Document généré le 23 avr. 2024 23:29

Relations industrielles
Industrial Relations

Clauses de retenue des cotisations syndicales

Gérard Dion

Volume 1, numéro 3, novembre 1945

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1023907ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1023907ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Dion, G. (1945). Clauses de retenue des cotisations syndicales. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *1*(3), 2–4. https://doi.org/10.7202/1023907ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1945

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

CLAUSES DE RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

Dans le dernier numéro du *Bulletin des Relations Industrielles*, nous avons fait un bref exposé de la sécurité syndicale et en avons défini les principales clauses qui peuvent être discutées entre employeurs et employés, pour être ensuite incluses dans une convention collective. Nous voulons faire ici une étude plus détaillée d'une clause particulière : celle de la retenue des cotisations syndicales. Notre seul but est d'éclairer les négociateurs dans le travail difficile qu'ils ont à accomplir et de leur éviter, si possible, d'inutiles discussions. Nous désirons également leur rendre plus facile la rédaction d'une clause sur laquelle ils se sont entendus et, à cette fin, nous proposons différents modèles susceptibles de s'adapter à différents cas particuliers.

La retenue des cotisations syndicales :

La retenue syndicale [1] peut comprendre les seules cotisations mensuelles imposées à chaque membre par le syndicat, mais aussi, les autres dettes que le membre peut contracter ou avoir contractées envers celui-ci, telles, par exemple, la taxe d'initiation, les cotisations extraordinaires, ou encore certaines amendes imposées pour infraction à la discipline.

Nous avons déjà noté qu'il est illégal pour l'employeur de faire, à même le salaire de ses employés, des déductions autres que celles requises par la loi, comme les cotisations imposées par la Commission d'assurance-chômage, la Commission des accidents du travail, les comités paritaires, etc. Dans tous les cas, pour que la retenue syndicale soit légale, il faut une autorisation écrite de la part des employés concernés. Mais cette autorisation peut être révocable ou non, pendant la durée de la convention. On comprend facilement que nous ne tenions pas compte d'une certaine forme de retenue syndicale déjà proposée par une union ouvrière, laquelle consistait, en somme, à lier perpétuellement un employé à son syndicat, car on lui faisait signer une formule par laquelle il autorisait l'employeur à déduire toutes ses dettes envers le syndicat « aussi longtemps qu'il demeurait à l'emploi de l'entreprise ».

Enfin, une autre particularité. L'employeur peut opérer cette perception gratuitement ou bien il peut charger au syndicat un certain montant pour se dédommager des frais encourus par une telle perception. Certaines gens voient là une question de principe à laquelle les employeurs doivent tenir puisqu'ils se trouvent, en somme, à accomplir un travail qui revient en propre au syndicat. D'autres considèrent que c'est là une question de détail et que les employeurs qui acceptent le syndicalisme sans arrière-pensée et qui veulent vraiment collaborer ne doivent pas en tenir compte, étant donné qu'ils agissent souvent de la sorte pour le maintien d'œuvres, recommandables il est vrai, mais qui intéressent bien indirectement les ouvriers. En fait, les syndicats se font généralement un point d'honneur de ne pas discuter cette question et ils acceptent facilement de payer les frais de perception.

(1) L'expression anglaise est *check off* et la traduction qui paraîtrait la plus parfaite serait « le décompte syndical ».

Voici comment on pourrait rédiger une clause de retenue syndicale, en tenant compte des différentes modalités dont il a été question.

article . . .

a) Au reçu de l'autorisation écrite donnée dans la formule prescrite par la clause *b*) du présent article, la compagnie s'engage, pour la durée légale de ladite autorisation, à retenir sur la paye de l'employé, au premier (ou dernier, etc.) jour de paye de chaque mois, pendant la durée de cette convention, le montant de cotisations syndicales (et ajouter, si l'on veut : « et de toute dette envers le syndicat »), dont la déduction est ainsi autorisée, et à transmettre le total de ces sommes à (*dirigeant désigné par le syndicat*) . . ., soit le premier jour du mois suivant, soit avant.

b) Les deux parties acceptent que « la formule prescrite » mentionnée dans la clause *a*) de cet article soit rédigée comme suit :

