

LES DROITS INDIVIDUELS DES SALARIÉS ET LA RÉGIE INTERNE DE LEUR ASSOCIATION

Gabriel Marchand

Volume 9, numéro 2, 1979

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1110740ar>

DOI : <https://doi.org/10.17118/11143/19789>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue de Droit de l'Université de Sherbrooke

ISSN

0317-9656 (imprimé)

2561-7087 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Marchand, G. (1979). LES DROITS INDIVIDUELS DES SALARIÉS ET LA RÉGIE INTERNE DE LEUR ASSOCIATION. *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, 9(2), 406–500. <https://doi.org/10.17118/11143/19789>

Résumé de l'article

L'association de salariés, à son origine à tout le moins, était seule maîtresse de sa régie interne; elle pouvait, en toute souveraineté, établir ses règles d'admission, normes disciplinaires et processus décisionnel et administratif. Mais quelle est la mesure des droits individuels à l'intérieur de cette association, compte tenu de l'évolution du statut juridique de celle-ci ?

Pour répondre à cette question, nous avons, en un premier temps, tenté de circonscrire le domaine de l'intervention judiciaire canadienne en la matière et d'y dégager les droits individuels qu'on y a reconnus, pourquoi on les a reconnus, comment on s'y est pris et quels étaient les moyens pour l'individu de les faire valoir. Puis, dans un second temps, nous avons tenté de tracer le bilan actuel de l'intervention législative canadienne au regard des droits individuels des salariés et de la régie interne de leur association.

Cette étude nous permet de conclure que l'intervention des tribunaux dans la régie interne des associations ouvrières s'est manifestée surtout pour protéger le droit individuel au travail, et cela en réaction aux conséquences possibles des diverses formes de sécurité syndicale à l'endroit de l'individu.

L'intervention législative a d'abord, en écho à celle des tribunaux, assuré directement la protection du droit individuel au travail mais a aussi pénétré la régie interne de l'association pour y consacrer ces droits individuels qu'une institution comme l'association accréditée se devait de respecter dans son organisation et sa gouverne. Enfin, nous faisons état de notre perception des limites de l'interventionnisme dans la régie interne de l'association accréditée.

LES DROITS INDIVIDUELS DES SALARIÉS ET LA RÉGIE INTERNE DE LEUR ASSOCIATION*

par Gabriel MARCHAND**

L'association de salariés, à son origine à tout le moins, était seule maîtresse de sa régie interne; elle pouvait, en toute souveraineté, établir ses règles d'admission, normes disciplinaires et processus décisionnel et administratif. Mais quelle est la mesure des droits individuels à l'intérieur de cette association, compte tenu de l'évolution du statut juridique de celle-ci?

Pour répondre à cette question, nous avons, en un premier temps, tenté de circonscrire le domaine de l'intervention judiciaire canadienne en la matière et d'y dégager les droits individuels qu'on y a reconnus, pourquoi on les a reconnus, comment on s'y est pris et quels étaient les moyens pour l'individu de les faire valoir. Puis, dans un second temps, nous avons tenté de tracer le bilan actuel de l'intervention législative canadienne au regard des droits individuels des salariés et de la régie interne de leur association.

Cette étude nous permet de conclure que l'intervention des tribunaux dans la régie interne des associations ouvrières s'est manifestée surtout pour protéger le droit individuel au travail, et cela en réaction aux conséquences possibles des diverses formes de sécurité syndicale à l'endroit de l'individu. L'intervention législative a d'abord, en écho à celle des tribunaux, assuré directement la protection du droit individuel au travail mais a aussi pénétré la régie interne de l'association pour y consacrer ces droits individuels qu'une institution comme l'association accréditée se devait de respecter dans son organisation et sa gouverne. Enfin, nous faisons état de notre perception des limites de l'interventionnisme dans la régie interne de l'association accréditée.

* Texte de base d'un mémoire présenté à la Faculté des études supérieures de l'Université de Montréal ayant obtenu à son auteur le grade de maître en droit (LL.M.).

** Avocat à Montréal.

SOMMAIRE

PROLOGUE	410
INTRODUCTION	413
PREMIÈRE PARTIE: L'INTERVENTION JUDICIAIRE	413
INTRODUCTION: L'ENTRÉE DU SYNDICALISME DANS LA LÉGALITÉ	413
CHAPITRE 1: LES BASES DE L'INTERVENTION JUDICIAIRE	415
A- Les bases traditionnelles	415
I) La théorie de la propriété	416
II) La théorie du contrat	417
B- La recherche d'un nouveau fondement	420
CHAPITRE 2: LA PROTECTION DE CERTAINS DROITS INDIVIDUELS	427
A- Le droit au maintien de son appartenance au syndicat	427
I) La révision de l'exercice du pouvoir disciplinaire ..	428
a) L'adhésion aux règles de l'association	429
b) L'adhésion aux règles de justice naturelle	432
c) La bonne foi	434
II) La révision de la légalité du pouvoir disciplinaire ..	435
III) L'épuisement des recours internes	438
a) L'exception de la non-adhésion aux règles constitutionnelles	440
b) L'exception de la non-adhésion aux règles de la justice naturelle	440
c) L'exception de la non-raisonnabilité de la procé- dure d'appel interne	441
d) Autres exceptions	442
B- Le droit d'adhérer au syndicat	443
C- Le droit de participer aux activités et à l'administration du syndicat	446

CHAPITRE 3: LES RECOURS JUDICIAIRES	448
A- Le statut juridique de l'association de salariés	448
I) La reconnaissance législative d'un statut particulier	448
a) L'enregistrement	448
b) L'incorporation sous la Loi des syndicats professionnels	450
II) La reconnaissance législative de la capacité d'ester en justice	451
a) Les juridictions de "common law"	451
b) Au Québec	452
III) La reconnaissance judiciaire d'un statut particulier	455
B) Les types de recours possibles	455
I) Les juridictions de common law	455
a) L'injonction et la déclaration	455
b) L'action en dommages	457
II) Au Québec	459
CONCLUSION À LA PREMIÈRE PARTIE	461
DEUXIÈME PARTIE: L'INTERVENTION LÉGISLATIVE	462
INTRODUCTION	462
CHAPITRE 1: LES PRÉCÉDENTS AMÉRICAINS	462
A- Le "New Deal" des années 30	462
B- Le "Labor Management Relations Act" de 1947	462
C- Le "Labor Management Reporting and Disclosure Act" de 1959	465
1) Une charte des droits des syndiqués	465
2) L'obligation de divulguer certaines informations ...	466
3) Les obligations dans l'exercice des tutelles syndicales	467
4) Les élections syndicales	468
5) Les garanties d'intégrité	469
6) La protection de l'exercice des droits reconnus par la loi	470
D- Législations sur les droits civils	471

CHAPITRE 2: LES LÉGISLATIONS CANADIENNES	472
Introduction	472
A- L'encadrement actuel des intérêts collectifs et individuels	473
1) D'abord, la sécurité syndicale et le droit d'association	473
2) La protection de certains droits individuels	475
a) Le droit au travail	475
b) La reconnaissance de certains droits relatifs à l'adhésion et au maintien de l'appartenance au syndicat	477
i) Les lois contre la discrimination dans l'emploi	477
ii) Les dispositions législatives contre certaines pratiques injustes	481
iii) L'accréditation et les pratiques discriminatoires ou injustes	485
c) La reconnaissance de certains droits relatifs à la participation aux activités et à l'administration du syndicat	487
i) Le processus décisionnel	487
ii) La divulgation de certaines informations	488
B- Certaines lois spéciales	490
1) L'industrie du transport maritime et la loi fédérale de 1963	490
2) L'industrie de la construction et les lois québécoises de 1975	491
 CHAPITRE 3: LES LIMITES DE L'INTERVENTION LÉGISLATIVE	 494
A- Les recommandations des plus récentes commissions d'enquête	494
B- La convention no 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical	496
 CONCLUSION À LA DEUXIÈME PARTIE	 498
 CONCLUSION GÉNÉRALE	 499

PROLOGUE

Il était une fois un soudeur qui travaillait pour une compagnie de Vancouver. Bien que son syndicat¹ préconisait l'atelier fermé, il ne craignait pas de s'y opposer verbalement et fortement. Tant et si bien qu'en décembre 1943, environ un an après le début de son emploi, il était expulsé du syndicat et, comme conséquence de la clause d'atelier fermé dont avait convenu son employeur, congédié. Il intentait donc une action représentative contre le syndicat; lors du procès, les défendeurs ayant admis que l'expulsion était illégale et le soudeur ayant été réintégré le 21 juin 1944, la seule question en litige était celle des dommages. Le tribunal devait se montrer plutôt généreux à l'endroit de notre soudeur².

Peu après, à l'hiver 1944, il se portait candidat à la présidence du syndicat contre l'un des principaux défendeurs à la poursuite susmentionnée. Il devait perdre et, dès février 1945, on l'accusait d'avoir violé les règlements du syndicat. On lui reprochait plus spécifiquement d'avoir discuté les affaires internes du syndicat lors d'une assemblée publique non autorisée, d'avoir, entre octobre 1942 et décembre 1944, eu une conduite indigne d'un membre du syndicat et jeté le discrédit sur celui-ci en s'opposant publiquement aux politiques bien établies du syndicat par une campagne contre le principe de l'atelier fermé et d'avoir violé le serment d'allégeance syndicale en ne répudiant pas certaines émissions radiophoniques faites en son nom et contenant des affirmations diffamatoires à l'endroit d'un autre membre alors président du syndicat. Un comité d'enquête entendit ces plaintes et, à la session régulière suivante du syndicat, fit, comme l'exigeaient les règlements, rapport de son verdict de culpabilité. Le comité recommandait l'expulsion. Avant que le vote ne soit pris, le président du comité prenait la parole pour dénoncer énergiquement le coupable comme suppôt de la classe capitaliste. L'assemblée générale votait, à main levée, l'expulsion; la majorité semblait écrasante: 454 voix contre 12.

Notre soudeur intentait aussitôt une action, réclamant que l'expulsion soit déclarée illégale et nulle et que des dommages lui soient accordés. En effet, outre la dénonciation intempestive du président du comité devant l'assemblée générale, la preuve révélait qu'un membre du comité avait antérieurement déclaré que l'accusé serait "crucifié" par le comité, qu'un membre du comité avait enjoint

1. *Boilermakers and Iron Shipbuilders' Union of Canada local No. 1.*

2. *Kuzych v. Stewart et al.* (1944) 2 D.L.R. 775; 4 novembre 1944.

un membre du syndicat de prendre ses distances à l'endroit de l'accusé s'il ne voulait pas subir le même sort, que menace semblable avait été proférée au moins en une autre occasion et qu'il y avait eu intimidation lors de l'assemblée générale alors qu'un individu notait ostensiblement le nom de ceux qui votaient contre l'expulsion.

Toutefois son action devait être rejetée principalement pour le motif qu'il était obligé, en vertu des règlements du syndicat, d'épuiser les recours y prévus avant de recourir aux tribunaux³.

Il en appela de cette décision devant la Cour d'appel de Colombie Britannique. Les défendeurs, pour la première fois, y arguaient que l'association dont l'un des objets était d'obtenir l'atelier fermé restreignait illégalement le commerce et que, partant, la réclamation d'un individu se prétendant membre de cette association et fondée sur un tel contrat d'association n'offrait aucune cause d'action pouvant justifier l'intervention des tribunaux. Le tribunal ordonnait donc un nouveau procès pour que soit considéré cet argument⁴.

Ayant examiné derechef tous les problèmes, le tribunal, le 22 septembre 1949, faisait droit, cette fois, à la réclamation du soudeur expulsé, déclarait l'expulsion illégale, ordonnait la réintégration et lui octroyait des dommages⁵. Le tribunal, estimant qu'il y avait eu irrégularité dans la constitution du comité d'enquête et que partant ledit comité n'avait pas autorité pour faire ce qu'il avait fait, décidait que l'accusé n'avait pas à épuiser les recours internes.

Le syndicat soumettait cette décision à la Cour d'appel de Colombie Britannique qui, par trois voix contre deux, rejetait l'appel⁶. Le syndicat en appela alors directement au comité judiciaire du Conseil Privé qui, estimant que le comité d'enquête était proprement constitué et que l'accusé devait d'abord épuiser les recours internes, recevait, le 20 juin 1951, l'appel du syndicat et rejetait l'action du soudeur⁷.

En décembre 1951, celui-ci requérait du Conseil Privé une nouvelle audition; cette requête était rejetée⁸. Aussi décidait-il

3. *Kuzych v. White et al.*, (1947) 2 D.L.R. 496.

