

Nature et procédure d'adoption de la cotisation syndicale

Rodrigue Blouin

Volume 30, numéro 4, 1975

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028666ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028666ar>

[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

Blouin, R. (1975). Nature et procédure d'adoption de la cotisation syndicale. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(4), 782–796.
<https://doi.org/10.7202/028666ar>

DROIT DU TRAVAIL

NATURE ET PROCÉDURE D'ADOPTION DE LA COTISATION SYNDICALE

RODRIGUE BLOUIN

Dans une décision récente ¹, la Cour provinciale laisse entendre que le droit du syndicat accrédité d'exiger de l'employeur le précompte syndical ne peut s'exercer que dans le cadre de textes législatifs, réglementaires et conventionnels précis. Le prélèvement à la source par l'employeur d'une *cotisation dite irrégulière* au profit du syndicat donne droit au salarié de réclamer les sommes monétaires payées en excédent de la *cotisation syndicale dite régulière*. Ce jugement apporte quelques précisions sur une notion peu explorée tant en doctrine qu'en jurisprudence. Pourtant, la cotisation syndicale est d'une importance pratique primordiale puisqu'elle constitue la source financière première par laquelle le syndicat accrédité défraie les coûts de ses activités en tant qu'agent représentatif des salariés ; elle contribue de même à alimenter les fonds monétaires grâce auxquels le syndicalisme assume certaines fonctions en tant qu'institution de transformation sociale. La décision du Juge Bastien ² s'inscrit dans ce contexte. C'est pourquoi nous avons cru opportun d'en signaler le contenu et d'y apporter quelques brefs commentaires.

LA DÉCISION

Cette décision a pour effet direct de délimiter le droit du syndicat accrédité d'exiger le précompte et l'obligation corrélative de l'employeur de retenir à la source. Elle a pour effet indirect de circonscrire la nature et la procédure d'adoption de la cotisation syndicale. Nous résumons, en un premier temps, les faits de l'espèce et dégageons, en un second temps, ses lignes décisionnelles directrices.

* Rodrigue BLOUIN, professeur-adjoint, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec et professeur chargé de cours à l'Université d'Ottawa.

¹ R.L. Jauron c. Collège d'enseignement général et professionnel de Thetford Mines et Syndicat des professeurs du CEGEP de Thetford Mines, *Cour provinciale (Division d'accès à la justice), District de Mégantic, No 235-32-000284-75-7, Thetford Mines, le 18 juillet 1975, M. le Juge A. Bastien.*

² *Ibid.*

Sommaire des faits

Les faits qui ont donné lieu au litige peuvent être sommairement résumés comme suit. Par une lettre en date du 23 mars 1975, le salarié-réclamant en l'espèce est informé qu'un *prélèvement* de 1/200 de son salaire régulier sera effectué sur sa paie du 3 avril *pour appuyer les mineurs en grève*, ce en vertu d'une proposition adoptée à une réunion syndicale du 6 mars. Ce salarié informe alors son syndicat et son employeur de ce qu'il ne désire payer aucune cotisation supplémentaire pour le syndicat et *qu'il ne consent à verser que la seule cotisation régulière qu'il a toujours payée*. Sa contestation s'appuie plus particulièrement sur le fait que *le syndicat ne lui a pas transmis d'avis de convocation* mais seulement annoncé une réunion (pour le 6 mars) ; de plus, *il ne fut pas fait mention à l'ordre du jour d'imposition de cotisation syndicale particulière* mais seulement d'un appui aux mineurs grévistes en puissance. La réclamation du salarié est en remboursement d'une somme de \$60.84 prélevée par l'employeur pour le syndicat en application de la résolution du 6 mars.

Le jugement

Le Tribunal fait droit à la réclamation du salarié. Il ressort de ce jugement que le droit du syndicat d'exiger le précompte et l'obligation de l'employeur de retenir à la source doivent être initialement analysés, en l'espèce, en regard des articles 38 du Code du travail et 3-1 du décret tenant lieu de convention collective. Ces articles se lisent comme suit :

C.t., art. 38 : « Un employeur est tenu d'honorer l'autorisation écrite volontaire et révocable donnée par tout salarié, membre d'une association accréditée, de retenir mensuellement un montant spécifié comme cotisation à prélever sur son salaire au bénéfice de cette dernière.

L'employeur est tenu de remettre mensuellement à l'association accréditée les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci.

S'il reçoit une révocation, il doit en remettre une copie à l'association ».

D., art. 3-1 :

D., art. 3-1.01 : « Le collège prélève sur le traitement de chaque professeur assujetti à la présente convention collective, une somme égale à la cotisation fixée par le syndicat pour ses membres et remet cette somme au syndicat conformément aux indications de la clause 3-1.02 ».

3-1.02 : « Pour les fins du présent article, le syndicat indique au collège par avis écrit :

- a) le montant de la cotisation syndicale ;
- b) la date de la première retenue ;
- c) le nombre de paies consécutives sur lesquelles le collège devra répartir de façon égale la cotisation ;

Cet avis prend effet le 30^e jour suivant sa réception ».

Selon le Tribunal, les cotisations syndicales dont il s'agit dans les articles précédents sont essentiellement celles fixées « *comme cotisations régulières et au bénéfice du syndicat* »³ accrédité, c'est-à-dire les prélèvements monétaires qui lui permettent d'assumer son rôle d'agent représentatif de tous les salariés visés par l'unité de négociation⁴. Cette approche conduit le Tribunal à dénier le qualificatif de cotisation régulière au prélèvement des sommes monétaires destinées à permettre au syndicat de poser des activités d'agent social : « *Ainsi un syndicat ne peut taxer ses membres pour faire la charité, soutenir un journal ou un parti politique ou pour toutes autres fins étrangères au mieux-être de ses membres ou à la négociation ou à l'application de la convention collective* »⁵.