« Je . . ., employé de . . . (*nom de la compagnie*) . . ., à . . . (*nom de l'endroit*) . . . et membre du syndicat . . . (*nom du syndicat*) . . ., donne par la présente à . . . (*nom de la compagnie*) . . ., l'autorisation et l'instruction de retenir chaque mois, au premier (ou dernier, etc.) jour de paye du mois, sur tous les gains accumulés à mon actif, le montant de ma cotisation syndicale mensuelle (et ajouter, si l'on veut : « et de toutes mes dettes ») due au Syndicat . . . (*nom*) . . . »

« J'autorise en plus . . . (*nom de la compagnie*) . . . à verser les sommes ainsi déduites à . . . (*dirigeant désigné par le syndicat*) . . . dont le reçu constituera pour la compagnie une quittance valable et suffisante pour les montants ainsi déduits de mes gains. »

Telle quelle, cette formule ne mentionne point la durée de la validité de cette autorisation. Aussi, est-il nécessaire d'ajouter une limite de temps. On a le choix entre la retenue révocable et la retenue irrévocable. Mais, de toute façon, l'une ou l'autre doit être déterminée.

Si l'on désire que l'autorisation soit irrévocable, on ajoutera le paragraphe suivant :

« Cette autorisation sera valable pendant toute la durée légale de cette convention. »

Si l'on désire que l'autorisation soit révocable, on ajoutera ce qui suit :

« Je me réserve le droit d'annuler cette autorisation, quand bon me semblera, moyennant avis de . . . (*quinze jours, un mois, deux mois*) . . . adressé à . . . (*nom de l'entreprise*).»

Et les employeurs exigent généralement, dans ce cas, que l'on ajoute, afin de ne point compliquer leur comptabilité :

« et j'accepte qu'en cas d'annulation, l'autorisation ne puisse pas être renouvelée avant l'expiration d'une autre période de . . . (*quinze jours, un mois*) ».

Il est bien entendu que cette autorisation doit être signée par l'employé lui-même devant témoin et faire mention de la date et de l'endroit.

(*Suite à la page 4*)

LES COMITÉS D'ENTREPRISE EN FRANCE

Parmi les aspirations légitimes [1] de la classe ouvrière, la participation à l'administration des entreprises présente un intérêt particulier. Aujourd'hui, les ouvriers réclament non seulement des salaires et des conditions de travail convenables, mais ils désirent jouer un rôle à l'intérieur de l'entreprise, bref, participer à sa gestion. C'est un problème d'actualité qu'il importe d'envisager objectivement.

La participation peut revêtir trois formes : *a) de conseil* ; *b) de contrôle* ; *c) de cogestion.* Les deux premières modalités ne portent pas atteinte aux prérogatives essentielles du Capital ou du chef d'entreprise, alors que la troisième place sur le même pied travailleurs et actionnaires.

A. — Au Canada, de même qu'en Grande-Bretagne et aux États-Unis, la participation sous forme de conseil a donné des résultats tangibles, particulièrement dans les industries de guerre. En effet, *les comités mixtes de production* ont associé étroitement les travailleurs à la solution des problèmes techniques de la production. Sans empiéter sur le domaine propre des syndicats, ces comités ont comblé une lacune qui existait auparavant dans les relations industrielles.

B. — En France, le Gouvernement provisoire a adopté, en février 1945, une ordonnance instituant des comités d'entreprise. Accédant à une ancienne revendication syndicale, le ministre du Travail a institué *la participation sous forme de contrôle*, évitant ainsi la participation sous forme de cogestion réclamée en certains milieux. Les comités d'entreprise français ont un champ d'action plus vaste et un rôle plus étendu que nos comités mixtes de production. Ils doivent assurer, au sein des entreprises, une collaboration efficace entre les différents éléments concourant à la production : *chefs d'entreprises*, *techniciens* et *salariés*. Les syndicats désignent les candidats qu'ils désirent voir siéger sur les comités ; ces candidats ont ensuite toute liberté d'agir indépendamment des directives des syndicats. Les comités d'entreprise exercent leurs fonctions sur le plan social et le plan économique.

1° Sur le plan social, les comités ont pour mission d'améliorer les conditions de travail, excepté les salaires qui relèvent de l'action syndicale propre. De plus, ils assurent l'*administration de toutes les œuvres sociales* établies dans les entreprises au bénéfice des salariés ou de leurs familles.