4. *Kuzych v. White*, (1948) 2 W.W.R. 732; permission d'en appeler de cette ordonnance fut refusée dans *Kuzych v. White* (6), (1952) 4 D.L.R. 681.

5. *Kuzych v. White et al.*, (1949) 4 D.L.R. 662; (1949) 2 W.W.R. 558.

6. *White et al. v. Kuzych*, (1950) 4 D.L.R. 187.

7. *White et al. v. Kuzych*, (1951) 3 D.L.R. 641.

8. Non rapporté; voir A.W.R. CARROTHERS, *Collective Bargaining Law in Canada*, Toronto, Butterworths, 1965, p. 530.

d'épuiser lesdits recours internes prévus à la constitution et de loger un appel à l'association-mère; cet appel devait être rejeté tant parce qu'il n'avait pas été logé dans les soixante jours de la décision originale, comme le prévoyait la constitution, que parce que le syndicat dont il avait été expulsé avait abandonné sa charte et s'était fusionné avec deux autres associations pour en former un autre⁹.

Il recommençait donc sa poursuite devant la Cour suprême de Colombie Britannique, obtenant, tôt en 1953, l'autorisation de poursuivre les défendeurs sous la forme représentative. Toutefois, les défendeurs obtenaient une suspension d'instance jusqu'à ce que les frais relatifs aux précédents litiges aient été réglés¹⁰.

Cette fâcheuse question financière devait avoir raison de la ténacité de notre soudeur.

9. *Ibid.*

10. *Id.*, 531.

INTRODUCTION

Cette anecdote, que nous avons présentée en prologue, relate des événements tragi-comiques — tragiques pour l'intéressé, comiques, peut-être, pour le lecteur — datant d'un quart de siècle et illustre le problème du cadre juridique des rapports entre l'individu et son syndicat à une époque. Mais qu'en est-il aujourd'hui des droits du salarié dans la régie interne de l'association qui le représente?

Nul n'ignore les pouvoirs que confère l'accréditation à l'association de salariés. Si un certain assujettissement des individus constitue un complément indispensable de l'autorité nécessaire à l'atteinte du but qui est assignée à une telle association, soit la défense des intérêts économiques et sociaux collectifs des individus qu'elle représente, les droits de ceux-ci dans sa régie interne se limitent-ils encore à ceux que la constitution et les règlements syndicaux veulent bien leur reconnaître?

Le présent mémoire a pour objet de circonscrire les droits individuels qu'on a pu, au fil des ans, reconnaître au salarié eu égard à la gouverne syndicale. Notre recherche nous mènera donc, dans un premier temps, à cerner le domaine de l'intervention judiciaire en la matière, puis, dans un second temps, l'aire de protection législative des susdits droits.

PREMIÈRE PARTIE: L'INTERVENTION JUDICIAIRE

INTRODUCTION: L'ENTRÉE DU SYNDICALISME DANS LA LÉGALITÉ

Il fut un temps où notre droit n'avait d'égard que pour une stricte égalité juridique des individus et, étant obnubilé par le souci de préserver la libre concurrence, considérait toute tentative d'association de la part de travailleurs comme une entrave à celle-ci; l'association de salariés ayant pour objet une amélioration de leurs conditions de travail, la conduite d'une action concertée dans ce but constituait alors une conspiration illégale en "common law" limitant de façon déraisonnable le commerce, conspiration que le droit pénal de l'époque permettait de réprimer¹¹.

11. Pierre VERGE, Louis LEBEL, Robert GAGNON, *Droit du travail en vigueur au Québec*, Québec, P.U.L., 1971, p. 75; jusqu'en 1934, le droit pénal permettait de réprimer les actions allant à l'encontre de la "common law"; au Canada, ce n'est qu'en 1934 qu'on inséra dans le Code criminel une disposition à l'effet que "nul ne peut être déclaré coupable d'une infraction en Common Law".

Les événements devaient toutefois emmener le législateur anglais à émanciper, en 1825, les organisations d'employés et d'employeurs puis, en 1859, par le *Molestation of Workmen Act*, à leur reconnaître un droit limité au piquet pacifique; mais ce n'est qu'en 1871, par le "*Trade Union Act*", qu'il leur accordait un statut légal¹².

Au Canada, ce n'est que suite à la grève des typographes de Toronto en 1872 que le droit ouvrier fit ses débuts. On se souviendra que vingt-quatre grévistes avaient alors été accusés de conspiration criminelle et condamnés, sous ce chef, en vertu de la "common law" telle qu'elle existait avant l'adoption des lois anglaises susmentionnées, lois que le Canada n'avait pas reprises et qui ne s'appliquaient donc pas¹³. Suite aux pressions exercées par les milieux ouvriers auprès du gouvernement fédéral, le parlement canadien adoptait les deux projets de loi, basés sur la loi anglaise de 1871, que lui présentait Sir John A. McDonald:¹⁴ l'*Acte concernant les associations ouvrières*¹⁵ et l'*Acte pour amender la loi criminelle relative à la violence, aux menaces et à la molestation*¹⁶.

Alors que la première édictait, entre autres, que:

"2. Le but de toute association ouvrière ne sera pas, par le simple fait qu'il constitue une restriction du commerce, réputé illégal et avoir pour effet de rendre tout membre de telle association ouvrière passible d'une poursuite criminelle pour conspiration ou autrement.

3. Le but de toute association ouvrière ne sera pas, par le simple fait qu'il constitue une restriction du commerce, réputé illégal, et avoir pour effet d'annuler ou mettre à néant toute convention ou tout fideicommiss."

12. M.L. BEAULIEU, *Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail*, Québec, P.U.L., 1955 pp. 32-33; l'auteur souligne qu'en 1875, *The Employer and Workmen Act*, législation d'esprit beaucoup plus large que les précédentes, abolissait le crime de conspiration et reconnaissait le droit de grève et expressément le piquet pacifique. *Molestation of Workmen Act*, 1859, 22 Vic., c. 34. *Trade Union Act*, 1871, 34-35 Vic., c. 31. *The Employer and Workmen Act*, 1875, 38-39 Vic., c. 90.

13. *Id.*, 74-75.

14. *Id.*, 75.

15. *Acte concernant les associations ouvrières*, S.C. 1872, c. 30, sanctionné le 14 juin 1872; aujourd'hui: la *Loi des syndicats ouvriers*, S.R.C. 1970, c. T-11.

16. *Acte pour amender la loi criminelle relative à la violence aux menaces et à la molestation*, S.C. 1872, c. 31.

et, en son article 5, que:

“... le présent acte ne s’appliquera pas non plus aux associations ouvrières non enregistrées sous son autorité.”

la seconde définissait implicitement le piquetage criminel¹⁷.

Le législateur canadien reconnaissait donc le droit d’association aux syndicats qui daignaient s’enregistrer auprès de lui et entrouvrait ainsi la porte de la légalité à cette catégorie d’associations volontaires¹⁸.

CHAPITRE 1: LES BASES DE L’INTERVENTION JUDICIAIRE

A- Les bases traditionnelles

Il était de tradition pour les tribunaux de ne pas intervenir dans les affaires internes des associations volontaires¹⁹; cette attitude s’avérait le fruit d’une longue expérience judiciaire dans la tentative de règlement des disputes de famille²⁰ et, comme on ne distinguait pas encore l’association de travailleurs de l’organisation fraternelle, elle s’appliquait tant à l’une qu’à l’autre. Les abus dont pouvaient faire preuve les associations à l’endroit de leurs membres allaient inciter ces mêmes tribunaux à élaborer un fondement à leur intervention, fondement qui ne ferait pas violence pour autant à la tradition. Ainsi apparurent la théorie de la propriété et la théorie du contrat, théories qu’on²¹ a qualifiées d’excuses plutôt que de raisons pouvant justifier l’intervention des tribunaux dans les affaires internes des associations volontaires non incorporées.

17. Elle devait être à l’origine de l’actuel article 381 du Code criminel; voir BEAULIEU, *op. cit.*, note 12, 75 à 77 et VERGE, *op. cit.*, note 11, 76 à 78.

18. Ce n’est que vers 1900 que la légalité des syndicats ouvriers, de la grève et du piquetage pacifique devait être clairement reconnue; c’est aussi à cette époque qu’apparaissent les premières législations positives propres au syndicalisme et à la négociation collective; voir VERGE, *op. cit.*, note 11, 76 à 82 et BEAULIEU, *op. cit.*, note 12, 77 à 87 et 95 et ss.

19. Arthur J. STONE, “Wrongful Expulsion from Trade Unions: Judicial Intervention at Anglo-American Law”, (1956) 34 *Can. Bar Rev.* 1111; voir aussi Zacharia CHAFEE, “The Internal Affairs of Associations not for Profit”, (1930) 43 *Harv. Law Rev.* 993.

20. Clyde SUMMERS, “Legal Limitations on Union Discipline”, (1950) 64 *Harv. Law Rev.* 1049, 1051: “a product of a long judicial experience in attempting to settle family rights”.

21. STONE, *loc. cit.*, note 19, 1112.

I) La théorie de la propriété

On a ainsi exprimé cette théorie d'origine anglaise:

"... the foundation of the jurisdiction is the right of property vested in the member of the society, and of which he is unjustly deprived by such unlawful expulsion"²².

Lorsqu'un individu est expulsé de son association de façon injuste, le tribunal peut intervenir pour protéger les droits de propriété qu'il avait dans l'assiette physique de l'association.

Il convient cependant de restituer cette théorie dans son contexte:

"... the property limitation does not embody a principle of law at all but is simply an inaccurate generalisation from a number of different rules, partly procedural, partly substantive, which in practice resulted in the intervention of the courts being restricted to the exercise of equitable jurisdiction"²³.

Rappelons-nous que l'injonction et le jugement déclaratoire sont des recours en équité et qu'à cette époque l'injonction ne pouvait être accordée que pour protéger un droit de propriété et le jugement déclaratoire n'était possible que là où d'autres conclusions pouvaient être demandées²⁴.

Cette théorie ne permettait l'intervention des tribunaux que lorsque l'association possédait des biens physiques, ignorant l'importance des valeurs non tangibles que confère l'appartenance à une association de travailleurs²⁵. Déterminant plutôt un type de

22. *Rigby v. Connol*, (1880) L.R. 14 Ch. D. 482, dictum du juge Jessel à la page 487; voir aussi *Forbes v. Eden*, (1867) L.R. 1 H.L. (sc) 568, Lord Cranworth: "... save for the due disposal of property there is no authority in the courts of England or of Scotland to take cognizance of the rules of a voluntary association entered into merely by the regulation of its own affairs".

23. M.A. HICKLING, "The Right to Membership of a Trade Union", (1967) C. de D. 243, 253.

24. *Ibid.*; voir aussi chapitre 3 B-1-a) du présent mémoire.

25. E.E. PALMER, *Responsible Decision Making in Democratic Trade Unions*, Task Force on Labour Relations, Study No. 11, Ottawa, Information Canada, 1970, p. 72; G.A. McALLISTER, *Does Law Protect Union Member Injustly Dealt with by Union Executive?...*, Papers, Annual Meeting, Canadian Bar Association, Toronto, 1965, p. 314. Toutefois, le juge Whittaker de la Cour suprême de Colombie Britannique dans *Kuzych v. White*, [(1949) 4 D.L.R. 662; (1949) 2 W.W.R. 558], alors qu'il réaffirmait que le fondement de la juridiction du tribunal d'intervenir à la demande du membre d'une association pour empêcher qu'il en soit injustement expulsé résidait dans le droit de propriété qui était investi en lui et dont il était injustement privé par cette expulsion, disait: "Under the by-laws of the defendant Union the plaintiff was entitled to sick and death benefits. He had the right to vote. He had a

recours possible qu'un fondement à l'intervention judiciaire, la théorie du "proprietary right" n'ouvrait qu'un champ très restreint d'intervention. Aussi n'est-il pas surprenant qu'elle ait été clairement rejetée²⁶. De plus, comme le soulignait un analyste américain:

"It is significant to note that regardless of the particular property right discovered, the courts do not limit their relief to protecting that right but order complete reinstatement in the union"²⁷.

II) La théorie contractuelle

Notre droit, ne reconnaissant pas à l'association non incorporée une entité juridique distincte de celle de ses membres, considérait ce type d'association sous l'angle d'une relation de droit en vertu de laquelle chacun de ses membres se voyait contractuellement lié aux autres, les termes d'un tel contrat étant consignés dans la constitution et les règlements de l'association²⁸. Comme le soulignait notre Cour suprême, sous la plume du juge Rand:

"... that a union is held together by contractual bonds seems obvious; each member commits himself to a group on a foundation of specific terms governing individual and collective action, a commitment today almost obligatory, and made on both sides with the intent that the rules shall bind them in their relations to each other. That means that each is bound to all the others jointly"²⁹.

