

[Untitled article]

Jean-H. Gagné

Volume 9, Number 1, December 1953

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022915ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022915ar>

[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

Gagné, J.-H. (1953). [Untitled article]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 9(1), 60–68. <https://doi.org/10.7202/1022915ar>

Article abstract

Dans cette chronique-ci, nous reproduisons, en partie, le texte de la sentence arbitrale rendue, et du rapport minoritaire y annexé, dans le cas de Price Brothers & Co. Ltd., où la question de la retenue syndicale volontaire et révocable est étudiée d'une manière particulière.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

Dans cette chronique-ci, nous reproduisons, en partie, le texte de la sentence arbitrale rendue, et du rapport minoritaire y annexé, dans le cas de Price Brothers & Co. Ltd., où la question de la retenue syndicale volontaire et révocable est étudiée d'une manière particulière.

Ce sujet est à l'ordre du jour et dans un bon nombre de sentences arbitrales, les membres des conseils d'arbitrage ont tenu à exprimer leur opinion sur ce point, parfois d'une manière assez élaborée.

Dans le cas de *Price Brothers & Co. Ltd.*,¹ le litige ne portait que sur cette intercaler le 5 point question de la retenue syndicale volontaire et révocable. Les procureurs de la compagnie en cause n'ont pas contesté devant le conseil d'arbitrage la validité ou la légalité d'une telle clause. Ils ont soutenu que le cas étudié en était un d'espèce et qu'il n'était pas opportun, dans les circonstances et pour des raisons d'ordre social et autres, d'accorder au syndicat en cause une telle sécurité.

Dans la sentence arbitrale, il y a d'abord un exposé du litige, quelques notes sur la compétence du conseil d'arbitrage à entendre cette cause, des remarques particulières sur la légalité de la clause demandée et son opportunité et, enfin des considérations très intéressantes du conseil d'arbitrage sur toute la question en litige.

Pour nous, ces considérations exprimées tant dans la sentence arbitrale que dans le rapport minoritaire sont d'une assez grande importance pour que nous décidions de les reproduire dans cette chronique en entier ou presque. Voici la reproduction de la partie de la sentence arbitrale intitulée « Considérations du conseil d'arbitrage » :

Considérations du Conseil d'arbitrage

« Après avoir étudié longuement la preuve soumise par chacune des par-

ties et les arguments invoqués lors de l'audition par leurs procureurs, le Conseil croit et c'est là l'opinion majoritaire de ses membres, soumettre les considérations suivantes relativement au problème soumis, savoir, l'opportunité d'insérer dans la convention collective de travail négociée entre les parties la clause de sécurité syndicale proposée par le syndicat : retenue syndicale volontaire et révocable.

Avant l'introduction dans nos statuts de la Loi des Relations Ouvrières de Québec (1944), la législation ouvrière consacrait le principe de la liberté absolue des négociations de conventions collectives de travail. Aucun employeur en cette province n'était jusque là légalement obligé de négocier un contrat collectif de travail avec un syndicat groupant même la totalité de ses employés. Depuis 1944, l'employeur est désormais astreint à négocier avec un syndicat reconnu par la Commission des Relations Ouvrières et groupant originairement 60% des employés couverts par le certificat et, depuis 1945 la majorité absolue des employés.

La clause de retenue syndicale sous discussion est une condition de travail suivant la décision de la Cour du Banc de la Reine dans l'arrêt ci-dessus mentionné : *Price Brothers vs Letarte*, (Voir notes de l'Honorable Juge Hyde aux pages 313 et 314 et de l'Honorable Juge Gagné aux pages 317 et 318). La Compagnie était donc obligée de négocier avec le Syndicat concurremment avec les autres dispositions, la formule de retenue syndicale soumise par le Syndicat.

Aujourd'hui, l'employeur n'est plus libre de choisir parmi les clauses rela-

(1) Ministère du Travail, document No 748. pages 5, 6, 7, 11 et 12; date de sentence: 5 août 1953. Différend entre la Compagnie Price Brothers, Ltd et Les Syndicats Nationaux des Employés de la pulpe et du papier de Riverbend et Jonquière. Membres du tribunal: président: Me Paul Lebel, c.r.; arbitre patronal: Me Jacques Dumoulin, c.r.; arbitre syndical: Me Yves Pratte.