2° Sur le plan économique, les comités d'entreprise ne jouent qu'un rôle consultatif et ils n'ont qu'un droit de regard. *A titre consultatif*, les comités ont les attributions suivantes : *a) ils étudient* toutes les suggestions émises par le personnel en vue d'accroître la production et d'améliorer le rendement des entreprises et proposent l'application de celles qu'ils jugent opportunes : *b) ils proposent* en faveur des travailleurs ayant apporté par leur initiative ou leurs propositions une collaboration particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui leur semble méritée ; *c) ils sont obligatoirement informés* des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Les chefs d'entreprises doivent faire, au moins une fois par an, un exposé de la situation et des activités de leur organisation et soumettre leurs projets pour l'exercice suivant. De plus, lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par action ou qu'elle réunit d'une façon continue, quelle que soit sa forme, plus de cinq cents salariés, *le comité est, en outre, informé des bénéfices réalisés et peut émettre des suggestions sur leur emploi.* Enfin, dans les entreprises qui revêtent la forme d'une société anonyme, la direction est tenue de communiquer au comité, avant de les présenter à l'assemblée générale des actionnaires, le compte de profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes ainsi que les autres documents qui seraient soumis à telle assemblée générale. Voilà, en résumé, les principales dispositions de l'ordonnance de février 1945.

C. — La participation sous forme de cogestion est évidemment plus complète. En pareil cas, les représentants des travailleurs sont sur un pied d'égalité avec les représentants des actionnaires. Les comités de cogestion sont dotés d'un pouvoir de décision et de commandement, alors que les comités d'entreprise n'ont qu'un rôle consultatif et un droit de regard.

Ce bref exposé suffit à démontrer les différences qui existent entre nos comités mixtes de production et les comités d'entreprise. Alors que ceux-ci ont un *caractère général, permanent* et *obligatoire*, ceux-là sont volontaires. Non seulement les comités d'entreprise ont des pouvoirs beaucoup plus étendus, mais les employeurs ne peuvent s'opposer à leur formation. Cette formule est un *compromis* entre la cogestion intégrale de l'entreprise et la simple participation à la gestion sous forme de conseil. Sur le plan social, les travailleurs ont un pouvoir d'administration alors que sur le plan économique, leur rôle n'est que consultatif.

Néanmoins, l'ordonnance française représente une réforme audacieuse que plusieurs considèrent comme un *stage préalable* imposé aux travailleurs avant de les admettre à siéger de plein droit dans les conseils d'administration. Toutes les organisations syndicales ont donné le mot d'ordre suivant : « Aux travailleurs de faire un succès des comités d'entreprise et ils pourront alors aspirer à la cogestion économique ». Un analyste objectif écrivait récemment : « L'ordonnance du 22 février 1945, en résumé, a sagement tenu compte des expériences étrangères. Elle a créé une institution compatible avec le régime capitaliste des entreprises actuelles et donc, a réformé celles-ci sans les bouleverser. Elle contient des dispositions qui assurent le maintien de l'autorité des chefs et d'autres garantissant que les rapports seront pacifiques entre les comités et les organisations syndicales ». Telle semble être l'opinion courante en France.

JEAN-PIERRE DESPRÉS.

(1) « Nous estimons, cependant, plus approprié aux conditions présentes de la vie sociale, de tempérer quelque peu, dans la mesure du possible, le contrat de travail par des éléments empruntés au contrat de société. C'est ce que l'on a déjà commencé à faire, sous des formes variées, non sans profit sensible pour les travailleurs et pour les possesseurs du capital. Ainsi, les ouvriers et les employés ont été appelés à participer en quelque manière à la propriété de l'entreprise, à sa gestion ou aux profits qu'elle apporte ». — *Quadragesimo Anno.*

RÉADAPTATION AU TRAVAIL

L'expérience des handicapés qui ont travaillé dans les usines de guerre laisse entrevoir des possibilités encourageantes pour les mutilés de la guerre ou pour les victimes d'accidents de travail. En effet, il est maintenant prouvé qu'*une incapacité partielle permanente* n'est pas un handicap insurmontable sur le marché du travail. C'est la conclusion qui se dégage d'une enquête conduite par le « Bureau of Labor Statistics » (États-Unis), en collaboration avec d'autres commissions gouvernementales [1]. On a défini le travailleur handicapé comme suit : « un ouvrier marqué de déficiences physiques qui limitent sa capacité de travail s'il ne remplit pas une tâche appropriée ». Or, l'enquête a révélé qu'au point de vue du *rendement*, de l'*absentéisme*, de la *fréquence accidentelle* et du *mouvement de la main-d'œuvre*, le rendement des travailleurs handicapés se compare avantageusement, lorsqu'il n'est pas légèrement supérieur.