Ainsi, dès qu'un individu joint les rangs de l'association, un lien juridique se crée par lequel il

right in all the advantages of membership. In particular, in view of the closed shop agreement... he was in a preferred position in the matter of employment. Those are rights which are rights of property... I hold that the plaintiff has vested in him rights of property sufficient to give the Court jurisdiction to entertain the action".

26. Lord Denning dans *Lee v. Showmen's Guild of Great Britain*, (1962) 1 All England Reports 1175 (AC), nia qu'il y ait une telle limitation au pouvoir des tribunaux; voir aussi: *White et al. v. Kuzych*, (1950) 4 D.L.R. 187 et *Stephen v. Stewart et al.*, (1944) 1 D.L.R. 305 (BCCA) et *Local 1571, I.L.A. v. I.L.A.*, (1951) 3 D.L.R. 50 (NBSC).

27. SUMMERS, *loc. cit.*, note 20, 1053-54.

28. CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 501; A.W.R. CARROTHERS, "Case and Comment, Trade Unions — Wrongful Expulsion from membership — Cause of Action in Contract or Tort — Representative Form — Liability of Union and Members to Declaration, Injunction and Damages", (1956) 36 *Can. Bar Rev.* 70s, 70-71; STONE, *loc. cit.*, note 19, 1115; Guy TANGUAY, *Le pouvoir disciplinaire de l'association de salariés dans le Code du travail du Québec*, U. de M., 1966, pp. 11 à 13.

29. *Orchard v. Tunney*, (1957) R.C.S. 436, 446.

“consent volontairement à se soumettre au contrat général, à apporter une certaine participation et à fournir une prestation matérielle dans le but de recevoir une protection professionnelle”³⁰.

Une telle théorie n’allait pas sans le principe de la liberté de contracter; les parties sont, en effet, libres de contracter avec qui elles veulent et d’adopter les règles qu’elles veulent bien se donner, pour autant que celles-ci n’aillent pas à l’encontre de la loi, de l’ordre public ou des bonnes moeurs³¹. Toutefois si l’association a pu se réserver l’exercice d’un certain pouvoir disciplinaire pour sanctionner l’inexécution d’une obligation qu’imposait ses règles au membre, les tribunaux interviendront eux pour protéger les droits contractuels du membre, considérant qu’un exercice de ce pouvoir disciplinaire qui ne serait pas conforme à la constitution ou aux règlements constitue un bris de contrat³². Cette théorie exige cependant des tribunaux que, dans l’exercice de leur juridiction, ils interprètent les règles de l’association selon le sens ordinaire des mots, tels que compris par le membre ordinaire, et n’y ajoutent d’aucune façon³³.

La théorie contractuelle devait connaître son zénith à l’occasion de la décision du Conseil Privé dans l’affaire *Kuzych*³⁴ et entraîner une certaine acceptation³⁵. Il convient de souligner que le *Trade Disputes Act* de 1906, législation anglaise dont l’article 4 interdisait l’action “in tort” contre les syndicats, avait grandement favorisé, sinon incité l’élaboration de cette théorie par les tribunaux anglais³⁶. Bien qu’une telle législation n’existât pas au Canada, nos

30. TANGUAY, *op. cit.*, note 28, 11.

31. CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 501; voir aussi: *Dussault et al. v. Association internationale des débardeurs*, local 375, (1945) B.R. 353, 355.

32. STONE, *loc. cit.*, note 19, 1115; TANGUAY, *op. cit.*, note 28, 12.

33. *White v. Kuzych*, (1951) 3 D.L.R. 641; voir aussi *Bimson v. Johnston et al.*, (1957) 10 D.L.R. 11, où le juge Thompson disait: “... in the absence of evidence indicating otherwise, the language used is to be given its ordinary, natural and primary meaning”.

34. *Ibid.*

35. *Lee v. Showmen's Guild of Great Britain*, (1962) 1 All England Reports 1175 (AC); *Abbott v. Sullivan*, (1952) 1 All England Reports 226; *Bonsor v. Musicians' Union*, (1955) 3 All England Reports 518.

36. En 1901, on avait décidé qu’un syndicat enregistré sous le *Trade Union Act* de 1871 pouvait être poursuivi sous son nom enregistré pour les “Tortious acts” commis par ses officiers (*Taff Vale Railway Co. v. Amalgamated Society of Railway Servants*, (1901) A.C. 426). Les pressions syndicales avaient toutefois amené le législateur britannique en 1906 à exonérer les syndicats et leurs officiers de toute responsabilité “in tort” (art. 4 du *Trade Disputes Act* de 1906). Cette immunisation

tribunaux n'hésitèrent point à justifier de cette théorie le fondement de leur intervention³⁷.

Elle n'était toutefois pas à l'abri de toute faille, d'autant plus que la sécurité syndicale donnait au syndicalisme une dimension qui s'accordait fort mal avec la rigueur d'une telle théorie³⁸. Si le droit d'un individu de travailler devait dépendre de son appartenance à une association, pouvait-on décemment prétendre que les membres de l'association étaient libres de se donner les règles qu'ils voulaient, si injustes soient-elles? L'étranger au contrat n'ayant aucun droit d'y être partie, les membres étaient-ils libres de s'associer avec qui ils voulaient? L'individu, en joignant les rangs de l'association, pouvait-il consentir volontairement aux règles définissant ses droits et obligations³⁹, règles dont il ignorait les termes même⁴⁰? De plus, la relation de droit n'existant qu'entre chacun des membres, une application stricte de la théorie contractuelle ne permettait pas toujours un correctif judiciaire adéquat⁴¹.

L'application rigoureuse d'une telle doctrine ne pouvant garantir une protection réelle des membres individuels, les tribunaux l'ont donc qualifiée, au fil des ans, par l'adjonction, aux règles de l'association, de termes implicites à l'effet que tout exercice d'un pouvoir disciplinaire devait en outre être de bonne foi et

préluait au développement de la théorie contractuelle; si on ne pouvait rechercher les syndicats "in tort", la poursuite fondée sur un contrat demeurait possible (*Osborne v. Amalgamated Society of Railway Servants*, (1911) 1 Ch. 540 et *Amalgamated Society of Carpenters, Cabinet Makers & Joiners v. Braithwaite*, (1922) 2 A.C. 440). Toutefois, le syndicat n'étant qu'une association non incorporée d'individus, on envisageait donc le lien contractuel du membre non pas avec le syndicat comme tel, mais avec chacun des autres membres (*Kelly v. National Society of Operative Printer's Assistants*, (1915) 84 L.J.K.B. 2236). Ce n'est qu'en 1955, que la Chambre des Lords, dans *Bonsor Musicians' Union* [(1955) 3 All England Reports 518], reconnaissait le syndicat enregistré comme partie contractante. Voir aussi: D. LLOYD, "Damages for Wrongful Expulsion from a trade Union, *Bonsor v. Musicians' Union*", 19 *Modern Law Review* 121 (mars 1956); CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 522; STONE, *loc. cit.*, note 19, 1117-1118; André ROUSSEAU, "Les syndicats ont-ils une âme... juridique", (1975) 53 *Revue du Barreau Canadien* 126, 129.

37. *Orchard v. Tunney*, (1957) R.C.S. 436.

38. CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 522.

39. *Lee v. Showmen's Guild of Great Britain*, (1962) 1 All England Reports 1175 (AC) où Lord Denning (à la page 1181) disait: "In theory their powers are based on contract. The man is supposed to have contracted to give them these great powers, but in practice he has no choice in the matter. If he is to engage in the trade, he has to submit to the rules promulgated by the committee".

40. STONE, *loc. cit.*, note 19, 1116.

41. *Carlin v. Galbraight*, (1957) 20 D.L.R. (2d) 679 (N.B.C.A.).

respecter les règles de la justice naturelle⁴². Ces qualifications cadrant plus ou moins bien avec la théorie originale, les tribunaux allaient tenter d'en élaborer une qui offrirait la flexibilité que nécessitait le contexte syndical.

B- À la recherche d'un nouveau fondement

Au lendemain du zénith de la théorie contractuelle⁴³, le juge Tritschler de la Cour d'appel du Manitoba s'exprimait en ces termes:

"I cannot myself accept the theory that the relationship between a member of a union and his union is purely contractual. It starts in contract but once created the relationship ripens into status. The wrongful destruction of this status is a tort. The categories of tort are not closed...

At one time the courts based their jurisdiction to relieve persons improperly expelled from associations upon the narrow ground of protection of the member's right to property, that is, his interest in the assets of the association of which he was deprived by the expulsion. With the growth of associations, particularly labour unions, in which the members had no property rights, the law did not hesitate to meet the changing conditions. It found a remedy in the theory of contract. The property theory was too narrow and rigid but the law proved flexible. It has now been demonstrated that the contract theory has become too rigid...

If the law is too rigid, who makes it so? Who can keep it flexible? The judges found it possible to meet the exigencies of the times. The step from contract to status is not more revolutionary..."⁴⁴

Selon cette théorie, d'inspiration américaine⁴⁵, la relation entre le membre et l'association n'est pas entièrement contractuelle; même si elle naît d'un contrat, elle s'épanouit en un statut. Ainsi une sanction disciplinaire injuste ne constituerait pas un bris de contrat mais une interférence injustifiée avec la relation spéciale entre le

42. STONE, *loc. cit.*, note 19, 1125.

43. *White et al. v. Kuzych*, (1951) 3 D.L.R. 641.

44. *Tunney v. Orchard*, (1955) 3 D.L.R. 15.

45. CHAFEE, *loc. cit.*, note 19, 1007; pour cet auteur "the member's relation to the association is the true subject matter of protection in most cases where relief is given against wrongful expulsion" et même si une telle relation émerge du contrat, elle n'est pas entièrement régie par celui-ci mais aussi par "the judicial requirements for a legal expulsion, the purposes of the club, the benefits the member is to receive... By this theory, the wrong is the destruction of the member's relation to the association and judicial interference will take into consideration the worth of the membership to the members, the seriousness of the injury, and public policy on the rights and duties of the association".

membre et l'association — le statut — constituant un "Tort"⁴⁶, lequel permettrait aux tribunaux d'intervenir. Ce statut naîtrait de l'appartenance à l'association, serait consensuel dans ses origines mais ne serait pas contractuel dans tous ses éléments. La constitution syndicale, représentant l'intention expresse des membres, déterminerait plusieurs incidents de la relation mais pas tous. En effet, certains incidents naîtraient de la nature de la relation et de sa fonction, du fait que les membres se sont formés, de consentement mutuel, en une association ayant pour objet de régler leurs relations avec l'employeur et d'améliorer leurs conditions de travail. Elle permettrait donc aux tribunaux d'échapper aux chaînes d'une constitution contractuelle et de percevoir des droits et obligations qui ne seraient pas expressément établis dans la constitution et qui même pourraient aller à l'encontre des dispositions de celle-ci. Les tribunaux pourraient même ajouter, modifier et même ignorer la constitution syndicale sans être obligés de recourir à la tactique vulnérable d'ajout de termes implicites. Elle autoriserait les tribunaux à élaborer plus aisément des règles permettant à un membre expulsé de recourir aux tribunaux sans épuiser son droit d'appel interne. C'est, à tout le moins, ce que nous expose un analyste⁴⁷ du jugement de la Cour d'appel manitobaine.

Cette nouvelle approche qu'avait élaborée le juge Tritschler⁴⁸ afin de contourner la rigidité de la théorie contractuelle relativement à la règle de l'épuisement des recours internes devait toutefois être rejetée très distinctement par la Cour suprême⁴⁹ qui, du coup, consacrait la théorie contractuelle. Le juge Rand, déclarait alors sans ambages:

46. On a défini le "Tort" comme "a civil wrong for which remedy is a common law action for unliquidated damages, and which is not exclusively the breach of a contract or the breach of a trust or other merely equitable obligation"; R.F.V. HEUSTON, *Salmond on the Law of Torts*, 17th ed., London, Sweet & Maxwell, 1977, p. 13.

47. E.F. WHITMORE, "Case and Comments, Trade Unions — Action for Wrongful Suspension — Applicability of *Kuzych v. White* — Representative defendants", (1956) 34 *Can. Bar Rev.* 188, 190-191.

48. Avait précédé cette approche celle qu'exprimait Lord Inglis dans *McMillan v. Free Church of Scotland* [(1861) 23 *Dunl. Ct. of Sess.* 1314]: "the possession of a particular status, meaning by that term the capacity to perform certain functions, or to hold certain offices, is a thing which the law will recognize as a patrimonial interest; and no one can be deprived of its possession by the unauthorised or illegal act of another without having a legal remedy" et que citera avec approbation Lord Denning à l'occasion de la dissidence qu'il enregistrait dans *Abbott v. Sullivan*, (1952) 1 *All England Reports* 226.