GAGNE, JEAN-H., LL.L., M.Sc.Soc. (relations industrielles); professeur à la Faculté des Sciences sociales, membre de l'étude légale Laplante, Gagné et Chalifour.

tives aux conditions de travail proposées par un syndicat reconnu, celles qui doivent faire l'objet des négociations. Cette obligation de négocier s'étend désormais à toutes et à chacune des clauses pouvant être considérées comme conditions de travail sans aucune distinction. Si la loi pose le principe de la liberté d'association en faveur des salariés, par contre elle impose le principe de la contrainte dans le domaine des négociations à l'endroit de l'employeur.

Il est évident que la négociation d'une convention collective implique une nécessaire contrainte pour l'employeur et cette contrainte s'applique à toutes et à chacune des conditions de travail proposées par le syndicat.

D'autre part, la législation tend manifestement à favoriser, en définitive, la conclusion des conventions collectives de travail entre le Syndicat et l'Employeur pour promouvoir la paix sociale. Vu ce caractère de la législation, on ne saurait admettre le raisonnement qu'un employeur pourrait se refuser de consentir une clause relative aux conditions de travail parce qu'elle constituerait une violation de sa liberté d'action.

En effet, si telle proposition était admissible, aucune convention collective de travail ne pourrait être conclue entre employeurs et employés, vu que toute convention suppose nécessairement contrainte chez l'employeur. En conséquence, l'objet de la législation ne pourrait être en aucun cas atteint au détriment de l'intérêt public. En regard de la législation du travail, l'argument de contrainte soumis par l'employeur ne saurait donc être admis.

D'ailleurs, même en vertu du droit commun, l'employeur ne pourrait-il pas être contraint à l'exécution de la clause de retenue syndicale volontaire et révocable proposée par le Syndicat?

En vertu des articles 1570 et 1571 du Code Civil, toute vente ou cession de créances est parfaite à l'encontre des tiers par la signification de copie de la convention au débiteur ou par son acceptation.

Comme le Syndicat possède, en vertu de la loi, le droit d'imposer une cotisation à chacun de ses membres (Loi

des Syndicats Professionnels, S.R.Q. 1941, Chap. 162, Art. 2-A), le salarié peut convenir avec son union que la cotisation sera payable à même le produit de son travail. Cette convention voudrait, suivant le droit commun, à l'encontre de son employeur et ce dernier serait tenu d'appliquer cette convention privée tant que le salarié serait à son emploi et ce, en l'absence même d'une clause à cet effet dans une convention collective de travail conclue entre l'employeur et le syndicat intéressé.

D'autre part, la Compagnie nous a exposé, au cours du témoignage de monsieur Cimon, qu'elle ne saurait consentir au Syndicat le privilège de perception à la source de ses contributions syndicales parce qu'elle ne recevrait rien en retour du Syndicat.

A notre grand regret nous ne pouvons souscrire à cette proposition qui provient d'une fausse conception des relations du travail et de plus tend à dissocier et à isoler le Syndicat et ses membres et à réduire la convention collective de travail à une simple stipulation de conditions normatives de travail au bénéfice du salarié: salaires, heures de travail, surtemps, vacances payées, fêtes chômées. . .

Vu que d'après l'arrêt de la Cour du Banc de la Reine déjà cité, la retenue syndicale constitue une condition de travail, nous n'avons pas à envisager la question de la réciprocité des prestations entre les parties contractantes, en l'espèce le Syndicat et la Compagnie.

Nous n'avons pas à nous demander non plus si elle bénéficie ou non au Syndicat ou si elle profite exclusivement ou non aux salariés. Le Législateur n'a pas posé de distinction entre les conditions normatives et les autres conditions comprises dans le concept de conditions de travail; aussi nous ne croyons pas qu'il y ait lieu, en l'espèce, de distinguer.

D'ailleurs, la Compagnie n'assume aucun engagement envers le Syndicat pour l'avantage de ce dernier. Les salaires, heures de travail et autres bénéfices pécuniaires prévus en la convention étant stipulés au profit des salariés et non du Syndicat.

Au surplus, le rôle du Syndicat ne se borne pas en l'espèce à la négociation de la convention collective de travail pour l'avantage de ses membres. Pendant toute la durée de la convention, il lui faudra en outre surveiller l'exécution et l'application de la convention par l'employeur, ce qui l'obligera fréquemment à utiliser le mécanisme des griefs, prévu au contrat de travail et souvent même à recourir aux autres modes de règlement des conflits en usage.

