaining agreement made between the appellant and the respondent is null and void. The clause in full is as follows:

> The employer shall withhold from the wages of each regular employee covered by this agreement a sum equal to the union dues fixed by the Syndicate for its members and shall within the first ten days of the ensuing month remit the amount so withheld to the Syndicate's authorized representative.

The object of the clause is well-known and obvious. It is to throw upon all employees, whether members of the Union or not, equal responsibility for the financial upkeep of the Union on the theory that the gains achieved by the Union on behalf of all employees must, at least to the extent of financial support, be paid for by all. For the Union the advantages and convenience of a compulsory check off are equally obvious.

The appellant is a labour union incorporated under the *Professional Syndicates' Act* (R.S.Q., c. 162). It was duly certified as a bargaining agent under the *Labour Relations Act* (R.S.Q., c .162A) by decisions of the Quebec Labour Relations Board dated December 6, 1950 and May 20, 1954 The collective agreement, which contains the impugned clause, is dated March 24, 1955. It was made between the appellant and the respondent following a strike of the respondent's employees. Immediately after the signing of the agreement all the employees were notified in writing of the existence of the clause by a circular prepared by the Union but distributed by the Company. With the week

ending April 9, 1955, the Company began to deduct fifty cents per week from the wages of all employees whether members of the Union or not. Shortly afterwards, on April 22, 1955, a number of employees, who were almost all non-members of the Union, expressed their dissent by signing the following document:

> I, the undersigned, hereby declare that I do not authorize the Compagnie Paquet Limitée to withhold from my weekly wages the sum of $0.50 by application of the « Rand formula » from this date to the end of the present contract.

Ultimately, 254 out of 607 employees covered by the agreement expressed this dissent. Of the remainder, 230 Union members authorized the deduction and 123 employees gave no authorization but made no objection. The Company nevertheless continued to withhold the fifty cents per week from all employees but instead of remitting the amounts collected from the 254 dissenting employees, deposited this money in a special bank account and notified the Union of its action. After intermediate negotiations and proceedings under the agreement, which are of no significance in the determination of this matter, the Union began this action in the Superior Court to claim from the Company the amount collected. The Superior Court held that this compulsory check-off was null and void. This judgment was affirmed by the unanimous decision of the Court of Queen's Bench. The Union now appeals to this Court.

The main reason given for the rejection of the clause was that it was not a « condition de travail » within the meaning of the *Professional Syndicates' Act* and the *Labour Relations Act* and that consequently, it was outside the scope of the contracting power of the Union and Company when they made their collective labour agreement. I therefore turn immediately to an examination of the relevant provisions of these two enactments. The *Professional Syndicates' Act*, enacted in 1924, authorizes the incorporation of these associations and provides for the negotiation of collective labour agreements, which agreements are enforceable contracts. « Any agreement respecting the conditions of labour (les conditions du travail) not prohibited by law may form the object of a collective labour agreement » (s. 21). It is apparent that a collective agreement may be of wide scope. There are only two limiting factors. The terms of this agreement must relate to conditions of labour (conditions du travail) and must not be prohibited by law.

This Act did not provide for compulsory collective bargaining. This came with the *Labour Relations Act* in 1944, which compelled an employer to recognize as the collective representative of his employee « the representatives of any association comprising the absolute majority of his said employees and to negotiate with them, in good faith, a collective labour agreement » (s. 4). « Collective Agreement » is defined as:

> Any arrangement respecting conditions of employment (conditions de travail) entered into between persons acting for one or more associations of employees, and an employer or several employers or persons acting for one or more associations of employers. (s. 2(e).

Section 19(a) provides that the Act applies « to a collective agreement entered into under the *Professional Syndicates' Act*... »

The *Professional Syndicates' Act* was enabling only, not compulsory, and the right of representation of the syndicate was confined to its members. Theoretically it was possible to have a collective agreement under this Act which left untouched the position of employees who were not members of the syndicate. The change made by the *Labour Relations Act* in 1944 was profound. The collective representative with the necessary majority acquired the right of representation for all the employees, whether members or not, and the employer became obligated to negotiate in good faith with that collective representative. Failure to agree might result in conciliation proceedings and eventually in the appointment of a council of arbitration.