La nature de la cotisation régulière étant ainsi précisée, la Cour décide que l'employeur n'a pu établir avoir retenu légalement le prélèvement monétaire réclamé par le syndicat à titre d'aide aux grévistes. En premier lieu, la retenue est illégale par référence à l'article 38 du Code du travail car *l'employeur n'a pas obtenu l'autorisation écrite du plaignant*. En second lieu, le précompte obligatoire exigé en application du décret est illégal, ce sous deux chefs. D'abord, parce que « *pour pouvoir lier tous les membres du syndicat une résolution adoptée à la majorité doit être conforme à ses règlements généraux et ceux-ci doivent avoir force de loi, c'est-à-dire avoir été approuvés suivant nos lois en vigueur* »⁶. Or, en l'espèce, le syndicat n'a pu faire une preuve à cet effet. Ici il convient de signaler que le Tribunal s'est limité à rechercher si le syndicat détenait une incorporation du Ministère des institutions financières et si sa constitution ou ses règlements généraux avaient été approuvés conformément à la loi. Vu les réponses évasives du représentant syndical, le Tribunal a conclu qu'il « *semble que le syndicat intimé ne soit pas incorporé et qu'en conséquence sa constitution ou ses règlements n'ont pas été approuvés légalement et aucun avis de cette approbation n'a été publié dans la Gazette officielle* »⁷. En ce qui concerne le second chef pour lequel le précompte est illégal, il s'agit du fait que la résolution qui a autorisé la cotisation n'a pas été adoptée à la suite d'une réunion qui aurait fait « *l'objet d'avis de convocation préalable indiquant qu'il serait question de l'imposition d'une cotisation syndicale particulière* »⁸; cette partie du jugement s'autorise des usages parlementaires gouvernant les assemblée délibérantes car le syndicat n'a pu établir l'existence de règles spécifiques et légales qui auraient cours de par sa constitution ou ses règlements généraux.

En définitive, pour qu'un prélèvement monétaire puisse prendre la nature d'une cotisation dite régulière, il faut que deux conditions soient

³ *Ibid.*, à p. 4 du jugement.

⁴ *Code du travail*, art. 55 et 57.

⁵ Note 1, à p. 4 du jugement.

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*, à p. 3.

⁸ *Ibid.*, à p. 4.

respectées : le prélèvement doit être au seul bénéfice du syndicat accrédité ; il doit, de plus, avoir été autorisé par un vote majoritaire des membres à une assemblée convoquée et tenue conformément à la constitution et aux règlements ayant force de loi de ce syndicat (à défaut, selon la coutume et les usages des assemblées délibérantes).

COMMENTAIRES

Le jugement sous étude soulève en particulier deux points intéressants. En premier lieu, nous examinerons ses assises sous l'angle de l'entendement qui y est suggéré de la notion de la cotisation syndicale. Puis, nous vérifierons son bien-fondé à propos des questions concernant la procédure d'adoption de ladite cotisation.

Nature de la cotisation syndicale

À la lumière de la décision du juge Bastien, il ressort que la cotisation syndicale doit se comprendre et s'articuler dans le seul contexte de l'encadrement juridique précisant le réseau et la portée des rapports collectifs du travail, et non pas dans un contexte plus général de syndicalisme. La notion ne peut convenir dans ce cadre de références qu'aux prélèvements monétaires nécessaires au maintien de l'existence du syndicat et à sa sécurité comme agent représentatif. Selon notre prétention, la question fondamentale soulevée par ce jugement est la suivante : la notion de cotisation syndicale en elle-même, indépendamment des questions relatives à sa procédure d'adoption et d'affectation, peut-elle bonifier tout prélèvement monétaire destiné à défrayer les coûts de toutes les actions et politiques syndicales de l'association de salariés accréditée comme, par exemple, l'appui à un journal ou parti politique dont les objectifs sont la défense et la promotion des intérêts, droits et pouvoirs des syndicats accrédités en général ? La décision du juge Bastien ne tranche pas directement la question. Elle fait reposer fondamentalement la non-validité de la retenue obligatoire, en l'espèce, sur le fait que la cotisation a été prélevée au bénéfice d'un autre syndicat et sur des irrégularités de fond concernant la procédure d'adoption de la cotisation. Elle énonce cependant qu'« un syndicat ne peut taxer ses membres pour (...) toutes autres fins étrangères au mieux-être de ses membres ou à l'application de la convention collective »⁹. Un syndicat accrédité ne pourrait donc pas *taxer spécifiquement* ses membres pour appuyer une grève générale, un parti politique, etc. Sur le plan strictement juridique, cette approche serait conforme au contexte historique qui permet de préciser la nature, le sens et la portée de la cotisation syndicale. C'est ce que nous allons tenter de démontrer. Nous terminerons par quelques propos sur ce que nous entendons par « *taxer spécifiquement* ».