Il importe à ce sujet de se rappeler qu'en vertu de la loi des Syndicats Professionnels de Québec (S.R.Q. 1941, Chap. 162), les syndicats professionnels organisés en vertu de cette loi — et les syndicats parties au présent arbitrage, ont été ainsi constitués — possèdent des pouvoirs corporatifs très larges pour l'avantage de leurs membres; négociations de conventions collectives, actions en justice, établissement et administration de caisses spéciales d'indemnités et de retraite, de secours, construction d'habitations à bon marché, subventions d'oeuvres professionnelles, prêts aux syndicats et autres oeuvres de même nature (Art. 6).

Il y a donc confusion évidente entre les intérêts du Syndicat et les intérêts de ses membres liés par une convention collective. Pendant toute la durée de la convention, les salariés eux-mêmes sont intéressés à la vie de leur syndicat dont la survivance est essentielle à la protection de leurs intérêts légitimes, à la surveillance et à l'exécution de toutes et chacune des clauses de l'accord collectif dont dépendent leurs gains et leur existence au sein de l'entreprise. La cotisation syndicale constitue en droit et en fait pour les salariés une condition de travail au même titre que le salaire et les autres prestations pécuniaires versés en exécution de leur travail.

D'ailleurs, l'expérience dans le domaine des relations du travail en ces dernières années semble favoriser la perception des retenues syndicales à la source, puisque, dans la plupart des cas, elle favorise le maintien constant de la production par l'élimination de la sollicitation des agents du syndicat au lieu du travail et pendant les heures d'ouverture de l'établissement. De plus, elle permet aux salariés d'exécuter leurs obligations envers l'union par une procé-

ture plus simple et plus commode, même pour le salarié. Nous référons sur ce point les parties à un article du professeur McMatt sur la Retenue Syndicale (« Check-off ») publié dans le « Labour Law Journal » de 1953, No 2, pages 123 et 124, où le problème est étudié sous tous ses angles.

Et d'ailleurs, n'y a-t-il par une tendance générale dans l'industrie également, suivant laquelle les employeurs perçoivent régulièrement à la source et à la demande des salariés, cotisation syndicales et contributions sociales de diverses natures: fonds de pension, assurance-collective, obligations d'épargne, etc.

A ce sujet, nous référons les parties à l'ouvrage récent de deux employeurs américains bien connus dans le monde des affaires et occupant des fonctions responsables dans l'industrie, Hill et Hook, « Management at the Bargaining Table », p. 38.

Lors de l'instruction, monsieur Hector Cimon, officier de la Compagnie Price Brothers and Company, Limited, n'a-t-il pas lui-même admis que la Compagnie percevait régulièrement, sur demande des employés, les cotisations pour fonds de pension et plans d'assurance à base contributoire et volontaire, établis par la Corporation depuis quelques années.

Tendances dans les conventions collectives et les sentences arbitrales

La Compagnie, au cours de l'instruction, a basé en particulier son refus d'agréer à la clause de retenue syndicale volontaire et révocable proposée par le Syndicat sur la lutte constante existant depuis plusieurs années, dans ses différents moulins, entre les Syndicats Nationaux et la Fédération Américaine du Travail. Pour ne pas créer, dit-elle, de préférence indue en faveur d'une union au profit de l'autre, elle se refuse depuis plusieurs années à toute formule quelconque de sécurité syndicale.

Nous ne pouvons à regret souscrire à cette proposition de la Compagnie.

Les conflits de juridiction entre diverses unions constituent un phénomène constant dans le domaine des relations

du travail et non un problème particulier aux entreprises de la Compagnie Price Brothers. L'existence de ce phénomène sociologique chez Price Brothers and Company, Limited, ne saurait à notre humble avis, justifier la suppression de toute formule de sécurité syndicale d'une convention collective. Autrement, la convention collective se trouve réduite au rôle d'ordonnance privée de salaires, alors que le législateur, la doctrine et la jurisprudence ont étendu bien au-delà déjà la conception des conditions de travail.

Le phénomène de la concurrence entre les unions existe dans tous les secteurs de la vie industrielle et commerciale contemporaine, au Canada et aux Etats-Unis et ce fait n'a pas empêché, dans la grande majorité des conventions collectives, l'insertion de clauses de sécurité syndicale.

Ce phénomène de luttes entre unions ouvrières existe actuellement dans toute l'industrie de la pulpe et du papier dans la province de Québec; pourtant, si on réfère aux tableaux produits par la partie syndicale (S-9) la Fédération Nationale de la Pulpe et du Papier aurait signé au moins vingt-cinq conventions collectives de travail dans la province avec diverses compagnies, toutes encore en vigueur et qui contiennent au moins la clause de retenue syndicale.