49. *Orchard v. Tunney*, (1957) R.S.C. 436.

"I am unable to assent to that contention. There are few, if any, more ill defined ideas in law than that of status"⁵⁰.

Il exprimait sa conception du statut ainsi:

"Reducing it to its more concrete forms, status in its strict sense appears a condition of one or more persons between or toward whom and another or others distinctive legal relations exist to which by the domestic law special rights, duties, capacities and incapacities are annexed. Generally, at least, status embodies personal elements and is recognized by foreign states, although, in them, its incidents may or may not be accorded enforcement. Its creation may involve a voluntary or contractual assumption of the condition, but the incidents are determined by the law..."⁵¹.

Enfin, il devait conclure:

"I cannot bring the relations of a member with his immediate union within such a condition. With or without internal affiliation these groups, as yet, are local to their own political jurisdictions or other geographical areas and are intended to be so; what special rights or capacities can be predicated of membership which to foreign employment or law, or to our own present law, would be matter for any form of recognition? What is vital to a member is his right as such to protection in employment; that would be an incident of the status; and the conclusive answer seems to be that on the assumption that the group is bound by an underlying agreement the incidents are already furnished by the parties themselves. To declare a contractual provision to be an incident of a newly-recognized status would be an unnecessary act of legislation; to extend it to an element beyond the contract would be to embark upon legislative policy in an unwarranted manner"⁵².

Alors que pour certains analystes⁵³, le "ill defined" du juge Rand devrait plutôt se lire "flexible", d'autres⁵⁴ constataient l'inhabileté du common law à élaborer un nouveau concept sans s'enfermer à des théories établies, qu'il s'agisse du contrat ou du statut, qui ne correspondent pas à la réalité.

Toutefois les conséquences tragiques des clauses de sécurité syndicale pour l'individu à qui on fermait la porte du syndicat ou qui

50. *Id.*, 545-546.

51. *Id.*, 546.

52. *Id.*, 546.

53. PALMER, *op. cit.*, note 25, 74.

54. D. LLOYD, "Case and Comment, Expulsion from a Trade Union as a Tort — Action Against Members of Board Personally and by Way of Representative Action Against Members of Union — Nature of Relationship Arising out of Membership in an Association whether Incorporated or Not", (1958) 36 *Can. Bar Rev.* 83, 89.

en était évincé avaient déjà éveillé l'intérêt des tribunaux et allaient susciter leur créativité.

L'expression "industrial death" dont on avait qualifié l'expulsion en 1922⁵⁵ prenait toute son ampleur avec l'atelier fermé et autres clauses semblables. Ne disait-on pas:

"The closed shop is a powerful weapon in the hands of organized labour. Assuming it to be lawful, it confers privileges and powers which logically must imply corresponding duties and obligations, e.g. the duty and obligation not to deprive a member of that membership which may have been acquired solely because employment could not be otherwise obtained. It is alarming to think that the happiness and well being of the subject may rest in the hands of a tribunal which exercises powers not conferred upon it by parliament. Particularly is this so when the normal safeguards provided in a court of law are absent, when well-recognized rules of evidence are not observed, and the party on trial is denied the assistance of experienced counsel"⁵⁶.

Aussi ne fallait-il pas se surprendre du vibrant plaidoyer du juge O'Halloran:

"A man has a right to work at his trade. If membership in a union is a condition attached to working at his trade, then he has an undefeasible right to belong to that union. It must be so, or else the union can have no right to agitate for a closed shop. For a Union to set itself up as the sole arbitrator of who shall join the union and remain a member, and at the same time decree that no one shall be employed who does not belong to the union, is an attempt to exercise totalitarian powers which no constitutional democratic country claims to have, or has the right to confer upon any union. Such interference with individual liberty and coercion of workers may be done under a totalitarian system, but not under any system which takes its inspiration from the common law"⁵⁷.

Ainsi les pouvoirs disciplinaires des syndicats ne concerneraient ordinairement que les membres, toute association volontaire ayant indubitablement le droit de stipuler les règles selon lesquelles les membres pourront le demeurer. Si l'expulsion ne devait comporter qu'un ostracisme social, une perte des bénéfices syndicaux internes ou des privilèges relatifs au vote, il n'y aurait pas lieu de s'y objecter à un tel point, peu importe qu'elle ait été arbitraire ou frivole, mais lorsqu'on demande à l'employeur de sévir, lorsque

55. *Braithwaite v. Amalgamated Society of Carpenters*, (1922) 91 L.J. Ch. 55, 58; il n'y avait toutefois pas d'atelier fermé.

56. *Kuzych v. White et al.*, (1949) 4 D.L.R. 662; (1949) 2 W.W.R. 558.

57. *White v. Kuzych*, (1950) 4 D.L.R. 187.

l'ultime sanction est la perte d'emploi et, possiblement, d'un gagnepain, surgirait alors un problème social de grande importance car un système qui soumettrait le droit à l'emploi aux dispositions de contrats privés entre employeurs et syndicats serait inconciliable avec l'intérêt public⁵⁸.

Le "right to work", notion nébuleuse⁵⁹ que le juge O'Halloran ressuscitait afin d'avoir une base plus satisfaisante que la protection de la propriété pour l'octroi d'une injonction, s'il ne devait pas être retenu par le Conseil privé⁶⁰ allait quand même permettre au juge Rand, alors qu'il reconnaissait la théorie contractuelle aux dépens du concept du statut, de statuer ainsi:

"This contractual condition gives rise to a right to engage in all work for which the union mark is a requisite; and when a union or a closed shop agreement is entered into with an employer, union membership secures to each member the right to continue in that employment free from improper interference on the part of the union or its officers. Membership is the badge of admission and continuance and, vis-à-vis the employer, to remove the badge is directly and immediately to defeat the right"⁶¹.

Appliquant la théorie réglementaire⁶², il concluait qu'un tel geste de la part des officiers, s'il était *ultra vires*, constituait un "tort" justifiant des dommages en conséquences⁶³.

Cette affaire⁶⁴ devait inciter un analyste⁶⁵ à dire:

"Perhaps the essential factor, in reviewing a case of this sort, which has made an important legal advance in a vital field of human

58. H.J. CLAWSON, "Union Security Clauses and the Right to Work", (1952) 30 *Can. Bar Rev.* 137, 155.

59. HICKLING, *loc. cit.*, note 23, 263.

60. *Kuzych v. White*, (1950) 4 D.L.R. 187.

61. *Orchard v. Tunney*, (1957) R.C.S. 436, 446-447.

62. Sur la théorie réglementaire, voir TANGUAY, *op. cit.*, note 28, 13 à 15.

63. Si le geste avait été *intra vires*, il aurait constitué un bris de contrat justifiant des dommages moindres; pour une autre approche du "tort" voir *Rookes v. Barnard*, (1964) 1 All England Reports 367, (1964) 2 W.L.R. 269 (HL), où l'on a reconnu le "tort of intimidation", "as constituted by a threat to breach one's own contract" que l'on aurait pu aussi appeler le "tort of intentionally interfering with another man's method of gaining his living by illegal means" et pour une analyse de cette cause: Innis CHRISTIE, "Comments, Industrial Relations — Intentional Interference with Advantageous Trade Relationships by Illegal Means — Intimidation — Conspiracy to Threaten Breach of Contract", (1964) 42 *Can. Bar Rev.* 464.

64. *Orchard v. Tunney*, (1957) R.C.S. 436 et *Tunney v. Orchard*, (1955) 3 D.L.R. 15.

65. LLOYD, *loc. cit.*, note 54, 95.

activity, is to recognize the precise route that the court takes to arrive at its decision is a great deal less important than the fact that the step has been taken."

"Inevitably, where a case involves a decisive advance, it cannot be expected that the new decision can be brought comfortably to rest within the four corners of existing precedents. Judges are traditionally averse to stating frankly that they are creating new law and therefore feel constrained to search among existing and dicta for such indications as may be found, in order to give the backing of respectable authority to the new development."

Quoi qu'il en soit, le juge Fauteux, dans l'affaire Stern⁶⁶ devait dire:

"Union mark for members of the working classes is now a requisite to obtain work. This requisite is clearly essential in cases of closed shop and virtually so in nearly all of the other cases."

Enfin, ayant repris textuellement les termes du juge Rand⁶⁷, il ajoutait:

"These are facts that are now given effective recognition in labour and industrial laws where labour relations, labour conditions, collective agreements and industrial peace are, amongst other matters, dealt with. The right here involved is the right which respondent shares with any other member of the working classes to maintain himself in a position to obtain work and, for all practical purposes, it is the right to earn his living. And those who exercise a control over union membership hold, towards the working classes, a position which the law effectively raises above the level of a merely private nature.

Under like conditions, the right claimed by respondent and the duty required to be performed by appellant cannot be of a merely private nature"⁶⁸.

Ainsi donc on reconnaissait le caractère institutionnel de l'association accréditée. D'ailleurs n'avait-on pas, l'année précédente, dans une affaire originant de Colombie Britannique, reconnu qu'elle était une entité légale, que l'octroi par le législateur de droits, pouvoirs et immunités commandait une telle reconnais-

66. *Seafarer's International Union of North America (Canadian District) v. Joseph Stern*, (1961) S.C.R. 682, 691-692; cette décision confirmait le jugement rendu par la Cour d'appel du Québec, lequel est rapporté à (1960) Qué. Q.B. 901.

67. Dans l'affaire *Orchard v. Tunney*, (1957) R.C.S. 436: "Membership is the badge of admission and continuance...".

68. *Seafarer's International Union of North America (Canadian District) v. Joseph Stern*, (1961) S.C.R. 682, 692.

sance⁶⁹. En effet, n'était-il pas évident, pour reprendre les termes d'un auteur, que

"The status of a virtual estate of the realm to which the system of collective bargaining has elevated unions... deprives them of a claim to freedom from legal restraint enjoyed by unregistered fraternal orders, social clubs and benevolent associations"⁷⁰.

Une telle théorie admet le contrat intervenu entre les membres à la formation de l'association; toutefois l'accréditation, lui conférant des droits et pouvoirs que ses membres n'auraient su lui donner, transforme l'association purement volontaire en une institution se définissant en fonction de ses buts⁷¹. Ces buts, on le sait, sont:

"l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives"⁷².

Elle a donc pour avantage de permettre aux tribunaux non seulement d'assurer le respect des termes d'un contrat, y incluant ceux que la justice naturelle commande d'une telle institution, mais aussi de scruter la conformité des règles et décisions d'une association compte tenu de son rôle et d'intervenir si elles s'éloignent par trop.

L'acceptation de la théorie institutionnelle par nos tribunaux devait même les mener à reconnaître à l'association accréditée, en contrepartie du monopole statutaire de la représentation de tous les salariés d'un groupe donné, membres ou non de l'association, une obligation de juste représentation de tous ceux-ci⁷³.

69. *International Brotherhood of Teamsters v. Therien*, (1960) R.C.S. 265; voir aussi Première Partie, chapitre 3-A.

70. CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 520.

71. TANGUAY, *op. cit.*; note 28, 15.

72. *Code du travail*, S.R.Q. 1964, c. 141, art. 1 a).

73. *Hoogendorn v. Greening Metal Products and Screening Equipment*, (1968) R.C.S. 30; *Bradley v. Ottawa Professional Fire Association*, (1967) 2 O.R. 311; *Fisher v. Pemberton*, (1970) 3 D.L.R. (3d) 521; voir aussi VERGE, *op. cit.*, note 11, 139-140 et 265-266; André ROUSSEAU, *Les relations entre l'individu et le syndicat et le devoir du syndicat de représenter loyalement le membre de l'unité d'accréditation*, *La Gazette du travail*, novembre 1974, 600; Bora LASKIN, "Collective Bargaining and Individual Rights", (1963) 6 *Can. Bar Jour.* 278; Reuben M. BROOMSTEIN, "Must and Individual Member's Rights be Sacrificed to Protect the Group Interest?", (1970) 25 *Relations Industrielles* 325; Bernard L. ADELL, "The Duty of Fair Representation — Effective Protection for Individual Rights in Collective Agreements?", (1970) 25 *Relations Industrielles* 602.

CHAPITRE 2: LA PROTECTION DE CERTAINS DROITS INDIVIDUELS

A- Le droit au maintien de son appartenance au syndicat

Nul n'ira nier aux syndicats la nécessité d'un pouvoir disciplinaire, complément indispensable de l'autorité nécessaire à l'atteinte du but qu'ils se sont fixé⁷⁴. Mais que sont-elles donc ces règles disciplinaires que se sont données les associations de travailleurs?