Historiquement, le syndicalisme québécois est né et s'est développé en marge des encadrements législatifs. Son action, à titre d'agent de transformation sociale et, en particulier, à titre d'institution au service des

⁹ *Ibid.*, à p. 4.

salariés n'a pu être conduite que grâce à des contributions financières diverses émanant des membres. Certaines de ces contributions ont pu être qualifiées de cotisations syndicales. Lorsque le législateur a mis-en-place un réseau de rapports collectifs où les syndicats se sont vus reconnaître une existence légale pour des fins spécifiques, certaines pratiques du syndicalisme factuel furent alors ramenées et raisonnées dans le contexte du régime juridique. Tel fut notamment le cas des droits d'entrée et cotisations syndicales destinés à permettre aux syndicats d'assumer les coûts des services rendus. La politique québécoise des relations du travail, axée dorénavant sur le régime de la négociation collective des conditions de travail, a imposé et impose de réfléchir les concepts et notions conformément à l'économie et à la philosophie qui sous-tendent l'encadrement juridique spécifique en cause et non pas, par référence à un régime factuel avoisinant ou à tout autre régime juridique (Loi des syndicats professionnels, droit corporatif, etc.).

La pierre angulaire de la politique des relations collectives du travail reste la notion d'*association de salariés* considérée comme *agent représentatif* pour les fins de la négociation collective des conditions de travail et d'administration de la convention collective qui en résulte. Les salariés pourront, par engagement mutuel, se regrouper et négocier collectivement. Ainsi, quelque soit le régime de rapports collectifs en cause, droit général ou droits d'exception, l'association qui peut accéder aux rapports collectifs reste fondamentalement un « groupement de salariés » « *ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres* »¹⁰. La mention finale « *de ses membres* » est significative ; l'association visée par le législateur n'est pas celle qui entend oeuvrer pour le salariat en général, concept abstrait, mais bien celle qui regroupe des salariés identifiés comme membres, réalité concrète. Lorsqu'une telle association accède effectivement aux rapports collectifs¹¹, le rôle qui lui est alors dévolu ne souffre aucune ambiguïté : tous ses droits et obligations sont articulés en fonction de l'idée d'un *agent représentatif pour les fins de la négociation collective et de l'application au même niveau des conditions de travail et matières connexes*, qu'il s'agisse, selon les systèmes, de l'association accréditée, de l'association reconnue ou encore, d'une association représentative¹².

¹⁰ *Code du travail*, S.R.Q., 1964, c. 141, et mod., art. 1a) ; cet article rajoute : « et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives ». *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, S.Q., 1968, c. 45 et mod. (dont *Loi constituant l'Office de la construction*, Loi 47 de 1975), art. 1a). *Loi concernant le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, S.Q., 1960, c. 19 et 20.

¹¹ C. du t., note 10, art. 1b) et 20 ; *Loi de la fonction publique*, S.Q., 1965, c. 14, et mod. art 69 et ss. L. r.t.i.c., note 10, art. 1b) et 7c. L.c.r.s. S.Q., note 10, c. 19, art. 1d) et 2.

¹² C. du t., note 10, art. 20, 21, 40 et ss., 50, 55 al. 2, 57. L.r.t.i.c., note 10, art. 1a et ss., a1, 2, 7c, 9, 10 et ss., 13, 20, 28 et 29. L.c.r.s. S.Q., note 10, art. 7 et ss.

Bien que le législateur ne dise rien sur la notion même de la cotisation syndicale, sur son sens et sa portée, il ressort de l'économie du droit des rapports collectifs que le terme ne peut pas convenir à des prélèvements monétaires étrangers au régime syndical dans lequel il s'insère. Cette approche nous semble d'ailleurs conforme à celle retenue par l'Équipe spécialisée en relations de travail au Canada, laquelle définit la cotisation syndicale par référence « au régime de négociation collective imposé par la politique nationale des relations du travail »¹³.

La cotisation syndicale peut en somme être définie comme la quote-part des membres (et éventuellement des autres salariés bénéficiaires) dans la dépense monétaire nécessaire à l'exercice de la fonction représentative du syndicat au sein du régime collectif de travail. Elle se distingue du droit d'entrée par sa nature même et notamment, en ce qu'elle est due à intervalles réguliers et est exigible selon diverses modalités. Elle se différencie des autres prélèvements monétaires que peut requérir le syndicat de ses membres, prélèvements quelques fois qualifiés de cotisations syndicales irrégulières, en ce que ces dernières sont exigibles autrement qu'à titre de dédommagement pour les coûts assumés par la fonction représentative au sein même du régime de la négociation collective. Ces affirmations s'autorisent non seulement du contexte historique déjà signalé mais aussi, par l'interprétation jurisprudentielle qui a précisé, et précise graduellement dans le temps, la notion de cotisation syndicale par référence à l'idée de syndicat agent représentatif dans la négociation et l'application des conditions de travail et matières connexes.

La notion de cotisation syndicale a été discutée indirectement dans quelques espèces jurisprudentielles, par le biais des propos sur la validité des clauses de retenue syndicale. Dans les causes les plus anciennes, la validité des clauses n'a pas à proprement parler été abordée par référence à l'idée de la fonction représentative du syndicat mais avant tout par rattachement à l'idée de « condition de travail »¹⁴. Tel fut le cas dans la première espèce d'importance où l'on a décidé de la légalité d'une clause de retenue syndicale volontaire et révocable¹⁵, clause qui a reçu une concrétisation législative au *Code du travail*¹⁶. Il en fut de même lorsque la clause de présynjob¹⁷ fut jugée valide¹⁸. On y a décidé que

¹³ Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail, *Les relations du travail au Canada*, Ottawa, Bureau du Conseil privé, déc. 1968, par. 482, à p. 164 (*Rappart Woods*).

¹⁴ R. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *Droit du travail en vigueur au Québec*, P.U.L., 1971, Québec, aux pp. 236 à 239, pour une étude de cette question.