D'autre part, dans une étude de monsieur Gilles Beausoleil, publiée dans le Bulletin des Relations Industrielles de mars 1953, et consacrée aux recommandations arbitrales de Québec, 1950-1952, nous constatons que les clauses de retenues syndicales, soit seules ou accompagnées d'une autre formule de sécurité, ont été régulièrement soumises à la considération de différents considérations de différents conseils d'arbitrage; parmi quatre-vingt-une sentences arbitrales où une formule de sécurité syndicale a été recommandée par le conseil, soixante-douze recommandations proposaient la retenue syndicale sous l'une ou l'autre de ses formes. (Voir tableau, p. 212).

D'ailleurs la Compagnie Price Brothers elle-même n'applique-t-elle pas déjà dans ses entreprises forestières, au bénéfice des syndicats forestiers de l'U. C. C., une formule identique de retenue syndicale volontaire et révocable

dont le fonctionnement ne nous semble n'avoir créé aucun malentendu entre la Compagnie et ses employés ou avec le Syndicat lui-même.

D'autre part, il est à noter que dans le cas de l'usine de Jonquière, la seule qui inéresse actuellement le présent Conseil d'Arbitrage, la juridiction du Syndicat est absolue pour tous les employés, de l'aveu même de la Compagnie. Il n'y a à cet endroit aucun certificat de reconnaissance (unité distincte) au bénéfice de la Fédération Américaine du Travail ou de certificats mineurs de représentation.

D'ailleurs le fait pour la Compagnie de souscrire à une clause légale comprise dans la notion des conditions de travail et par suite couverte par la négociation collective, ne saurait en aucune façon, à notre humble avis, obliger la Compagnie à consentir ultérieurement à la Fédération Américaine du Travail dans ses autres moulins une clause d'atelier syndical, même si cette formule est proposée habituellement par cette union aux entreprises où elle est intéressée.

Nous avons noté aussi que la Fédération Américaine du Travail, de l'aveu même de la Compagnie, n'a jamais proposé à Price Brothers and Company, Limited, sa formule de sécurité syndicale ni aucune autre formule depuis 1944. Il est à signaler également que les Syndicats Nationaux à l'usine de Jonquière représentent sans interruption les salariés de cette usine depuis 1944 et c'est là un facteur dont le présent conseil d'arbitrage doit nécessairement tenir compte pour la solution du différend existant entre les parties.

Pour toutes ces raisons, nous sommes respectueusement d'avis que, dans l'intérêt de la paix sociale, et des bonnes relations entre les parties, la clause de retenue syndicale volontaire et révocable proposée à la Compagnie Price Brothers par les Syndicats Nationaux des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Jonquière et Riverbend devrait être insérée dans la convention collective de travail négociée entre les parties pour l'usine de Jonquière ».

L'arbitre patronal, dans un rapport minoritaire, expose le problème suivant son point de vue et l'analyse à la lu-

mière de principes autres que ceux invoqués par l'arbitre syndical et le président dans la sentence arbitrale. Voici un extrait de ce rapport :

« J'ai été vivement impressionné par l'exposé des conditions tout à fait particulières, soit : — la lutte entre les Syndicats Nationaux et l'A.F. of L. qui existe dans deux des trois usines de la compagnie : Kénogami et Riverbend, lutte au sein d'une population ouvrière identique groupée sur un même territoire, rendant inévitable que tout ce qui se passe dans un moulin soit presque aussitôt connu dans les autres.

Il me faut tenir compte de l'aveu catégorique, consciencieux et non contredit de Monsieur Cimon, dont la vaste expérience dans le domaine des relations ouvrières de sa compagnie n'est certes pas à négliger.

Par ailleurs, je partage le point de vue du représentant de l'intimée que la retenue syndicale serait un avantage unilatéral consenti par l'une des parties à l'autre.

A mon sens, nous touchons ici à une matière qui échappe aux objectifs des conventions de travail, soit dit sans la moindre irrévérence à la récente décision de la Cour d'Appel (1953 B.R., p. 307). Il s'agit, en effet, d'un intérêt d'ordre pécuniaire relevant uniquement de qui doit bénéficier des prestations à percevoir.

Que l'exécutif d'un syndicat, son action particulière de prosélytisme, l'activité de ses propagandistes requièrent des montants parfois assez importants, je ne me fais certes pas faute de le reconnaître, mais pareille nécessité doit être pour le moins aussi évidente aux ouvriers, s'ils sont d'avis que leurs intérêts sont utilement servis par les unions ouvrières.