The legal problem under consideration in this litigation has to be determined with this compulsory aspect of the legislation in mind. Nowhere do the two Acts attempt to define « conditions de travail », « conditions of labour » or « conditions of employment ». The differences in phraseology between the French and English versions of the two Acts leap to the eye but the reasons of the learned trial judge and of the Court of Queen's Bench, rightly, in my respectful opinion, decline to make these differences a governing factor in their decisions. Whatever the phrase may be, « conditions de travail », « conditions of labour » or « conditions of employment », all three deal with the same general concept and in one language the terminology is uniform.

Why has the impugned clause been rejected as a « condition de travail » and consequently as being beyond the proper scope of a collective agreement? The learned trial judge subdivided « conditions de travail » into two classes, « conditions de travail en soi » and « conditions de travail conventionnelles » and in doing so doubtless accepted the suggestion put forward in *Beaulieu, Les Conflits de Droit dans les Rapports Collectifs du Travail.* The first type of condition, he held, was a true « conditions de travail » and could be inserted in a collective agreement without the individual assent of the employees, and the second, in his opinion, required such assent. The ratio of his judgment on this point is expressed in the following extract from his reasons:

> qu'il y a lieu, en effet, de distinguer entre conditions de travail *en soi*, ou clauses normatives des conditions de travail, et conditions de travail *conventionnelles* stipulées en marge des premières (Me M.-L. Beaulieu, Conflits de droit dans les rapports collectifs du travail pp. 360, 366, 368, 370); que seules les premières peuvent faire l'objet d'une convention collective, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir l'assentiment individuel des employés représentés; que les secondes, au contraire, exigent ces assentiments;

I can find nothing in this legislation which would justify this subdivision nor any guides for the doing of it. It is obvious that one may have a collective agreement which is satisfactory to the parties without this clause. When, however, the parties have agreed upon it, it is to me just as much regulatory of the employer-employee relationship as any other clause in the agreement. It is directly concerned with the right to hire and the right to retain employment, for without accepting this term a person cannot be hired, or, if he is already an

employee, cannot retain his employment. If it is a regulation of the contract of labour to this extent, and it clearly is, how can it be rejected as being something outside the authorization of the Act? A term either is or is not a « condition de travail ». The test must be its real connection with the contract of labour, and assent or absence of assent of the individual member of the bargaining unit seem to me to be matters that have no relevancy in the determination of the question.

In the Court of Queen's Bench the clause was variously described as being solely in the interest of the Union at the expense of the employees; as being directed against the freedom of the employer in his hiring of employees, and as being in no way concerned with the work of the employee. Consequently, it was rejected as a « condition de travail ». I cannot accept this characterization of the clause. It is easy to see its convenience and advantage to the Union. Nevertheless, the Union is negotiating as the compulsory statutory representative of the whole group of employees — whether members of the Union or not. How can one validly infer that a compulsory check-off clause is not a necessary incident of employer-employee relations or is not the proper concern of those who are negotiating about these relations? It is not an assumption that would be made by one of the parties. The other party that now attacks the clause signed the agreement. The clause is one that has been used in collective agreements for some considerable time. This, in itself, is some indication that it has been found useful to and is accepted as desirable by those who are the interested parties in these agreements and I have already indicated that in my opinion, it is directly concerned with the regulation of employer-employee relations. This, I think, prevents any judicial inference that it is outside the scope of the collective agreement as not being a « conditions de travail ».

The Union is, by virtue of its incorporation under the *Professional Syndicates' Act* and its certification under the *Labour Relations Act,* the representative of all the employees in the unit for the purpose of negotiating the labour agreement. There is no room left for private negotiation between employer and employee. Certainly to the extent of the matters covered by the collective agreement, freedom of contract between master and individual servant is abrogated. The collective agreement tells the employer on what terms he must in the future conduct his master and servant relations. When this collective agreement was made, it then became the duty of the employer to modify his contracts of employment in accordance with its terms so far as the inclusion of those terms is authorized by the governing statutes. The terms of employment are defined for all employees, and whether or not they are members of the Union, they are identical for all. How did this compulsory check-off of the equivalent of union dues become a term of the individual employee's contract of employment? They were told by the notice that in future this deduction would be a term of their contract of employment. They were put to their election at this point either to accept the new term or seek other employment. They made their election by continuing to work and the deductions were actually made. It is admitted that all these employees were employees at will and no question arises as to the right of the employer to make or impose new contracts or of the length of notice that may be required to bring this about. It was not within the power of the employee to insist on retaining his employ-

ment on his own terms, or on any terms other than those lawfully inserted in the collective agreement.