¹⁵ *Price Brothers Company Ltd. c. Letarte*, (1953) B.R. 307, notamment à la page 313 (Juge Hyde).

¹⁶ C. du t., note 10, art. 38.

¹⁷ Retenue syndicale obligatoire imposée à tous les salariés de l'unité de négociation, membres ou non du syndicat. Formule Rand.

¹⁸ Syndicat catholique des employés de magasin de Paquet c. La Cie Paquet Ltée, (1959) R.C.S. 206 (Juge Judson). *Brotherhood of Locomotive Engineers and Firemen c. Sloan*, (1962) B.R. 305 (affaire fédérale).

« pour être valide, cette clause devrait représenter l'un des éléments ou des modalités de la prestation de travail, ou de sa contrepartie... »¹⁹. La légalité des clauses a été en quelque sorte tranchée à la lumière du régime des relations du travail en vigueur à l'époque entre l'employeur et le salarié, et l'organisation de la fonction représentative perçue timidement dans ce contexte²⁰. Cette idée de la fonction représentative fut reprise dans une affaire qui date de quelques années et où fut reconnue la légalité de la clause de retenue syndicale et de maintien d'affiliation²¹. Soulignons que le législateur a reconnu la légalité d'un type de ces clauses dans le cadre des relations du travail dans l'industrie de la construction²².

Notre prétention est que le schéma de discussion sur la validité de ces différentes clauses traduit l'orientation qui doit préciser à la discussion sur la nature de la cotisation. Cette approche fut d'ailleurs retenue dans une espèce récente²³; on y a précisé la notion de cotisation syndicale par référence au régime de relations du travail entre l'employeur et les salariés et au régime syndical: « objet du décret au sens de la loi, les cotisations au sens strict, parce que seules elles mettent en jeu l'existence du syndicat et sa sécurité comme agent représentatif des salariés dans leurs relations avec leur employeur »²⁴. En un mot, peuvent seuls se mériter le qualificatif de cotisations syndicales, en contexte du droit des rapports collectifs, les prélèvements monétaires qui ont pour objet de permettre au syndicat d'assurer son rôle d'agent représentatif des salariés dans la négociation et l'administration des conditions de travail et matières connexes, au sein du seul régime syndical précisé par la loi.

La nature, le sens et la portée de la cotisation syndicale doivent donc être cernés par référence au régime des relations du travail entre l'employeur et ses salariés et au régime syndical qui y prend place. Trois caractéristiques particulièrement importantes, parmi tant d'autres, découlent de cette approche.

En tout premier lieu, la cotisation syndicale comporte un engagement direct ou indirect du seul salarié à assumer les coûts de la fonction représentative de son syndicat. Cette observation, qui peut sembler ano-

¹⁹ R. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *Droit du travail en vigueur au Québec*, op. cit., note 14, 1971, à p. 238.

²⁰ Voir en particulier l'affaire Paquet, note 18, aux pp. 211 et 212 (Juge Judson).

²¹ *Montreal Children's Hospital c. Syndicat national des employés de Montreal Children's Hospital*, (1969) B.R. 341, commentée par F. MORIN à (1969) 24 *Rel. Ind.* 789. Sur la légalité de ces clauses: CUTLER, « *Legality of the Rand Formula and the Union Shop in the Province of Quebec* », (1965) R. du B. 226.

²² L.r.t.i.c., note 10, art. 7a, 7g et 33.

²³ J.Y. Courbon et autres c. Union locale no 568 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, (1975) C.S. 56, une affaire portant sur la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*.

²⁴ *Ibid.*, à p. 62.

dine, justifierait pourtant l'employeur à ne pas donner suite à une clause de la convention collective le contraignant à remettre au syndicat un montant équivalent à la cotisation syndicale dont un salarié s'objecterait au précompte à la source²⁵. L'absence de lien de droit entre l'employeur et le syndicat dans l'optique de la fonction représentative permettrait de conclure à l'illégalité de la clause. Cette observation permettrait de même au salarié, régi par le seul article 38 du C.t., de faire obstacle à la retenue à la source, ce que laisse clairement entendre la décision du juge Bastien²⁶ ; quant au refus direct du salarié de payer la cotisation, il devrait être débattu par le syndicat autant sur le plan du droit des rapports collectifs que sur le plan des relations civiles entre une association et ses membres. Finalement, l'observation implique que les salariés liés par une formule quelconque de précompte obligatoire pourront contester toute action entreprise sans qu'il n'ait été au préalable procédé, ou qu'il ait été irrégulièrement procédé, à l'obtention de leurs engagements personnels, ce qui est l'essence même du jugement sous étude²⁷. En définitive, la notion de cotisation syndicale s'inscrit dans la compréhension d'un engagement des salariés d'assumer les coûts de la fonction représentative du syndicat. Cette idée explique pourquoi ils peuvent contester les cotisations fixées sans leur consentement obtenu selon les règles de la constitution et de la régie interne de leur association.

La seconde caractéristique de la cotisation syndicale concerne son bénéficiaire, lequel ne peut être que les membres eux-mêmes et autres salariés liés obligatoirement par le régime de travail et le régime syndical²⁸. Ainsi une cotisation prélevée par un syndicat accrédité pour le bénéfice d'une association accréditée pour une autre unité de négociation pourrait être contestée par les membres du premier. Plus précisément, *le bénéficiaire du prélèvement monétaire doit être l'association de salariés (les membres collectivement)* telle que précisée par le régime syndical pertinent²⁹.