L'exécutif d'une association ouvrière, entre autres missions, possède celle de veiller à sa propre comptabilité et à la perception de ce qui peut lui être dû. On ne m'a pas démontré que cette tâche pût être imposée à un organisme tout à fait distinct, à moins que ce dernier ne l'accepte librement.

La convention collective de travail, même s'il paraît banal de le redire, se propose, tout d'abord, une fin sociale

et humanitaire : — assurer à la classe ouvrière des conditions équitables de salaires, de travail, de repos, et fréquemment, une certaine mesure de protection contre la maladie et le chômage définitif occasionné par la vieillesse.

Par ailleurs, ai-je tort de tenir que cette même convention de travail, contrat bilatéral, comporte une sorte de marchandage licite, équitable même, que se transige entre les ouvriers d'une industrie, représentés par l'exécutif de leur union, et la compagnie.

Le langage qui se tient alors n'est-il pas, à toutes fins pratiques, celui-ci : « Consentez-vous, disent les représentants de l'ouvrier, tel ou tels avantages et, en retour, de notre côté, nous nous engageons, au nom de nos membres, à vous garantir la stabilité ouvrière pendant la durée de ce contrat ».

L'employeur est donc fondé à croire que l'union concernée possède l'adhésion ferme et la fidélité durable de ceux qu'elle prétend ainsi représenter.

Or, voici que cette union, une fois les exigences matérielles consenties par l'employeur, lui déclare que s'il ne veille pas lui-même à la perception des cotisations syndicales, il est fort possible qu'une proportion important'e de ce revenu indispensable ne soit jamais payée ou ne le sera que très irrégulièrement.

Je ne puis m'expliquer ce que peut valoir l'engagement solennel d'un syndicat, qui prétend transiger et conclure au nom d'une affiliation assez peu soucieuse de sa propre survivance pour négliger d'acquitter trente (0.30) ou quarante (0.40) sous de cotisation hebdomadaire.

Si cette fidélité est aussi problématique qu'on le laisse entendre, je ne puis me défendre de l'idée que le mandat de l'exécutif unioniste serait plus légal que réel et, en définitive, la promesse de stabilité et de paix ouvrière pourrait bien être parfois assez illusoire.

Il ne s'agit pas de savoir si la retenue volontaire et révocable représente ou pas la forme la plus anodine de concession patronale, mais bien si nous sommes en présence d'une obligation que l'on puisse imposer à une partie qui, pour des raisons sérieuses, se refuserait à l'accepter.

Ma conclusion est que le refus de la compagnie Price Brothers est justifié par la preuve produite et, conséquemment, que l'on ne devrait point l'astringe à pratiquer la retenue syndicale volontaire et révocable demandée par le Syndicat, pour les ouvriers de l'usine de Jonquières.

Dans une autre sentence arbitrale, celle de *Building Products Limited*², une demande de retenue syndicale communément désignée sous le nom de « formule Rand modifiée » a été refusée par la majorité des membres du conseil d'arbitrage. Voici les notes de l'arbitre syndical à ce sujet, telles qu'exposées dans son rapport minoritaire:

PREMIER POINT: RETENUE SYNDICALE (Check-off)

« Je suis d'opinion que le Tribunal d'arbitrage aurait dû accorder la demande formulée par l'Union Canadienne des Ouvriers de Matériaux de Construction (Congrès Canadien du Travail), Local No 2 aux fins d'établir dans l'établissement de la compagnie, *Building Products Limited*, la retenue syndicale (check-off) irrévocable et obligatoire pour tous les employés, selon la formule connue sous le nom de « Rand Formula ».

En effet, entre employeurs, et employés régis par le certificat de reconnaissance syndicale octroyé par la Commission des Relations Ouvrières de Québec et par des Conventions collectives depuis plusieurs années, il est de l'intérêt et des employeurs et des employés de stabiliser l'organisation du syndicat ou union ouvrière.

Il n'est pas juste ni équitable, dans mon opinion, que les ouvriers profitent des services du Syndicat ou Union qui les représente auprès du patron tout en refusant d'accepter les charges que la convention collective impose au Syndicat et à ses membres.

Au surplus, la validité de ce mode de retenue syndicale (check-off) qui avait

été soutenue à plusieurs reprises par un juriste éminent, Me Louis-Philippe Pigeon, C.R., professeur à la Faculté de droit de l'Université Laval, à Québec, vient d'être récemment affirmée par la Cour d'appel de Québec, le 11 mars 1953 in re: *Price Brothers & Company Limited v. Letarte and others et Syndicat des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Riverbend Inc.*, 1950, B.R., p. 307.