Une étude⁷⁵ plutôt exhaustive des constitutions syndicales nord-américaines nous révèle qu'elles prévoyaient, pour la plupart, des dispositions vagues et générales, dites "catch-all", interdisant une conduite qui serait indigne d'un membre du syndicat, déshonorante, déloyale, au détriment des intérêts du syndicat, destructrice d'harmonie, cause de dissension ou de démembrement, minant le syndicat et ses membres, jetant le discrédit et le déshonneur sur le syndicat, en contravention de la constitution ou du serment d'allégeance syndicale, enfreignant les règlements, règles, consignes et décrets tant de l'association locale qu'internationale, à l'encontre du bien-être de l'association.

On⁷⁶ nous révèle qu'elles stipulaient aussi des offenses plus spécifiques tel: le non-paiement des cotisations, amendes ou autres obligations financières, le détournement de fonds syndicaux, la double allégeance syndicale, la sécession, le défaut d'épuiser les recours internes ou l'incitation à un tel défaut, le bris de grève, la divulgation non autorisée de matières syndicales confidentielles, le fait de travailler avec des non-membres, l'obtention du statut de membre par fraude ou fausses représentations, l'utilisation non autorisée du nom du syndicat, le fait de porter de fausses accusations ou de publiciser des faux rapports, le fait de tenter d'influencer une élection par une attaque à l'intégrité de certains membres, le fait de s'opposer au programme législatif du syndicat,

74. Bernard SOLASSE, "Pouvoir syndical", in *Pouvoir et Pouvoirs en Relations du Travail*, 25e Congrès de Relations Industrielles de l'Université Laval, P.U.L., Québec, 1970, p. 139; voir aussi Paul DURAND, *Traité de droit du travail*, vol. 3, Paris, Dalloz, 1956, p. 223.

75. Clyde SUMMERS, "Disciplinary Powers of Unions", (1950) 3 *Industrial and Labor Relations Review* (Cornell University) 483 et (1951) 4 *Industrial and Labor Relations Review* 15.

76. *Ibid.* et PALMER, *op. cit.*, note 25, 128 et ss.

de nuire aux officiers syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions, le fait d'être membre ou partisan d'un groupement "subversif", soit communiste, nazi, klu-klux-klan, fasciste, d'être membre d'une chambre de commerce, l'utilisation de "fusils-à-peinture" pour les peintres ou de mélangeurs mécaniques pour les plâtriers, l'adultère (dans le domaine ferroviaire), l'ivrognerie...

Les sanctions que prévoyaient ces constitutions pour de telles "infractions" allaient de la réprimande, en passant par l'amende, l'interdiction de poser certains gestes, la disqualification du droit de détenir quelque poste ou de participer aux assemblées, la privation de privilèges ou bénéfices et toute autre sanction que justifiait la preuve, jusqu'à la suspension et l'expulsion⁷⁷.

Si de tels pouvoirs ont pu exister et être exercés à une époque pour écarter la critique⁷⁸ et la dissidence légitime⁷⁹, nous connaissons peu d'abus semblables actuellement. Il n'en faut pas pour autant ranger les archives judiciaires car il suffit de consulter les constitutions et règlements de nos syndicats actuels pour constater que leur pouvoir disciplinaire est, à peu de choses près, le même et pourrait donner lieu aux mêmes abus. En effet, comme le soulignait un auteur:

"If the powers are not to be used, then they should not exist"⁸⁰.

Aussi convient-il d'aller scruter l'amplitude que les tribunaux ont, au fil des ans, donné au droit d'un individu de maintenir son appartenance au syndicat.

I) La révision de l'exercice du pouvoir disciplinaire

Dès 1881, dans une affaire d'origine anglaise⁸¹, le juge Brett, présentant le droit contractuel du pouvoir disciplinaire d'une association non incorporée, jetait ainsi les bases sur lesquelles l'exercice d'un tel pouvoir pourra être révisé par les tribunaux:

"I think we ought to take great care that this court does not by successive decisions usurp an authority in these cases for which there is no colour in point of law. In my opinion there is some danger that the Courts will undertake to act as Courts of Appeal

77. PALMER, *op. cit.*, note 25, 117; voir SUMMERS, *loc. cit.*, note 75, 153 à 155, où il énumère les offenses pour lesquelles des travailleurs ont été expulsés et, en conséquence, ont perdu leur emploi.

78. *White et al. v. Kuzych*, (1951) 3 D.L.R. 641.

79. *Orchard v. Tunney*, (1957) R.C.S. 436.

80. CLAWSON, *loc. cit.*, note 58, 152.

81. *Dawkins v. Antrobus*, (1881) Ch. D. 615.

against the decisions of members of clubs, whereas the court has no right or authority whatever to sit in appeal upon them at all. The only question which a Court can properly consider is whether the members of the club, under such circumstances, have acted ultra vires or not, and it seems to me the only questions which a Court can properly entertain for that purpose are, whether anything has been done which is contrary to natural justice, although it is within the rules of a club — in other words, whether the rules of the club are contrary to natural justice; secondly, whether a person who has not condoned the departure from them has been acted against contrary to the rules of the club; and thirdly, whether the decision of the club has been come to bona fide or not. Unless one of those charges can be made out by those who come before the Court, the Court has no power to interfere with what has been done. It seems to me the only question in the present case...⁸².

Ainsi donc, à moins qu'il ne soit démontré que les règles de l'association allaient à l'encontre de la justice naturelle, ou que ce qui a été fait allait à l'encontre des règles de l'association, ou qu'il y a eu mauvaise foi ou malice dans le processus décisionnel, un tribunal ne pouvait intervenir dans la décision des membres d'une association.

a) L'adhésion aux règles de l'association

Selon la théorie contractuelle, tous et chacun des membres de l'association doivent adhérer aux règles stipulées dans la constitution et les règlements de celle-ci, ces règles constituant les termes du contrat qu'ils se sont donnés⁸³. Aussi, dans l'exercice de ses pouvoirs disciplinaires, l'association doit adhérer à ses règles, qu'elles soient substantives ou procédurales, à défaut de quoi les tribunaux pourront intervenir; le droit de sévir et la procédure à suivre alors dépendent premièrement d'une application conforme de la constitution et des règlements⁸⁴.

82. *Id.*, 630; voir aussi *Le Club de la Garnison de Québec v. Lavergne*, (1918) 27 K.B. 37, où le juge Cross (à la page 44) disait: "Speaking generally it can be said that the court will not inquire into the merits or demerits of the reasons for expulsion from membership in a social club, except in so far as these may be involved in the question whether the decision was capricious or not. The courts will limit the exercise of their jurisdiction to an inquiry into two questions namely: did the member have an opportunity of being heard? and second, was the decision capricious or not?"

83. *Lee v. Showmen's Guild of Great Britain*, (1962) 1 All England Reports 1175 (AC), où le juge Romer (à la page 1184) disait: "In the case of Trade Unions such as the defendant guild the rules constitute a contract which are binding on the members and are enforceable against them".

84. *Dawkins v. Antrobus*, (1881) Ch. D. 615; *Maclean v. Workers' Union*, (1929) 1 Ch. 620; *Comtois v. Union local des lambrisseurs de navires*, (1948) B.R. 671;

Mais, ne pouvant sanctionner un geste sans que ses règles l'y autorise, l'association s'est donnée des dispositions vagues, générales, pour ne pas dire nébuleuses; bien que le respect des règles de justice naturelle exigera que la plainte soit spécifique, qu'elle énonce clairement les faits reprochés, il n'en reste pas moins qu'une telle disposition permet à l'association d'y voir une multitude de faits lui semblant répréhensibles.

Si la condition préalable pour qu'une association puisse valablement exercer son pouvoir disciplinaire est certes qu'il existe matière à discipline, qu'il y ait bris par un membre de l'une des règles, encore faut-il que l'on attribue à la règle le sens qu'elle a véritablement. L'association n'a de pouvoir que celui qu'une juste interprétation de sa constitution et de ses règlements lui confère et non celui qu'elle croit qu'ils lui donnent.

Si les parties au contrat peuvent convenir qu'il appartiendra au tribunal domestique de décider des questions de droit, comme des questions de fait, que ce tribunal sera l'arbitre ultime des faits, elles ne peuvent cependant établir que ce tribunal sera l'arbitre ultime du droit sans alors, par contrat, évincer les tribunaux ordinaires de leur juridiction. Elles ne peuvent empêcher que les décisions du tribunal domestique soient examinées par les tribunaux ordinaires à qui seul il appartient de décider de la véritable interprétation du contrat⁸⁵. En effet, les tribunaux ont juridiction pour examiner toute décision d'un tribunal domestique qui implique une question de droit, incluant l'interprétation des règles.

Lord Denning, dans une affaire d'origine anglaise⁸⁶, va encore plus loin lorsqu'il conclut que, en présence d'un cas d'expulsion, les

Association internationale des débardeurs v. Lelièvre, (1966) B.R. 155; *Bernatchez v. Syndicat national des métiers de la construction de St-Hyacinthe*, (1966) R.D.T. 27; *Brisebois v. Conseil corporatif des maîtres barbiers et coiffeurs*, (1966) R.D.T. 504 (N.B. il s'agissait ici d'une association incorporée sous la *Loi des syndicats professionnels*).

85. *Lee v. Showmen's Guild of Great Britain*, (1962) 1 All England Reports 1175 (AC), où le juge Romer (à la page 1188) disait: "The proper tribunals for the determination of legal disputes in this country are the courts and they are the only tribunals which, by training and experience, and assisted by properly qualified advocates, are fitted for the task. The courts jealously uphold and safeguard the *prima facie* privilege of every man to resort to them for the determination and enforcement of his legal rights".

86. *Ibid.*; voir aussi E.F. WHITMORE, "Case and Comments, Trade Unions — Disciplinary Action against Member — Ability of the Union's Constitution to Curtail Access to the Courts — Contrast with *Kuzych v. White et al.*", (1952) 30 *Can. Bar Rev.* 617; CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 523-524.

tribunaux peuvent intervenir dans la décision qu'un tribunal domestique a rendue sans qu'aucune preuve ne lui ait permis d'ainsi décider; il s'expliquait ainsi:

"In most of the cases that come before such a tribunal the task of the committee can be divided into two parts — (i) they must construe the rules; (ii) they must apply the rules to the facts. The first is a question of law which they must answer correctly if they are to keep within their jurisdiction. The second is a question of fact which is essentially a matter for them. The whole point of giving jurisdiction to a committee is so that they can determine the facts and decide what is to be done about them. The two parts of the task are, however, often inextricably mixed together. The construction of the rules is so bound up with the application of the rules to the facts that no one can tell one from the other. When that happens, the question whether the committee has acted within its jurisdiction depends, in my opinion, on whether the facts adduced before them were reasonably capable of being held to be a breach of the rules. If they were, then the proper inference is that the committee correctly construed the rules and have acted within their jurisdiction. If, however, the facts were not reasonably capable of being held to be a breach and yet the committee held them to be a breach, then the only inference is that the committee have misconstrued the rules and exceeded their jurisdiction. The proposition is sometimes stated in the form that the court can interfere if there was no evidence to support the finding of the committee, but that only means that the facts were not reasonably capable of supporting the finding"⁸⁷.

La théorie contractuelle exigeait aussi que l'on interprète les règles de l'association selon le langage du profane, que l'on ne prive pas les mots de leur sens naturel par l'importation de doctrines légalistes; la juridiction des tribunaux ici était très différente de celle qui les autorisait à contrôler les activités des tribunaux judiciaires inférieurs⁸⁸. Toutefois, les tribunaux manifestaient une tendance

87. *Lee v. Showmen's Guild of Great Britain*, (1962) 1 All England Reports 1175, 1182; voir aussi *Brisebois v. Conseil corporatif des maîtres barbiers et coiffeurs*, (1966) R.D.T. 504.

88. *White et al. v. Kuzych*, (1951) 3 D.L.R. 641, où (à la page 600) le juge Simon disait: "If the question had been asked of the respondent, or of any of his fellow members, 'What was the decision of the general committee?' it cannot be doubted that the answer would have been, not that no decision had been given, but that the decision was to condemn and expel the respondent. And this would be so, not only because it is the natural reply for members of the Union to give in the circumstances, but because it would be the right answer. 'Decision' in the by-law means 'conclusion'. The refinement which lawyers may appreciate between a tribunal's 'decision' and a conclusion pronounced by a tribunal which, though within the tribunal's

certaine, lorsqu'il s'agissait d'une sentence de "mort industrielle"⁸⁹, à interpréter le contrat contre l'association⁹⁰. La théorie institutionnelle allait mettre un terme à l'approche contractuelle de l'interprétation des règles syndicales; elles s'interprètent dorénavant en fonction du but de l'association ce qui, il faut bien en convenir, favorisera plus souvent qu'autrement l'individu.

b) L'adhésion aux règles de la justice naturelle

L'exercice effectif du pouvoir disciplinaire ne doit pas aller à l'encontre des règles de la justice naturelle. Mais quelles sont-elles ces règles de la justice naturelle? S'agit-il de ces règles applicables aux tribunaux statutaires? Les tribunaux, d'un type plutôt domestique, qui ont à exercer les pouvoirs disciplinaires des associations volontaires bénéficient-ils de certaines immunités?⁹¹ La différence en est une plutôt de degré que de nature et nos tribunaux ne savaient pas trop où tracer la ligne de démarcation⁹². Quoi qu'il en soit, ils ont établi graduellement les règles que devrait suivre un tribunal domestique dans l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'association.