Finalement, la troisième caractéristique retenue est relative à l'objet de la cotisation, *L'objet* ne peut s'entendre qu'en relation avec *les coûts assumés pour l'établissement et l'administration du régime collectif de travail* et non pas pour des réalités étrangères à ce régime. Il ne peut concerner que les sommes monétaires nécessaires à la fonction représentative du syndicat au sein du régime de la négociation collective ou

²⁵ Dans *Building Service Employees International Union*, loc. 291, c. Hôpital Saint-Luc, (1962) R.C.S. 776, une telle clause résultant d'une sentence arbitrale de différend fut jugée illégale. L'idée de la fonction représentative ne fut cependant pas évoquée ; le contexte juridique de l'époque ne permettait pas une discussion aussi directe.

²⁶ Note 1, aux pp. 2 et 4

²⁷ *Ibid.*, à p. 4.

²⁸ Cette affirmation ressort clairement de la décision sous étude, note 1, et du jugement cité à la note 23.

²⁹ Note 12, pour les régimes concevables.

encore, à la mise-en-place de fonds destinés à créer des régimes sociaux divers, à promouvoir le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs des membres³⁰ et non pas, pour assurer l'hégémonie des syndicats au détriment de leurs membres³¹.

La nature, le sens et la portée de la cotisation syndicale ainsi circonscrits peuvent sembler résulter d'une approche restrictive. On pourrait notamment souligner qu'elle fait obstacle à la possibilité de requérir des fonds monétaires par lesquels les syndicats, entités nettement identifiées et individualisées au sein d'un régime de négociation collective mais demeurant des éléments du syndicalisme, entendent agir comme agents de transformation sociale. Dans un tel contexte, ces syndicats individualisés pourraient difficilement continuer la poursuite des différentes actions historiques ayant pour objectifs de renforcer leur rôle et d'étendre au salariat en général les avantages obtenus dans les conventions collectives³². Et puisque personne ne nie la légitimité de ces actions, y compris la participation des syndicats à la vie politique³³, l'on pourrait conclure facilement que la notion de cotisation syndicale telle que nous l'avons précisée à l'aide de la décision du juge Bastien est inopportune. Une semblable conclusion nous semblerait fautive, ce pour deux motifs principaux.

En premier lieu, l'approche dégagée implique seulement que les *syndicats ne peuvent taxer spécifiquement leurs membres*, par le biais des droits et pouvoirs qui leur sont reconnus par un régime syndical, pour des fins autres que celles permises par ce régime syndical. Ainsi, un syndicat ne pourrait pas, à tout moment, prélever des « cotisations particulières » pour supporter l'idéologie d'un journal politique, puis celle d'une grève générale à caractère politique, puis celle de tel ou tel autre syndicat particulier, etc. L'approche a essentiellement pour objectif de faire obstacle aux prélèvements sporadiques, répétés et qui, à la longue, cumulativement et hors contexte du régime de la négociation collective, constitueraient pour les salariés des charges financières trop lourdes, des taux globaux exorbitants. En un mot, un syndicat doit prélever une *cotisation* à caractère général et englobant, à son bénéfice, pour la totalité ou partie de ses actions au sein du régime collectif de travail ; il ne peut prélever une cotisation spécifique pour des fins qui ne sont ni à son

³⁰ Note 10, pour les textes législatifs favorisant une telle interprétation.

³¹ On notera que le privilège des syndicats de négocier différentes clauses de précompte et retenue obligatoires est analysé selon la même approche : *Oil Chemical and Atomic Workers International Union c. Imperial Oil Ltd. and A.G. for B.C.*, (1963) R.C.S. 584. *Seafarers International Union of North America (Canadian District) c. J. Stern*, (1961), R.C.S. 688.

³² Sur le sujet, Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail, *Les relations du travail au Canada, op. cit.*, note 13, par. 513 à 519, aux pp. 171 et 172.

³³ *Ibid.*, par. 516, à p. 172.

bénéfice, ni dans le cadre de l'enclave juridique qui borne ses frontières d'opération. La prise de position défendue jusqu'ici n'empêche pas un syndicat d'utiliser les cotisations syndicales conformément aux règles d'affectation des sommes monétaires à divers objectifs, règles précisées par la constitution et la régie interne de chaque syndicat. Elle tend à distinguer le problème du prélèvement et, celui de l'affectation des sommes monétaires. Elle ne peut être dite, selon notre prétention, restrictive car elle situe la notion de cotisation syndicale conformément à son milieu juridique (droit des rapports collectifs du travail) tout en laissant place, mais dans un autre cadre de référence, à la possibilité pour les syndicats de contribuer aux dépenses encourues par le syndicalisme en sa qualité d'agent de transformation sociale.

Le problème du prélèvement ne doit pas être confondu avec celui de l'affectation des sommes monétaires dont dispose le syndicat. Cette distinction nous apparaît comme le second motif pour lequel la notion de cotisation syndicale retenue ne peut pas être considérée comme restrictive. Les syndicats individualisés versent généralement une part des sommes monétaires obtenues de leurs membres à des fédérations, confédérations, etc. Les politiques du syndicalisme s'expriment par ces dernières institutions. Elles peuvent affecter des montants à divers objectifs en respectant leurs règles de régie interne et leurs constitutions. Dans la même mesure, les syndicats individualisés peuvent affecter des montants à des politiques ayant pour objectifs l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de leurs membres et, particulièrement la promotion du régime de la négociation collective et l'amélioration des conditions de travail en général. Les bénéficiaires de ces contributions financières pourront être, à notre avis, tout aussi bien un parti politique, un journal, etc. Cette approche est retenue dans tous les domaines d'activités, économiques ou sociales. En un mot, si la réclamation du salarié dans le jugement sous étude avait mis-en-cause non pas un problème de prélèvement mais essentiellement un problème d'affectation d'une partie des fonds monétaires globaux du syndicat, la décision du juge Bastien aurait pu être toute autre si les règles de fonctionnement du syndicat avaient été respectées. Nous ne voyons pas pour quelles raisons des salariés membres d'une association ne pourraient pas démocratiquement contribuer financièrement à, par exemple, une épreuve de force entre le salariat et le patronat et dont le résultat définitif contribuera à la sauvegarde, au déclin ou au renforcement du régime de la négociation collective. Une telle action, autorisée par les membres, serait indirectement au bénéfice du syndicat puisqu'à plus ou moins long terme, elle se traduirait par un meilleur régime de travail et une meilleure reconnaissance de la fonction représentative, en milieu particulier où milite ce syndicat.