Pour ces motifs je suis d'opinion que le Tribunal d'Arbitrage devrait recommander d'insérer dans la Convention collective à l'article 4 le paragraphe suivant:

« SECTION 3. — As a condition of employment, every employee hired or rehired after the date of signing of this agreement, must sign an Authorization for the Company to deduct from the wages, each month, the monthly dues of The Canadian Union of Building Products Workers, Local 2, in effect at the time he is hired. For a period of thirty (30) days immediately preceding the anniversary date of this agreement, such employee may revoke said authorization of they see fit. »

Dans le cas d'une autre entreprise, *Thermoset Plastics Limited*³, les membres du conseil d'arbitrage, à l'unanimité, recommandent une clause de retenue syndicale obligatoire et irrévocable.

La sentence arbitrale rendue dans l'affaire du différend survenue entre *Dominion Bridge Company*⁴, et l'union de ses employés contient trois décisions différentes sur cette question de la retenue syndicale, chacun des membres du conseil d'arbitrage ayant la sienne. L'arbitre syndical recommande la formule dite « formule Rand modifiée »; l'arbitre patronal déclare que, dans son opinion, la formule Rand est illégale dans la Province de Québec et qu'elle est en contradiction avec les prescrip-

(2) Ministère du Travail, document No 744, page 12; date de sentence: 21 juillet 1953; Différend entre *Building Products Limited* et *Canadian Union of Building Products Workers (C.C.L.) local No 2*. Membres du tribunal: président: Juge Philippe Marchand; arbitre patronal: Me H.J. Clawson; arbitre syndical: Me Jacques Perreault.

(3) Ministère du Travail, document No 754, page 1; date de sentence: 27 août 1953; Différend entre *Thermoset Plastics Limited* et *United Mine Workers of America, local 13161*; Membres du tribunal: président: Juge Jules Poisson; arbitre patronal: James Wesley Morrisson; arbitre syndical: Geo.-Henri Boisvert.

(4) Ministère du Travail, document No 751, pages 2, 3, 9 et 13; date de sentence: 29 juillet 1953; Différend entre *Dominion Bridge Company* et *United Steelworkers of America, local 2843*. Membres du tribunal: président: H.D. Woods; arbitre patronal: W.M. Baker; arbitre syndical: A. Andras.

tions de nos lois ouvrières existantes. Il dit que la formule de retenue syndicale volontaire et irrévocable est une bonne protection accordée à une union ouvrière et qu'elle l'a été dans le cas d'espèce étudié. Le président recommande une formule de compromis qu'il présente et explique en ces termes:

« The union is requesting that the contract require the Company to deduct from the pay of all men in the bargaining unit an amount equivalent to the union dues, and to deliver this to the union as certified bargaining agent. Their reasons are the commonly expressed ones that they are the legal bargaining agent with responsibilities to non-union as well as union members of the bargaining unit; that non-members have an obligation to contribute to the agent in return for services rendered; and that the Company already has similar compulsory deductions in force covering pensions, group accident, and health plans, all of which are a condition of employment.

The company challenges the principle on three counts. 1) It is undesirable from the point of view of the rights of the individual for whom freedom of choice should be preserved.

2) The questionable legality of the compulsory check-off in the Province of Quebec.

3) The union has a very high percentage of the members of the unit as dues payers under the voluntary check-off at present and does not need further security.

Recommendation

The evidence regarding the legality of the check-off in the province in conflicting. Contrary opinions can be quoted. Contracts containing this provision are in effect. It has not been tested in the courts. Presumably, unless and until the court's rule against the practice there is nothing to prevent the parties from agreeing to a compulsory check-off. But in this case the company is strongly opposed. Under the circumstances, it would be unwise for us to recommend such a move unless the reason of need were particularly compelling. In this instance, such compelling reasons of need were particularly compelling. In this instance, such

compelling reasons are not evident. However, there should be no strong objection to accepting the notion that membership in the union should be taken as agreement to pay dues just as much as a specific document signed by the employee authorizing the company to do so.

The Chairman recommends that the company agree to deduct the union dues from all union members as a condition of employment; that the same function be performed for non-union members, if any, who sign an authorization slip; and that this obligation to maintain dues payment be a condition of employment for the duration of the contract. »

Dans le cas de la *Commission du Transport de Montréal*⁵, la « formule Rand » est refusée dans ces termes par le président et l'arbitre patronal:

Cotisations syndicales obligatoires

« La Fraternité veut que chacun des employés couverts par la convention collective qu'elle signera, soit obligé de lui payer la cotisation mensuelle due par ses membres, bien que les salariés restent libres de n'en pas devenir membres.