Ainsi, celui à qui on reproche une indiscipline doit être avisé par écrit des charges spécifiques qui pèsent contre lui et ces charges doivent révéler la nature exacte de l'offense reprochée⁹³ et il ne peut être puni pour une offense autre que celle ainsi reprochée⁹⁴; il doit aussi être avisé du lieu et du moment de l'audition⁹⁵ lesquels doivent être accessibles dans le temps et dans l'espace⁹⁶; lors de l'audition⁹⁷,

jurisdiction, may be treated, because of the improper way in which it was reached, as no decision at all and therefore incapable of being subject to appeal, cannot be attributed to the draftsman of these by-laws or to the trade-unionist who adopted them as their domestic code".

89. *Braithwaite v. Amalgamated Society of Carpenters*, (1922) 91 L.J. Ch. 55.

90. *Lee v. Showmen's Guild of Great Britain*, (1962) 1 All England Reports 1175 (AC); *International Association of Longshoremen, local 375 v. Dussault et al.*, (1947) 1 D.L.R. 5; *Orchard v. Tunney*, (1957), R.C.S. 436.

91. *Jurak v. Cunningham*, (no 3), (1959) 21 D.L.R. (2d) 58 (BCSC), le juge Wilson, à la page 62.

92. PALMER, *op. cit.*, note 25, 82.

93. *Abbott v. Sullivan*, (1952) 1 All England Reports 226; *Kennedy v. Gillis; Gillis v. Kennedy et Smith*, (1961) 30 D.L.R. (2d) 82.

94. *Andrews v. Mitchell*, (1905) A.C. 78; *Wayman v. Perseverance Lodge*, (1917) 1 K.B. 677.

95. *Kennedy v. Gillis; Gillis v. Kennedy et Smith*, (1961) 30 D.L.R. (2d) 82.

96. *Orchard v. Tunney*, (1957) R.C.S. 436.

97. *Bimson v. Johnston*, (1957) 10 D.L.R. 11, confirmé par 12 D.L.R. (2d) 379 (Ont. C.A.).

il a le droit d'être présent et il doit avoir l'opportunité d'être confronté avec ses accusateurs, d'entendre la preuve, de s'y faire entendre et d'y faire entendre des témoins, mais il n'a aucun droit à un conseiller ou à demander que preuve soit faite de quelque façon; il a aussi droit à ce que le juge ne soit pas partie intéressée à la cause⁹⁸ et qu'il ne soit pas changé en cours d'audition⁹⁹.

On pourrait facilement convenir qu'en ce qui a trait aux règles de justice naturelle applicables aux tribunaux domestiques chaque cas en est un d'espèce où l'on doit s'appuyer sur les faits qui y sont particuliers, la nature du problème et le type de tribunal impliqué¹⁰⁰. En fait, ce qui importe c'est que l'accusé connaisse les charges qui pèsent contre lui et ait l'opportunité d'y répondre, de se défendre. Il n'est pas nécessaire que l'audition se fasse selon les rites judiciaires applicables devant une cour de justice. On pourrait dire que ces règles de justice naturelle sont aussi celles qu'un homme raisonnable attribuerait à une procédure qui selon les circonstances est juste¹⁰¹. Selon la sévérité de l'impact sur la personne affectée, le type d'association impliquée¹⁰², les modalités différeront mais les principes demeureront.

On pourrait aussi se demander si ces règles de justice naturelle ne pourraient pas être écartées soit par une disposition dans les statuts ou règlements de l'association, soit par l'absence de disposition les y consacrant?¹⁰³ En effet, ne serions-nous pas justifiés de conclure que, les statuts et règlements de l'association constituant les termes du contrat que le membre, aujourd'hui inculqué, concluait avec les autres membres de l'association lorsqu'il a joint leurs rangs, le membre inculqué a consenti à ce que le pouvoir disciplinaire de l'association soit exercé de la façon y décrite et de cette seule façon?

1958); *Cantwell v. Nfld. Labourers Union*, (1959) 29 D.L.R. (2d) 217; *Gee v. Freeman*, (1959) 16 D.L.R. (2d) 65 (BCSC); *Association internationale des débardeurs v. Lelièvre*, (1966) B.R. 155; *Brisebois v. Conseil corporatif des maîtres barbiers et coiffeurs*, (1966) R.D.T. 504.

98. *Gee v. Freeman*, (1959) 16 D.L.R. (2d) 65 (BCSC).

99. *Hughes v. S.I.U.*, (1961) 31 D.L.R. (2d) 441 (BCSC).

100. *Posluns v. Toronto Stock Exchange and Gardiner*, (1964) 46 D.L.R. (2d) 210.

101. CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 527.

102. *Lee v. Showmen's Guild of Great Britain*, (1952) 1 All England Reports 1175 (AC), où le juge Denning déclarait ne pas avoir à suivre les "club cases" dans une affaire où l'appartenance à une association syndicale était une condition pour pouvoir gagner sa vie.

103. STONE, *loc. cit.*, note 19, 1122.

Si à une époque du common law, on a pu décider ainsi:

"If... there was a clearly expressed rule stating that a member might be expelled by a defined body without calling upon the member in question... I see no reason for supposing that the courts would interfere"¹⁰⁴.

il semble maintenant en être autrement:

"The tribunal must for instance, observe the principles of natural justice. They must give the man notice of the charge and a reasonable opportunity of meeting it. Any stipulation to the contrary would be invalid"¹⁰⁵.

On a donc reconnu à ces règles une force contraignante et toute dérogation à celles-ci, même s'il n'en résulte aucun dommage, justifie l'intervention judiciaire car quiconque subit un déni de justice, subit un préjudice¹⁰⁶. Elles sont imposées au contrat comme matière de droit et il serait impossible de les en exclure. La théorie institutionnelle vient renforcer cette conclusion.

c) La bonne foi

Même si l'exercice du pouvoir disciplinaire est fondé correctement sur une règle et respecte les règles de la justice naturelle, les tribunaux seront justifiés d'intervenir s'il y a preuve de mauvaise foi ou de malice dans ledit exercice¹⁰⁷. Par mauvaise foi et

104. *Maclean v. Workers' Union*, (1929) 1 Ch. 602; voir aussi: *Gee v. Freeman*, (1959) 16 D.L.R. (2d) 65 (BCSC), où l'on a conclu qu'une décision d'expulsion prise sans audition était possible parce que les règles du syndicat le prévoyaient ainsi.

105. Le juge Denning dans *Lee v. Showmen's Guild of Great Britain*, (1952) 1 All England Reports 1175 (AC); voir aussi la décision du juge McRuer dans: *Kennedy v. Gillis*; *Gillis v. Kennedy et Smith*, (1961) 30 D.L.R. (2d) 82, et la dissidence du juge Denning dans *Bonsor v. Musicians' Union*, (1955) 3 All England Reports 518, que l'on cite avec approbation dans *Carlin v. Galbraight*, (1957) 20 D.L.R. (2d) 679 et *Bimson v. Johnston*, (1957) 10 D.L.R. 11; toutefois, le juge Gale dans *Posluns v. Toronto Stock Exchange and Gardiner*, (1964) 46 D.L.R. (2d) 210, se montrait plus prudent: "... in the absence of an express prohibition, the court will not construe the rules of an association as to impliedly exclude, where they would otherwise be applicable, the rules of natural justice", les précédents, selon lui, l'exigeant.

106. *Annamunthodo v. O.W.T.U.*, (1961) 3 All England Reports 621 (P.C.) où le juge Denning (à la page 625) conclut que la personne qui a ainsi subi un déni de justice n'aura droit à aucune compensation si elle n'a subi aucun dommage mais elle aura droit à ce que la décision soit mise de côté.

107. *STONE*, *loc. cit.*, note 19, 1124; *White v. Kuzych*, (1951) 3 D.L.R. 641; *Barbeau v. Fraternité des plombiers et électriciens du Québec*, (1936) C.S. 286 où on avait jugé que l'abus du pouvoir, manifesté entre autres par le non-respect des règles de justice naturelle, constituait malice justifiant l'intervention des tribunaux.

malice, il faut entendre l'état d'esprit de celui ou ceux qui exercent le pouvoir disciplinaire.

Sous la théorie contractuelle, si la raisonnable de la décision constitue un indice de bonne foi¹⁰⁸, la simple déraisonnable de la décision ne suffit pas à conclure à la mauvaise foi¹⁰⁹; les faits doivent révéler une malice. N'a-t-on pas déjà jugé que même une erreur grossière frôlant la mauvaise foi ne justifie pas l'intervention des tribunaux lorsque les règles de l'association prévoient que cette décision du tribunal domestique sur le mérite est finale¹¹⁰.

Comme nous l'avons dit, la bonne foi fait appel à l'état d'esprit de celui qui prend la décision plutôt qu'à la qualité de sa décision; il s'agit donc de l'honnêteté et de l'impartialité de celui-ci. Nous avons déjà vu que les tribunaux domestiques ne subissaient pas des règles procédurales aussi rigoureuses que celles des tribunaux ordinaires¹¹¹. Il en va de même en ce qui a trait à l'impartialité des juges des tribunaux domestiques de qui on ne demandera pas qu'ils soient exempts de toute opinion antérieure sur le mérite de l'offense, parce qu'il serait alors à peu près impossible de trouver des candidats à l'intérieur de l'association, mais plutôt qu'il apporte à sa tâche une volonté d'en arriver à une décision honnête après avoir pris connaissance des différentes versions et la détermination de ne pas préjuger de la culpabilité, si fermes que soient ses convictions à l'endroit des politiques syndicales et si fortes qu'aient été ses critiques précédentes à l'endroit de la conduite¹¹².

Toutefois, si la déraisonnable de la décision ne constitue pas un indice de mauvaise foi permettant l'intervention des tribunaux, elle pourra constituer, comme on l'a dit dans l'affaire *Lee*¹¹³, une preuve manifeste que le tribunal domestique a mal interprété la règle disciplinaire et, partant, l'a mal appliquée, ce qui justifie l'intervention judiciaire.

II) La révision de la légalité du pouvoir disciplinaire

On a vu précédemment que les tribunaux, relaxant ainsi considérablement la théorie contractuelle, n'hésitaient pas à

108. *Dawkins v. Antrobus*, (1881) Ch. D. 615; *Gee v. Freeman*, (1959) 16 D.L.R. (2d) 65.

109. *Morrison v. Ingles*, (1920) 2 W.W.R. 50, confirmé rigoureusement par *Maclean v. Workers' Union*, (1929) 1 Ch. 602.

110. *Thompson v. Court Harmony*, no 7045 A.O.F., (1910) 21 O.L.R. 303 (Ont. C.A.).

111. *Gee v. Freeman*, (1959) 16 D.L.R. (2d) 615.

112. *White v. Kuzych*, (1951) 3 D.L.R. 641, Viscount Simon.

113. *Lee v. Showmen's Guild of Great Britain*, (1952) 1 All England Reports 1175 (AC).

octroyer aux règles procédurales de la justice naturelle, y inclus la bonne foi, une force contraignante, qu'ils avaient aussi une tendance marquée à interpréter strictement les règles de l'association et qu'ils s'empressaient de conclure qu'on ne peut par contrat privé évincer les tribunaux ordinaires de leur juridiction sans aller à l'encontre de l'ordre public.

Bien plus, avec la théorie institutionnelle, les tribunaux interviendront pour restreindre le pouvoir disciplinaire de ces associations à la spécificité de leurs objets. Ainsi, dans l'affaire Stern¹¹⁴, la Cour suprême jugeait-elle:

"... even if the union had such a power under its constitution, it was doubtful that a trade union could attribute to itself the power to coerce its members, by threats of suspension of the right to obtain work, to boycott third parties for the reasons and in the circumstances such as were present in this case."¹¹⁵

Ainsi donc l'association ne peut sévir contre l'un de ses membres parce que celui-ci refuse de s'engager dans une activité syndicale non légitime, tel une grève illégale, par exemple, ou le fait d'appuyer un autre syndicat pendant la période ouverte au pluralisme syndical¹¹⁶. Cette dernière possibilité mérite toutefois quelque considération.