La cotisation syndicale étant précisée, il convient maintenant d'aborder le deuxième point d'intérêt soulevé par la décision du juge Bastien. Il s'agit des questions relatives à la procédure d'adoption de la cotisation syndicale.

Procédure d'adoption de la cotisation syndicale

Le problème sous étude, action en réclamation d'une somme monétaire payée indûment, relève d'une action civile. Mais l'occasion de cette action semble « *a priori* » un problème de droit du travail. En fait, certaines distinctions s'imposent. Les questions relatives à la contestation de la cotisation syndicale, pour des causes tenant à sa nature, à sa procédure d'adoption ou encore, à son « *quantum* » mettent notamment en cause le respect de la constitution et des statuts du syndicat. Ces questions ressortent principalement de la compétence des tribunaux civils et non pas de celle des tribunaux du travail. Ces derniers peuvent cependant se pencher accessoirement sur ces mêmes questions mais pour des fins spécifiques. La décision du juge Bastien se situe essentiellement au niveau de la compétence civile. Les propos tenus dans ce jugement ne peuvent donc en principe servir de moyen d'interprétation ou de guide que pour les problèmes soulevés par les relations civiles entre le syndicat et ses membres et non pas, en référence aux problèmes spécifiques soulevés par le régime des rapports collectifs du travail. Lesdits propos influenceront cependant sans nul doute les tribunaux du travail lorsque ces derniers auront à se prononcer sur ces mêmes matières ou, à tout le moins sur des matières connexes. Comme il nous semblerait malencontreux et inapproprié d'utiliser la décision sous étude à toutes les sauces, nous avons en conséquence cru qu'il serait opportun de faire quelques observations sur le sens et la portée de ce jugement eu égard à la compétence des tribunaux du travail avant de présenter nos commentaires sur les données relevant de la compréhension des relations civiles.

La compétence des tribunaux du travail sur des problèmes résultant du paiement de la cotisation syndicale ou sur son « *quantum* » ou encore, lorsque la constitution du syndicat et sa régie interne sont mises-en-cause est précisée par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels du droit des rapports collectifs. Pour illustrer cette compétence, nous nous limitons au contexte du droit général des rapports collectifs et rappelons l'existence des articles 23 et 39 du *Code du travail* :

-23 : « La requête (*en accréditation*) doit être accompagnée d'une copie certifiée de la constitution et des règlements de l'association ainsi que d'un état des conditions d'admission, droits d'entrée et cotisations exigées de ses membres ».

-39 : « Une association accréditée doit informer annuellement le commissaire-enquêteur en chef, à l'époque et dans la forme que celui-ci détermine, de tout changement et ses constitutions et règlements ainsi que des noms et adresses de ses officiers ».

Il convient de même de signaler le contenu du paragraphe 5° de l'article 17 du « Règlement sur l'exercice du droit d'association en exécution du *Code du travail* » :

-17 : « Les conditions auxquelles un salarié peut être reconnu membre d'une association aux fins de l'article 24 du Code du travail sont

les suivantes : 5°. avoir payé personnellement une cotisation syndicale mensuelle qui doit être d'au moins un dollar. Le membre dont l'admission remonte à plus de trois mois, ne doit pas avoir plus de trois mois d'arriérés ;».

Les textes précités ne peuvent être portés à l'interprétation des commissaires-enquêteurs et du Tribunal que pour les fins prévues par le *Code du travail*. Les commissaires-enquêteurs ont juridiction pour « assurer l'efficacité de la procédure en accréditation établie par le présent code et pour exercer les autres fonctions que le présent code leur attribue »³⁴ ; le Tribunal du travail agit en ces matières « en appel, de toute décision qui termine une affaire (...) »³⁵. La compétence de ces organismes est exclusive. En raison de cette compétence, ces organismes pourront examiner la constitution du syndicat pour vérifier si l'association qui demande l'accréditation est une « association de salariés » au sens du Code³⁶. Ils pourront de même s'en rapporter à l'examen de la constitution et des règlements de régie interne du syndicat pour décider si le salarié a satisfait aux conditions requises pour être considéré membre de ce « syndicat-requérant en accréditation »³⁷. Cette compétence leur a permis, par exemple, de décider que les exigences prévues à l'art. 17-5° du Règlement doivent être perçues comme des conditions minimales mais suffisantes pour les fins de l'accréditation³⁸ ; ces tribunaux ne pourraient cependant pas considérer comme membres du syndicat des salariés que la « constitution professionnelle syndicale » ne vise indéniablement pas³⁹. Leur juridiction exclusive leur a de même permis de décider que la cotisation syndicale doit être payée avant ou à la date du dépôt de la requête en accréditation pour que les salariés soient considérés comme membres du syndicat requérant en accréditation⁴⁰. Dans l'exercice de

³⁴ C. du t., art. 21a.