Il s'agit, sauf l'usage du mot, de l'application de la formule Rand.

Le président du Conseil et l'arbitre patronal sont d'opinion qu'il est impossible, dans notre province, d'imposer à un individu, sans son consentement libre, une obligation de payer une cotisation syndicale sans violer à la fois le droit de propriété et la liberté du salarié ainsi visé.

La loi n'impose nulle part à un salarié l'obligation de payer des cotisations à une union dont il n'est pas membre. Au contraire, la loi conserve et protège le droit personnel de chaque salarié de joindre une union de son choix, ou de s'abstenir de joindre une union. Cette liberté est à la base de toute notre législation ouvrière. (Art. 3 - 22 Ch. 162 A SRQ 1941 Art 17 - Ch. 162.)

POUR CES RAISONS le Conseil d'arbitrage, sous réserve de la dissidence de l'arbitre syndical.

REFUSE l'incorporation à la convention d'une clause rendant obligatoire la perception des cotisations syndicales. »

La sentence arbitrale rendue dans le cas de *Waite Amulet Mines Limited*⁵, nous apporte également des commentaires sur cette question de la retenue syndicale. Nous reproduisons ici les considérations de la sentence arbitrale sur ce point, sentence qui est majoritaire, l'arbitre syndical étant dissident:

«L'Agent négociateur demande qu'une clause de retenue volontaire de la cotisation que paye l'employé à son local ou syndicat soit insérée au contrat; la compagnie, par ailleurs, s'objecte totalement à cette clause.

Les deux parties au présent litige ont invoqué au soutien de leurs points de vue de multiples arguments, précédents, etc.

Cette question a déjà fait couler beaucoup d'encre, les juristes mêmes ne semblent pas s'en'entendre sur la portée légale d'une telle clause et inutile d'ajouter que *les arbitres du présent tribunal n'ont pas eux non plus réussi à s'entendre sur les motifs qui les ont incités à prendre leur décision*; cependant, l'arbitre patronal en est venu aux mêmes conclusions que moi-même, l'arbitre syndical était dissident.

Je n'ai pas l'intention de repasser en revue les motifs de l'un et de l'autre arbitres, ni l'intention de considérer longuement l'aspect juridique de cette question très discutée et très discutable.

De la loi, nous déduisons que « conditions de travail » suppose au moins l'existence des deux éléments essentiels suivants: un sujet pertinent au travail lui-même et auquel sont intéressés et le patron et l'employé, lequel sujet ne peut être modifié sans l'assentiment ou l'intervention des deux parties.

Il suit de là que si un sujet ne touche en aucune façon le travail à être exécuté et si ce sujet est laissé à la discrétion absolue de l'une des parties, il ne peut jamais, en conséquence, constituer une condition de travail pouvant

être considérée par un tribunal d'arbitrage.

Je considère que cette clause de retenue de la cotisation syndicale, quelle que soit la forme qu'elle prenne ou quel que soit le nom qu'on lui donne, doit être considérée d'abord en faits et en relation avec les besoins, les avantages et les obligations tant de l'employeur, que de l'employé.

L'Agent négociateur, n'étant que le représentant ou mandataire des employés du patron, n'a que les droits qu'ont chacun de ses employés et ne peut revendiquer ni invoquer d'autres raisons ou d'autres motifs que ces droits; je m'arrête à considérer, dans la présente demande, d'abord si l'employé a un droit à demander telle clause au patron, puis quels avantages, il pourrait en retirer individuellement.

Depuis de nombreuses années, l'employé, s'est vu reconnaître, par quantité de lois tant provinciales que fédérales, ses droits vis-à-vis son employeur et jouit de certaines prérogatives comme tout autre individu dans toute société organisée.

L'employé, de quelque patron qu'il soit, en vertu de la loi, a la liberté absolue de disposer des revenus de son travail, comme il l'entend.

Il peut dilapider ses revenus, en faire des dons ou des placements, les utiliser à toutes fins et personne ne peut lui restreindre cette liberté absolue, laquelle découle fondamentalement du droit de propriété reconnu par nos lois.

Je comprends mal que l'employé demande à autrui d'accomplir un acte qu'il peut très bien accomplir lui-même, sans contrainte ni pression quelconque, en gardant sa liberté absolue de disposer de ses biens dans le cadre des lois.