Devant ces faits, on ne peut qu'apprécier favorablement l'initiative du ministère du Travail de la province de Québec d'organiser, par l'intermédiaire de la Commission des accidents du travail, *une clinique médicale* et *un service de réhabilitation*. Aujourd'hui, la Commission ne s'occupe plus seulement de faire traiter les ouvriers blessés et de leur payer des prestations; grâce à ses nouveaux services, les travailleurs frappés d'incapacité partielle permanente peuvent retrouver une certaine dextérité qui leur permettra de se replacer avantageusement dans les entreprises. De plus, le service de réhabilitation entre en contact avec les employeurs en vue de trouver des emplois appropriés aux travailleurs dont la capacité de travail a été diminuée. C'est là une œuvre sociale par excellence.

Prévention, compensation, réadaptation : voilà les cadres d'un système complet. La province de Québec possède maintenant un tel système. Il reste aux employeurs et aux associations ouvrières de seconder les efforts de la Commission des accidents du travail.

(1) *Monthly Labor Review*, octobre 1944.

CLAUSES DE RETENUE . . .

(*Suite de la page 2*)

Enfin, pour ce qui est des frais de perception, si l'employeur ne veut point les absorber, on peut ajouter aux clauses *a*) et *b*) la clause *c*) suivante :

c) Afin de se dédommager des frais encourus par la retenue syndicale, l'employeur se réserve le droit de charger au compte du syndicat . . . (*généralement ½ de 1%*) . . . des sommes qu'il aura ainsi perçues en sa faveur.

Nous avons l'intention de faire, un peu plus tard, l'étude des autres principales clauses de sécurité syndicale : le maintien de l'affiliation syndicale, l'atelier syndical, la préférence syndicale, etc . . .

GÉRARD DION.

SYNDICALISME ET ACTION POLITIQUE

Les syndicats ouvriers ayant pour mission principale de défendre les droits des travailleurs, on conçoit qu'ils veuillent exercer leur influence dans tous les domaines où ils les croient en jeu. Aussi, ils ne limitent pas leur action à la seule amélioration des salaires et conditions de travail par le truchement des conventions collectives ; ils représentent également l'ensemble de la classe ouvrière auprès des autorités gouvernementales. C'est pourquoi ils ne manquent jamais une occasion de faire connaître l'opinion de leurs membres sur les questions politiques, économiques et sociales de l'heure. D'où aussi la difficulté pour eux de délimiter leur champ d'action, de déterminer où finit l'action syndicale et où commence l'action politique. Rappelons d'abord que les associations ouvrières semblent opposées à l'organisation d'un parti politique syndical. Au Canada aussi bien qu'aux États-Unis, toutes les tentatives faites dans ce sens ont échoué lamentablement. Cependant, les unions ouvrières ont élaboré, il y a quelques années, une formule originale: celle des comités d'action politique [1].

Le comité d'action politique se consacre avant tout à l'éducation de ses membres. A l'occasion des campagnes électorales, le comité a pour mission de scruter les programmes des partis politiques en vue de bien s'assurer que ceux-ci n'entrent pas en conflit avec les principes des syndicats. Le comité profite encore des périodes électorales pour exposer sa doctrine et faire apprécier le rôle du syndicalisme dans la vie nationale. Un candidat qui serait manifestement opposé au syndicalisme et à la législation ouvrière subirait inévitablement le boycottage du comité d'action politique de sa circonscription.

En principe, il s'agit beaucoup plus d'intéresser les travailleurs à l'action politique que de les inciter à militer officiellement pour un parti politique spécifique. Les membres des syndicats sont invités à se rallier aux candidats, à quelque parti qu'ils appartiennent, qui sont disposés à promouvoir l'application des principes économiques et sociaux du syndicalisme. Mais en pratique, il semble difficile à un comité d'action politique d'éviter le danger d'affiliation directe à un parti politique, ce qui ne va pas sans créer de graves problèmes.

Au Canada, la Confédération des travailleurs catholiques s'oppose formellement à toute modalité d'action politique de la part de ses syndicats affiliés; par contre, le Congrès canadien du Travail et le Congrès des Métiers et du Travail ont fait leur cette formule d'action politique inspirée du C. I. O.

(1) *Political Action Committee* (PAC).