I now turn to the question whether the compulsory withholding is prohibited by law. The learned trial judge stated that it was clearly unlawful against non-union members on the ground that it infringed s. 17 of the *Professional Syndicates' Act*. The Act authorizes the imposition of an annual assessment upon the members. Section 17 provides:

> 17. The members of a professional syndicate may resign voluntarily, without prejudice to the syndicate's right to claim the assessment for the three months following such resignation.
> They shall not be personnally liable for the debts of the syndicate.
> The syndicate shall not claim from a member ceasing to adhere thereto the assessment of more than three months.

How does this make the collection of the equivalent of union dues from non-members unlawful? It deals only with the position of members and limits the right of the syndicate to three months' dues from a member who resigns. If this section were not in the Act, it would be possible, by by-law, to compel payment of dues for a longer period even after resignation. The non union employee is not affected in any way by this section. As long as he retains his employment he is subjected to a compulsory check-off of the equivalent of union dues but if he resigns his employment, as he is free to do at any time, he pays no more. The only effect of s. 17 is to limit the right of the Union to collect dues from its members after their resignation. It does not affect the right of the parties to contract for a compulsory check-off as a condition of employment.

Next, it is said both in the reasons of the learned trial judge and in certain of the reasons of the Court of Queen's Bench that by virtue of the provisions of ss. 4 and 9 of the *Labour Relations Act* the Union became a mandatary of the members of the bargaining unit and that this precluded it from inserting a term in the collective agreement in its own interest. Section 4, which I have already referred to, deals with the compulsory recognition of a Union comprising the absolute majority of the employees, and s. 9 states that « The Board shall issue, to every recognized association, a certificate specifying the group which it is entitled to represent ». There is nothing in the legislation which discloses any intention to make the law of mandate applicable to the situation contemplated by the Act. There is only a legislative recognition and certification of a Union as the collective representative of the employees, provided the Union comprises the absolute majority of the employees. When this situation arises the employer must negotiate and contract with the collective representative and the collective representative represents all employees, whether union members or not, not because of a contractual relation of mandate between employees and Union but because of a status conferred upon the Union by the legislation.

If the relation between employee and Union were that of mandator and mandatary, the result would be that a collective agreement would be the equivalent of a bundle of individual contracts between employer and employee negotiated by the Union as agent for the employees. This seems to me to be a complete

misapprehension of the nature of the juridical relation involved in the collective agreement. The Union contracts not as agent or mandatary but as an independent contracting party and the contract it makes with the employer binds the employer to regulate his master and servant relations according to the agreed terms.

Planiol and Ripert Droit Civil (1932) Vol. 11, No. 882, in discussing the nature of the collective agreement, defined by the law of France in terms indistinguishable from those of the Quebec legislation under consideration here, reject the legal theory of mandate in this situation in these words:

> C'est ainsi qu'on ne peut l'expliquer par un *mandat* que l'ouvrier donnerait au syndicat de fixer les conditions du travail dans un accord passé à son profit avec le patron, l'adhésion au syndicat ne permettant pas de supposer l'existence de ce mandat.

The learned authors in their second edition (1954) Vol. 11, No. 881, adhere to this opinion:

> Dès cette époque il apparaissait cependant que la convention collective n'était pas destinée à créer directement entre les employeurs et les salariés des relations de travail, mais à préciser les conditions auxquelles les contrats individuels devaient être conclus.

Durand and Jussand, Traité de droit du travail, Tome 1, No. 106, p. 130, are of the same opinion.

What the learned authors have to say about the impossibility of explaining the collective agreements by the theory of mandate as far as union members are concerned seems to me to apply with all the more force to non-union employees, whose only connection with the collective representative is by virtue of the *Labour Relations Act.* Apart from the judgment under appeal, we were referred to no authority to justify the application of the doctrine to the novel situation contemplated by the *Labour Relations Act.* The collective agreement is a recent development in our law and has a character all of its own. To attempt to engraft upon it the concepts embodied in the law of mandate, would, in my opinion, effectively frustate the whole operation of the Act.

My conclusion therefore is that the clause under consideration is a « condition de travail » within the meannig of the Quebec legislation and that it is not prohibited by any law. I would allow the appeal and declare the clause valaid and binding and enter jugment for the appellant for the sums withheld from the 254 employees and not remitted to the appellant. The appellant is entitled to its costs throughout.