Il n'était pas rare qu'un syndicat expulse un membre, sous le chef de la double allégeance syndicale, parce qu'il avait joint ou favorisé une association réclamant une juridiction rivale¹¹⁷; la

114. *S.I.U. v. Stern*, (1961) S.C.R. 682, confirmant (1960) B.R. 901. Les faits y étaient les suivants. Suite au refus d'un hôtel montréalais de louer ses chambres aux membres du syndicat, celui-ci adopta une résolution déclarant cet hôtel injuste et ordonnant à ses membres de s'abstenir d'encourager cet établissement de quelque façon sous peine de sanction. Peu après, Joseph Stern, un membre dudit syndicat, était vu au bar de l'établissement interdit, consommant une bière avec des amis. Après qu'on l'eut informé sur place de ce qu'il avait enfreint l'ordre syndical et qu'il était sous accusation, il refusa de remettre sur le champ sa carte de membre comme on le lui demandait. Par la suite, il devait être formellement accusé, jugé et déclaré coupable d'avoir enfreint la consigne de boycottage et de ne pas avoir remis sa carte de membre lorsque requis. On le suspendit de tous ses privilèges syndicaux pour une période d'un an et on le condamna à payer une amende de \$200.00 avant de pouvoir voguer à nouveau. Suite à cette suspension et à la présence d'une clause de sécurité syndicale dans la convention collective, il perdait son emploi.

115. *Ibid.*

116. TANGUAY, *op. cit.*, note 28, 53-54 et 55 à 58.

117. *Beland et al. v. S.I.U., local 375*, (1947) C.S. 452; *Dussault v. S.I.U.*, (1947) 1 D.L.R. 5; *Jurak v. Cunningham*, (1959) 21 D.L.R. (2d) 58; *McLaughlin v. Westward Shipping*, (1959) 21 D.L.R. (2d) 770; *Brady v. Heineky*, (1960) 24 D.L.R. 737; *Boldt v. S.I.U.*, (1960) 26 D.L.R. 678; *Cantwell v. Nfld. Labourers' Union*, (1959) 29 D.L.R. (2d) 217.

théorie contractuelle reconnaissait la légitimité à un tel pouvoir¹¹⁸. Même après qu'ait été consacrée la théorie institutionnelle, le juge Wilson, de la Cour suprême de Colombie Britannique, devait dire¹¹⁹:

“... Any man voting by secret ballot as to representation is only saying that of the two Unions he prefers one, he is not saying that he is unwilling, if the majority vote is against him, to continue to be a member of the other Union. If this democratic vote is to involve the risk of expulsion from the winning Union, and hence, in the case of the closed shop condition that exists in relation to the defendant Union, and that is generally prevalent in British Columbia, deprivation of the right to earn a livelihood in his own trade, then a voter, a worker by expressing his honest thought may ruin himself for life and expose his family to starvation or subsistence on the welfare rolls...

... Therefore it seems to be that it may be — I do not say must be, for there is still to be a trial — against the purpose and design of this legislation that any Union member should be subjected to a trial, the sole purpose of which is to decide how he voted in a representation vote with the added implication, of course, that mere proof that he voted for another Union is a valid ground for expelling him.”

puis ajouter:

“If the charge against the plaintiffs was not in respect of their voting but in regard of their acceptance of membership in a competing Union I might have reached another conclusion.”

Il nous semble toutefois évident que, pendant la période que le Code du travail¹²⁰ ouvre au pluralisme syndical, la théorie institutionnelle assure à l'individu de pouvoir choisir librement d'être représenté par quelque association sans aucune contrainte¹²¹. Le cadre législatif des relations du travail, dans ce cas comme dans celui d'un vote de grève ou de ratification d'une convention collective, commande une liberté individuelle d'action; l'ordre public, pour sa part, exigera une telle liberté dans le cas d'une poursuite civile intentée de bonne foi par un membre contre son association.

La théorie institutionnelle oblige aussi à la raisonnable; elle interdit à l'association de suspendre ou expulser ceux de ses

118. *Jurak v. Cunningham*, (1959) 21 D.L.R. (2d) 58.

119. *Burwash et al. v. International Association of Bridge, Structural and Ornamental Ironworkers, local 97*, 65 CLLC 14,045.

120. Art. 61 du Code du travail du Québec, S.R.Q. 1964, c. 141.

121. VERGE, *op. cit.*, note 11, 320 à 322.

membres qui refuseraient de payer certaines contributions discriminatoires et non raisonnables en l'occurrence¹²².

III) L'épuisement des recours internes

Comme le disait un auteur anglais:

"The establishment of a duty to exhaust internal remedies probably stems from the earlier general reluctance of the courts to intervene and might have been said to be the last remnant of it in the case of trade unions"¹²³.

En effet, selon ce qu'il est convenu d'appeler les "Canadian Club Cases"¹²⁴ un membre expulsé d'une telle association n'était autorisé à recourir aux tribunaux avant qu'il n'ait épuisé tous les moyens possibles de redressement hors cours. Ainsi se résumait l'état du droit d'alors en la matière:

"All that is required in these cases is, to see that the party complaining is a member of the society, and the matter in dispute is one relating to the internal economy of the organization, and provided for by its rules and regulations. In such a case the jurisdiction of the Courts is practically ousted until all expedients furnished by the conventional code of laws have been resorted to. The object of the legislature in incorporating these bodies, and of the constituents in combining to form such societies, is to control their own schemes for mutual benefit, and to ventilate their own difficulties and quarrels by a system of original and appellate tribunals, affording a cheap and speedy mode of trial, with which the courts never interfere unless the action complained of is contrary to natural justice, or in violation of the rules of the society, or done mala fide, and then only after the party complaining has gone as far as he can go, and done as much as he can do, to obtain what he seeks in the domestic forum"¹²⁵.

Bien que cette théorie ait été élaborée alors qu'il s'agissait d'associations dont le pouvoir disciplinaire était issu de la loi sous laquelle elles étaient ou enregistrées ou incorporées, elle s'étendit à toute association qui prévoyait un mécanisme interne d'appel sur la base que l'existence même de ce mécanisme exigeait du membre,

122. *Marcel Paquette et al. v. Union typographique Jacques-Cartier et autres*, (1975) C.S. 959.

123. R.W. RIDEOUT, "The Implied Requirement of the Exhaustion of Internal Remedies", (1965) 28 *Mod. Law Rev.* 351, 353.

124. CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 527.

125. *Essery v. Court Pride of the Dominion*, (1883) 2 O.R. 596, le juge Boyd à la page 608; voir aussi: *Field v. Court Hope*, (1879) 26 Grant 467 et *Trahan v. Fraternité des employés de tramway*, (1929) 68 C.S. 71.

implicitement, qu'il l'épuise avant de recourir aux tribunaux; cette théorie, à son origine, se fondait plutôt sur l'interprétation que sur une règle de droit¹²⁶.

L'opportunité raisonnable que devait avoir le syndicat de corriger les erreurs commises par ses corps subordonnés, maintenant ainsi sa propre régie interne indépendante, nécessitait la reconnaissance d'une telle règle¹²⁷.

Si les syndicats ne peuvent évincer les tribunaux de leur juridiction, ils peuvent néanmoins en conditionner l'exercice par l'inclusion d'une telle règle¹²⁸. Alors même que la théorie contractuelle atteignait son zénith, la règle de l'épuisement des recours internes connaissait toute la rigidité qu'elle imposait. En effet, n'avait-on pas décidé, dans l'affaire *Kuzych*¹²⁹, que même une décision qui n'en serait pas une au sens judiciaire du terme, si elle était toutefois ainsi perçue par le profane, devait d'abord faire l'objet d'un épuisement des recours internes avant que n'interviennent les tribunaux.

Toutefois, les tribunaux canadiens, que les conséquences de l'expulsion hantaient¹³⁰, allaient, avec la disparition de l'appel au Comité judiciaire du Conseil Privé, tenter de limiter la décision de celui-ci dans l'affaire *Kuzych*, d'atténuer la rigueur contractuelle de la règle de l'épuisement des recours internes¹³¹. Ainsi naquirent les exceptions à cette règle.

Parce que cette règle est essentiellement une application à la constitution syndicale de la maxime *pacta sunt servanda*, on considérera qu'il n'y a pas de décision pouvant faire l'objet d'un appel interne lorsque le syndicat n'a pas adhéré à ses règles; il en sera de même lorsque la forme des procédures n'aura pas été conforme aux règles de la justice naturelle et lorsque le mécanisme d'appel se révélera inadéquat ou déraisonnable¹³².

126. CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 527-528.

127. PALMER, *op. cit.*, note 25, 74.

128. *White v. Kuzych*, (1951) 3 D.L.R. 641.

129. *Ibid.*, suivi par *Dupont v. Steamship Checkers*, (1954) C.S. 309, où l'on décidait que tant que le membre s'appuyait sur la constitution, il devait lui-même démontrer qu'il s'y était conformé; *Jurak v. Cunnigham*, no 3, (1959) 21 D.L.R. (2d) 58, où l'on décida que le refus d'ajourner, pouvant faire l'objet d'un appel interne, il n'y avait pas lieu pour les tribunaux d'intervenir même si l'individu avait subi un déni de justice.

130. Ne considérerait-on pas l'expulsion comme une sentence de "mort industrielle".

131. PALMER, *op. cit.*, note 25, 74.

132. *Id.*, 77; CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 531.

a) L'exception de la non-adhésion aux règles constitutionnelles

On avait déjà admis que le geste posé sans autorité, hors du contexte constitutionnel, était *ultra vires* et donc nul; si la décision était nulle, donc inexistante, l'individu n'ayant rien à en appeler, l'exigence constitutionnelle d'épuisement, explicite ou implicite, n'était donc plus pertinente¹³³.

Suite à la décision du Conseil Privé, dans l'affaire *Kuzych*¹³⁴, l'exception d'*ultra vires* devint une voie d'évitement majeure¹³⁵ et reçut sa consécration de la Cour suprême dans l'affaire *Tunney*¹³⁶.

La constitution et les règlements syndicaux établissant que son pouvoir disciplinaire ne pourra être exercé que pour certains motifs, par telle personne ou tel organisme constitué de telle façon, et selon telle procédure, le geste qui ne s'autoriserait pas de toutes et chacune de ces règles ne serait pas celui que l'association a prévu et, partant, ne serait pas soumis à la procédure d'appel interne. Il conviendra toutefois de distinguer l'erreur de droit qui porte atteinte à la juridiction, laquelle justifiera l'individu de passer outre à l'épuisement des recours internes, de l'erreur de droit dans l'exercice de la juridiction, qui, elle, est appellable sous la constitution syndicale; cette distinction ne sera pas toujours facile.

b) L'exception de la non-adhésion aux règles de la justice naturelle

Si au début du siècle on avait pu conclure que la décision d'expulser un individu prise sans audition était nulle et qu'alors les règles de l'association n'étaient plus pertinentes¹³⁷, la décision du Conseil Privé, dans l'affaire *Kuzych*¹³⁸ risquait de refroidir l'ardeur des partisans de cette théorie. En effet, Lord Simon s'y interrogeait ainsi:

133. *Oates v. I.O.F.*, (1883) 4 O.R. 535 (Ont. C.A.); *Kozolowski v. Workers Benevolent Society of Canada*, (1933) 2 W.W.R. 353, confirmé par (1934) 1 D.L.R. 237; *Comtois v. Union locale des lambrisseurs de navires*, (1948) B.R. 671; *International Association of Longshoremen, local 375 v. Dussault et al.*, (1945) B.R. 353, 357.

134. *White v. Kuzych*, (1951) 3 D.L.R. 641.

135. *McRae v. Local 1720, Cargo and Gangway Watchmen's Union of St-John, N.B.*, (1953) 1 D.L.R. 327 (NBCA); *Droeger v. S.I.U. et Hal Banks*, (1954) B.R. 792.

136. *Orchard v. Tunney*, (1957) R.C.S. 436; suivant dans *Kennedy v. Gillis, Gillis v. Kennedy et Smith*, (1961) 30 D.L.R. (2d) 82.

137. *Wayman v. Perseverance Lodge*, (1917) 1 K.B. 677, sur la base de *Andrews v. Mitchell*, (1905) A.C. 78.

138. *White v. Kuzych*, (1951) 3 D.L.R. 641.