³⁵ *Ibid.*, art. 103a).

³⁶ S. DENOFSKY et Ouvriers unis des textiles d'Amérique c. Metropolitan Stores of Canada Ltd., (1973) T.T. 158, à p. 160 (Juge R. Beaudry).

³⁷ *Ibid.*, aux pp. 161 et 162. Spot Supermarkets Corporation et Union des employés de commerce, loc. 500 (1971) T.T. 154, aux pp. 157 et 158 (Juge V. Melançon).

³⁸ *Ibid.*, GAGNON, LEBEL et VERGE, Droit du travail en vigueur au Québec, *op. cit.*, note 14, à p. 167. Contra : Metropolitan Life Insurance Co. v. International Union Operating Engineers, loc. 736, (1970) R.C.S. 425, où la Cour semble laisser entendre que le salarié doit aussi respecter les exigences d'adhésion posées par le syndicat, fussent-elles plus sévères que celles prévues par la loi ; on peut réconcilier cette décision de la Cour suprême, en application du droit ontarien, avec les décisions québécoises en rappelant les encadrements juridiques différents en cette matière ; la loi ontarienne a d'ailleurs été modifiée depuis.

³⁹ A.B. of I.R. v. Sterebauer Chevrolet Oldsmobile Ltd. (1969), R.C.S. 137. Voir de même note 36.

⁴⁰ Lombard Power Equipment Employees Association c. Lombard Power Equipment et Syndicat des employés de Lombard Power Equipment (1972) T.T. 359, (Juge V. Melançon).

cette juridiction, les tribunaux du travail doivent se limiter à décider des questions relatives au droit d'association, à l'accréditation⁴¹. Leur « aire juridictionnelle exclusive » ne leur permet donc pas de juger *directement* de la validité ou de la légalité de constitution ou des règlements du syndicat ou encore, de la procédure d'adoption de la cotisation syndicale.

Pour en arriver à exercer adéquatement leurs fonctions, il peut être nécessaire pour les tribunaux du travail de se pencher sur des questions qui ne relèvent pas principalement de leur compétence. On pourrait, par exemple, penser que l'obligation faite au syndicat de déposer la constitution pour être accrédité⁴² ou encore, celle d'informer annuellement des changements apportés⁴³ est une obligation de simple dépôt physique ou matériel qui ne permet pas aux commissaires-enquêteurs de vérifier la validité ou la légalité des textes ou procédures. On pourrait de même penser que le pouvoir de vérifier le montant de la cotisation exigée⁴⁴ ne permet pas de juger de la procédure en paiement. Nous ne croyons pas qu'une telle interprétation puisse être recevable. On a déjà jugé, il est vrai, que la régie interne du syndicat n'a pas à être approuvée par le commissaire-enquêteur en chef mais qu'il suffit que ce dernier en soit avisé⁴⁵. Mais faut-il se rappeler que dans ce jugement c'est le commissaire-enquêteur en chef *ès-qualité d'organe administratif*⁴⁶ qui était en cause. Tout ce qui fut affirmé dans ledit jugement ne concerne pas la compétence du commissaire-enquêteur en chef *ès-qualité de commissaire-enquêteur*. Les commissaires-enquêteurs peuvent en vertu d'une notion de compétence qualifiée de « compétence accessoire » se prononcer sur des questions préliminaires ou collatérales nécessaires pour décider de l'existence de leur propre juridiction exclusive. Ils pourront par exemple décider si le salarié a personnellement payé la cotisation syndicale, si la cotisation requise a été adoptée valablement, si la constitution a été adoptée valablement, etc.

L'exercice de la « compétence accessoire » ne peut donc servir que pour déterminer si les tribunaux du travail ont ou n'ont pas compétence à l'égard de l'espèce qui est soumise à leur attention, que pour sous-tendre l'exercice de leur compétence principale et pour ses seules fins spécifiques. Ainsi, à l'égard d'une question préliminaire ou collatérale, un tribunal du travail « *must contrive, but at the risk of having his cons-*

41 Notes 34 et 35.

42 C. du t., art. 23.

43 C. du t., art. 34.

44 Règlement, art. 17-5°.

45 Spot Supermarkets Corporation et Union des employés de commerce, (1971) T.T. 154, à p. 157 (Juge V. Melançon).

46 C. du t., art. 21a, dernier paragraphe. C'est pourquoi l'on a pu affirmer ultérieurement, à propos de la compétence du commissaire-enquêteur : « Il n'est donc pas possible d'admettre que l'obligation créée par l'article 23 ne comporte que le simple geste matériel d'accompagner une requête en accréditation d'une copie certifiée de la constitution », note 36, à p. 160.

truction set aside by a Court as being wrong »⁴⁷. En un mot, les tribunaux du travail ne peuvent se saisir des questions qui relèvent normalement de la compétence civile que pour les fins de l'exercice portant sur l'accréditation et matières connexes. Ils peuvent donc, mais dans ce seul contexte, discuter de la validité de la constitution syndicale, des problèmes divers soulevés par le paiement de la cotisation syndicale, etc.