Je crois que si cette clause était accordée, il en résulterait une atteinte à l'exercice de la liberté qu'il a toujours recherchée, avec raison, et un précédent qui, un jour, pourrait peut-être, sinon le léser, du moins le restreindre dans son droit de propriété.

Le patron, retenant à même le salaire de l'employé un montant pour cotisation syndicale, pourquoi demain ne retiendrait-il pas à même les gages de

(5) Ministère du Travail, document No 764, pages 2, 4, 7, 8 et 9; date de sentence: 5 octobre 1953. Différend entre *Waite Amulet Mines Limited* et *United Steelworkers of America*. Membres du tribunal: président: Me Emé Lacroix, c.r.; arbitre patronal: Me Jean Fillon, c.r.; arbitre syndical: Me Pierre Elliott Trudeau.

l'employé, le montant dû au locateur, à l'épicier, au boucher, au médecin, au pharmacien, etc., de manière à constituer le patron, l'administrateur ou le gérant de son budget familial?

Le patron, dans son désir d'aider son employé ne pourrait-il pas faire la même demande pour assurer le bien de son employé, de sa femme ou de ses enfants?

A un tel point, à la fin, que l'employé, privé de toute liberté de disposer de ses biens, au temps et de la manière et aux conditions qu'il juge à propos, ne deviendrait qu'un robot, dont la seule prérogative serait que d'accomplir un travail.

Il est à se demander si l'employé, en se départissant du droit de disposer entièrement de son salaire, et dans le cas présent, en permettant la retenue syndicale se rend service à lui-même ou s'il rend service à son mandataire, en l'occurrence le syndicat?

Peut-être rendrait-il service au syndicat en lui assurant un revenu sans obligations de perception, sans aucune organisation à cette fin, ni aucune démarches, ni aucune sollicitation, mais ne réussirait-il pas par là à diminuer le nombre de contacts qu'il a et qu'il doit avoir avec son mandataire afin de demeurer toujours aux aguets et vérifier si ce mandataire accomplit bien la tâche qui lui a été confiée et lui permettre en même temps au contact, de se renseigner et de comprendre les problèmes journaliers de son travail qui seront peut-être de nature, une fois compris, à faire mieux apprécier son travail et lui faire donner un meilleur rendement, dans des conditions peut-être moins onéreuses pour lui-même.

Je crois que c'est le but ultime du syndicat de rechercher le bien-être de ses membres dont il est le délégué et mandataire et qu'il ne peut oublier que pour atteindre cette fin, il est nécessaire que le mandant ait des relations continues avec son mandataire pour lui exposer ses besoins et les recommandations d'un chacun.

Le Tribunal d'arbitrage, à mon sens, n'a pas d'autre chose à rechercher que

l'intérêt et les droits de l'employé, individuellement, que le mandataire a été chargé de faire valoir, car un juge ne doit considérer en l'avocat qui plaide, ni ses intérêts, ni ses besoins, mais uniquement la personne représentée.

Les intérêts de l'un peuvent être différents des intérêts de l'autre, mais le Tribunal d'arbitrage ne peut se permettre de considérer l'employeur et l'employé que dans leurs droits individuels et respectifs et toutes leurs justes revendications doivent être appréciées en regard de la loi, de la justice et de l'équité.

L'Agent négociateur a fait grand état du fait que cette retenue avait été considérée et même recommandée par certaines sentences arbitrales et du fait qu'il ne s'agissait en somme que d'un service que l'employeur pourrait rendre à son employé.

Je vois mal qu'une sentence arbitrale recommande de rendre un service car une telle recommandation serait vite considérée comme moralement obligatoire et non facultative faisant perdre au service son caractère essentiel de gratuité, et je ne crois pas, tant dans l'intérêt de l'employé qui doit rester jaloux de ses privilèges et prérogatives que par crainte de l'empiètement possible de l'employeur sur les droits de l'employé, ne pouvoir faire telle recommandation si l'employé a la liberté absolue, sans aucune restriction, laquelle liberté est protégée par la loi de cette province, de verser une cotisation à un syndicat de son choix, qu'il avait la liberté de choisir, et que s'il a été convaincu d'adhérer à un mouvement, je crois que l'on doit s'efforcer de le convaincre de demeurer attaché à ce mouvement et sans qu'il ait besoin de qui que ce soit pour payer ses cotisations, pas plus qu'il a besoin de qui que ce soit pour payer et acquitter toutes les obligations de la vie économique, sociale et familiale le force à acquiescer.

POUR TOUS CES MOTIFS, je ne crois pas comme arbitre, pouvoir recommander l'insertion dans le contrat d'une clause de retenue syndicale. »