Les problèmes soulevés par les relations civiles entre le syndicat et ses membres doivent être analysés dans le contexte particulier du statut juridique reconnu au syndicat en droit des rapports collectifs du travail. Si les tribunaux civils doivent éviter de court-circuiter les affaires syndicales⁴⁸, il reste cependant qu'ils ont charge de protéger les salariés contre l'hégémonie syndicale sous toutes ses formes, ce qui inclut la protection contre les taux arbitraires de cotisations ou le prélèvement de cotisations irrégulières ou encore, de l'affectation des fonds syndicaux à différentes activités. Pour assurer cette protection des droits individuels des salariés, les tribunaux disposent de trois sources d'action. En tout premier lieu, ils pourront référer aux textes législatifs, règlementaires et conventionnels existants et vérifier la conformité de l'action syndicale à ces textes⁴⁹. Ils pourront de même, pour ce qui est des droits reconnus aux salariés, procéder à l'interprétation de la constitution syndicale et à ses règlements. Finalement, ils pourront indépendamment de la régie interne du syndicat, faire appel à la notion du *droit fondamental au travail* si certains salariés sont privés d'accéder au syndicat ou en sont exclus arbitrairement ou en raison d'exigences monétaires trop onéreuses, ce dans un contexte où ils doivent être membres du syndicat pour obtenir ou garder un emploi⁵⁰.

Les tribunaux civils et les organismes du travail peuvent en somme, éventuellement, se prononcer sur des questions qui nécessitent certains rapprochements de pensée. Par exemple, le juge Bastien, dans le cadre de sa compétence civile, « *a cherché à savoir du représentant syndical si le syndicat avait été incorporé au ministère des institutions financières et si la constitution ou les règlements généraux avaient été approuvés conformément à la loi pour leur donner force de loi* »⁵¹; vu la preuve, il a conclu que le syndicat n'a pas établi « *que sa constitution ou ses règlements généraux avaient force de loi pour lier tous les membres du syn-*

⁴⁷ McLeod c. Egan, (1974) 46 D.L. 5 (3d) 150 à p. 152 (Juge Laskin). Il s'agissait d'un cas d'arbitrage de grief; le principe posé vaut, selon notre préten-tion, pour tous les tribunaux inférieurs exerçant des pouvoirs quasi-judiciaires ou judiciaires.

⁴⁸ Sur l'idée, Rapport Woods, *op. cit.*, note 32, paragraphe 495, à p. 167.

⁴⁹ Nous signalons par exemple l'art. 33c. 2. a) de la L.r.t.i.c., note 10, qui stipule: « et la fixation de la cotisation ne peuvent être décidés qu'au scrutin secret par la majorité des membres présents à une assemblée dûment convoquée ».

⁵⁰ La cause Seafarer's International Union of North America (Canadian District) c. Stern, (1961) R.C.S. 682 pourrait servir de point d'appui à cette interprétation.

⁵¹ Note 1, à p. 3.

dicats »⁵². Selon notre prétention, cette partie du jugement prête à discussion car elle ne traite pas des relations civiles entre le syndicat et ses membres dans le contexte du statut juridique reconnu aux syndicats en matière de rapports collectifs du travail. Les syndicats n'ont pas en effet l'obligation d'être incorporés ni pour les fins du droit des rapports collectifs⁵³, ni pour celles de la responsabilité de droit commun *ès-qualité d'association de salariés* reconnue par le législateur⁵⁴. Il aurait été approprié que le juge recherche si la constitution et les règlements internes du syndicat déposés au « Service du droit d'association » ont été respectés. De même, le fardeau de la preuve sur le vice concernant l'existence ou le non-respect de la constitution aurait dû être placé sur les épaules du requérant⁵⁵ et non pas, comme en l'espèce, sur celles du syndicat. De plus, en l'absence de précision dans la constitution et les règlements sur les assemblées syndicales, il aurait convenu que le débat soit tranché par référence à une preuve faite sur la *coutume des assemblées syndicales*. Finalement, il aurait convenu de se demander si l'esprit qui préside au principe qui veut que les « modifications fondamentales » à la constitution et aux règlements des syndicats peuvent être couvertes par un vote à « l'unanimité réelle établie »⁵⁶, ne permet pas d'affirmer que les irrégularités purement procédurales peuvent être régularisées par un vote majoritaire. En un mot, nous ne croyons pas que la décision sous-étude constitue un guide sûr pour les problèmes mettant en cause des questions relatives à la procédure d'adoption de la cotisation syndicale.

CONCLUSION

L'influence des jugements de la juridiction civile sur des matières qui pourront éventuellement être examinées par les tribunaux du travail en vertu de leur compétence accessoire ne doit être ni majorée, ni minimisée. La décision sous étude peut servir de guide adéquat sous l'angle de la notion de la cotisation syndicale qui y est préconisée. Cette notion doit être en effet articulée en regard du régime de relations du travail entre employeur et salariés et régime syndical pertinent. Il nous semble par contre que cette même décision a fait fausse route en discutant de la procédure d'adoption de la cotisation syndicale dans le seul contexte du droit civil et du droit corporatif. Selon notre prétention, les divers problèmes issus des relations civiles et autres entre le syndicat et ses membres doivent être débattus dans le contexte du statut juridique particulier reconnu par le législateur aux syndicats en matière des rapports collectifs du travail.

⁵² *Ibid.*, à p. 4.

⁵³ C. du t., art. 1a) et 1b).

⁵⁴ Code de procédure civile, art. 60. Règlement sur l'exercice du droit d'association, art. 36.

⁵⁵ Chalifoux et Ouvriers Unis du caoutchouc, liège, et linoleum et plastique d'Amérique, et Kérillon Canada Ltée, (1972) T.T. 353 à p. 357 (Juge G. Filion).

⁵⁶ Seafarer's International Union of North America (Canadian District), (1961) R.C.S. 682. International Union of Teamsters c. Therrien, (1960) R.C.S. 265. Tunny c. Orchard, (1957) R.C.S. 436.