“... is the conclusion of a judicial tribunal acting within its jurisdiction, which is arrived at in a way which amounts to a denial of natural justice appealable, or on the contrary, is it simply void and thus not subject to appeal at all?... how far the law on the subject of bias or prejudice or failure to apply natural justice extends to such a tribunal as the trial committee and the general meeting which is considering the committee's report”¹³⁹.

Il admettait certes que

“... severe condemnation of the methods followed in the proceedings under review is fully justified”¹⁴⁰.

Il devait cependant conclure que, étant contractuellement lié, l'individu devait d'abord épuiser les recours internes.

Néanmoins, les tribunaux devaient-ils tenter de confiner cette décision aux faits en l'instance¹⁴¹. Avec la reconnaissance de la force contraignante des règles de justice naturelle¹⁴² et l'avènement de la théorie institutionnelle¹⁴³, il ne fait plus de doute que le non-respect des règles de justice naturelle justifie l'individu de s'adresser directement aux tribunaux.

c) L'exception de la non-raisonnabilité de la procédure d'appel interne

Le standard de la raisonnabilité du mécanisme d'appel interne apparaît en Cour d'appel manitobaine dans l'affaire *Tunney*¹⁴⁴, alors que le juge Adamson concluait que la règle d'épuisement des recours internes n'était pas contraignante pour le membre parce que la procédure était déraisonnable, impraticable et ineffective. En l'instance, la procédure d'appel stipulait que l'ultime recours s'exerçait devant la “Convention” de l'association internationale, laquelle se tenait à tous les cinq ans à tel endroit qu'il pouvait être désigné; comme la prochaine devait se tenir à Miami, en Floride, le juge Adamson ne put s'empêcher de déclarer:

“To require a milk-wagon driver with a wife and family, and with earnings of \$40.00 or \$50.00 a week, to pursue such an appeal is not

139. *Id.*, 648.

140. *Ibid.*

141. *Tunney v. Orchard*, (1955) 3 D.L.R. 15, en Cour d'appel manitobaine; *S.I.U. v. Stern*, (1960) Qué. Q.B. 901 du jugement de la Cour d'appel du Québec, le juge Montgomery; *Jurak v. Cunningham*, (1959) 20 D.L.R. (2d) 377.

142. Voir première partie, chapitre 2-A-1-b).

143. *S.I.U. v. Stern*, (1960) Qué. Q.B. 901.

144. *Tunney v. Orchard*, (1955) 3 D.L.R. 15.

reasonable. The conditions which the Constitution and the Union imposed on the plaintiff to pursue such an appeal left him as helpless as if they had asked him to appear at the South Pole in 1960¹⁴⁵.

Après avoir affirmé que si telles avaient été les circonstances dans l'affaire *Kuzych*, le Conseil Privé aurait certainement imposé le "overriding consideration"¹⁴⁶, il devait ajouter:

"The real ground upon which the Court gives effect to a clause ousting its jurisdiction is that adequate and proper provision exists to give relief and administer justice in the Union's forum. Where (as in this case) the constitutional provisions and the conduct of the officials of the Union make it clear that the plaintiff cannot obtain relief or justice in the Union's forum, a Court of Equity should not permit its jurisdiction to be ousted. For these reasons the clause in the Constitution requiring the plaintiff to exhaust his remedies in the Union forum is not a defence"¹⁴⁷.

Si on pouvait considérer ce standard de raisonnable comme un terme implicite du contrat, on pouvait aussi y voir une règle de droit¹⁴⁸ qu'imposait l'ordre public. Si on ne pouvait, par contrat privé, ni évincer les tribunaux de leur juridiction, ni écarter les règles de la justice naturelle, on ne pouvait certes empêcher l'accès aux tribunaux par des règles déraisonnables¹⁴⁹.

Ainsi, si la procédure d'appel interne accusait des délais démesurément longs, des conditions trop onéreuses ou s'avérait futile et illusoire parce que la partialité et la mauvaise foi s'insinuaient à travers toute la structure syndicale et ce jusqu'aux instances ultimes¹⁵⁰, alors la règle de l'épuisement succombait.

La théorie institutionnelle vient donner toute sa mesure au standard de la raisonnable.

d) Autres exceptions

Certains auteurs américains¹⁵¹ ont soutenu d'autres exceptions,

145. *Id.*, 25.

146. Dans *White v. Kuzych*, (1951) 3 D.L.R. 641, le Conseil Privé avait considéré que rien ne permettait de croire que l'appel était illusoire.

147. *Tunney v. Orchard*, (1955) 3 D.L.R. 15.

148. Dans *Gee v. Freeman*, (1959) 16 D.L.R. (2d) 65, le juge Wilson, considérant que la Cour suprême n'avait pas contesté la décision du juge Adamson, concluait qu'il s'agissait d'une règle de droit.

149. CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 537.

150. STONE, *loc. cit.*, note 19, 1126.

151. CHAFEE, *loc. cit.*, note 19, SUMMERS, *loc. cit.*, note 20, 1088-1089.

tel le fait qu'un "property right" soit en jeu et le fait que l'appel interne ne puisse satisfaire aux remèdes recherchés.

Au Canada, si on a pu juger à une époque, que la règle de l'épuisement des recours internes ne s'appliquait pas lorsqu'un droit de propriété était en jeu¹⁵², on n'a pas récidivé par la suite.

En ce qui a trait à l'exception du remède, il convient de signaler que le juge Taschereau, en Cour suprême, considérait que les membres n'étaient pas liés par la clause d'épuisement des recours internes pour une raison semblable:

"Their action is not an action for re-installation as members of the Association, but an action for damages as the result of an illegal act. This action was based on 1053 c.c. and the plaintiffs applied to the only competent tribunal to determine this suit"¹⁵³.

Toutefois, il s'agit là aussi d'un jugement unique qui n'ajoute pas aux autres exceptions.

En effet, les exceptions d'*ultra vires*, de non-adhésion aux règles de justice naturelle et de non-raisonnabilité de la procédure d'appel offrent déjà une large couverture. Si l'erreur de droit commise de bonne foi dans l'exercice de la juridiction demeure appellable sous la constitution, on pourra cependant considérer que toute disposition constitutionnelle permettant qu'une décision disciplinaire soit exécutoire avant que l'individu n'ait abandonné ou perdu son droit d'appel, ou, l'ayant exercé, avant qu'il n'ait été déclaré coupable, est déraisonnable en ce que l'appel ne pourra alors satisfaire entièrement aux droits du plaignant et que, partant, l'individu est justifié de recourir immédiatement aux tribunaux civils.

B- Le droit d'adhérer au syndicat

Les constitutions syndicales édictent des conditions relatives à l'admission de nouveaux membres. Ainsi pour qu'un individu soit admis au sein de l'association, on pourra requérir l'approbation des membres ou d'un comité constitué aux fins de scruter les candidatures, qu'il ait une bonne moralité et n'ait pas d'antécédents judiciaires, qu'il ne soit pas membre du parti communiste ou de tout autre parti ou organisme politique de nature subversive, que son examen par un comité ait révélé qu'il avait les aptitudes et la compétence nécessaires à la pratique d'un métier particulier, qu'il ait la citoyenneté canadienne ou qu'il manifeste la volonté et

152. *Morrison v. Ingles*, (1920) 2 W.W.R. 50, 59.

153. *I.A.L. v. Dussault*, (1947) 1 D.L.R. 5, 8.

l'intention de l'acquérir...¹⁵⁴. On exigera aussi des droits d'entrée. Alors que les unes offenseront ouvertement les principes démocratiques¹⁵⁵ ou s'avéreront trop onéreuses¹⁵⁶, d'autres, de par la latitude que donne leur formulation, pourront être source d'abus¹⁵⁷.

Néanmoins, quels que soient le caractère d'une telle règle et ses conséquences pour l'individu, nos tribunaux allaient, dans un premier temps, en reconnaître la légalité:

"So that the fact that a particular act be harsh, unfeeling, or inconsiderated, and may in fact do undoubted injury, does not necessarily give rise to any legal remedy. It was not disputed, and indeed cannot be disputed, that a body of workmen may for the protection of their lawful trade, and the promotion of their interest, associate themselves together, and prescribe conditions for the admission or rejection of others to the association, and if any conditions appear to work hardship by resulting in the rejection of any applicant, there is no remedy by which the body can be forced to associate themselves with the applicant, and it would indeed be futile to attempt any such thing, as that would be in conflict with the undoubted right of all persons to choose their own associates"¹⁵⁸.

Ainsi le droit d'adhésion succombait-il devant les bases historiques que les tribunaux avaient élaborées pour protéger le membre injustement expulsé. L'étranger au contrat n'avait aucun droit d'en être partie; si on a pu atténuer la rigueur d'une telle règle en faveur d'un ancien membre cherchant sa réadmission lorsque les règles du contrat original prévoyaient clairement un tel droit¹⁵⁹, on a aussi déclaré qu'il n'avait aucun droit à la réadmission bien qu'il ait droit selon les règles de l'association, à ce qu'on considère sa demande¹⁶⁰.

154. PALMER, *op. cit.*, note 25, 58-59.

155. Les conditions relatives à la citoyenneté ou à l'allégeance politique, par exemple.

156. Des droits d'entrée exorbitants, par exemple.

157. Lorsque la condition réside dans l'approbation par les membres ou un comité. Ainsi a-t-on pu fermer l'accès au "membership" lorsqu'un certain pourcentage des membres était sans emploi ou que le chômage était pressenti; voir *Guelph v. Caron et White*, (1946) 4 D.L.R. 114.

158. *Graham v. Bricklayers and Mason's Union*, (1908) 9 W.L.R. 475, 476.

159. *Lemelin v. Union nationale catholique des boulangers*, (1938) 48 R.L. n.s. 51; voir aussi *Dupont v. Steamship Checkers*, (1954) C.S. 309, où le tribunal est intervenu sur la base de la constitution internationale comme s'il s'agissait d'un contrat avec le membre de l'un de ses locaux qui, en l'occurrence, voulait passer à un autre.

160. *Guelph v. Caron et White*, (1946) 4 D.L.R. 114.

Si des difficultés conceptuelles devaient empêcher les tribunaux d'appliquer aux cas d'exclusion ou de refus d'admission les mêmes normes que dans les cas d'expulsion, différentes approches permettant de traiter à la fois les deux catégories de cas furent avancées et parmi celles-ci¹⁶¹, il convient de rappeler celle du "droit au travail" qu'avait avancé le juge O'Halloran, dans l'affaire *Kuzych*, en ces termes:

"A man has a right to work at his trade. If membership in a Union is a condition attached to working at his trade, then he has an indefeasible right to belong to that Union. It must be so, or else the Union can have no right to agitate for a closed shop"¹⁶².

Alors même qu'il s'interrogeait à savoir si la récente législation du travail n'avait pas conféré au syndiqué un droit statutaire au "membership", le juge Sidney Smith y acquiesçait¹⁶³. Le Conseil Privé¹⁶⁴ ne retenait pas cette approche; il ne la commentait même pas. Les décisions qui suivirent rejetaient l'idée du droit au "membership"¹⁶⁵. On disait alors:

"judicial sympathy of itself must not be elevated into a principle of law"¹⁶⁶.

Mais il ne devait pas toujours en être ainsi¹⁶⁷. Un auteur québécois¹⁶⁸ disait récemment:

161. PALMER, *op. cit.*, note 25, 50-51; R.W. RIDEOUT, "Admission to Non-Statutory Associations Controlling Employment", (1967) 30 *Mod. Law Rev.* 389, 393; HICKLING, *loc. cit.*, note 23.

162. *White v. Kuzych*, (1950) 4 D.L.R. 187, 191; RIDEOUT, *loc. cit.*, note 161, 393 et 394.

163. *White v. Kuzych*, (1950) 4 D.L.R. 187, 201; voir aussi la décision du juge Whittaker dans *Kuzych v. White*, (1949) 2 W.W.R. 558, 574.

164. *White v. Kuzych*, (1951) 3 D.L.R. 641.

165. *Gee v. Freeman*, (1959) 16 D.L.R. (2d) 65; voir aussi *Faramus v. Film Artistes' Association*, (1963) 1 All England Reports 636 où le juge Upjohn disait: "Members may legitimately, as it seems to me, narrow the classes of persons who are eligible in such manner as they may agree and as they may think most conducive to further their own personal interests as members engaged in a craft... It would be absurd to say that a rule as to eligibility must be reasonable in the interests of those seeking to join; they are merely one section of the public and, as such, have no *locus standi* in the matter, harshly though it may operate in cases such as this where the union is to some extent a closed shop"; voir aussi "Notes — *Faramus v. Film Artistes' Association*", (1963) 79 *Law Quarterly Review* 163.

166. *Id.*, le juge Diplock.

167. Lord Denning, dans *Nagle v. Fielden*, (1966) W.L.R. 1027, 1033, disait: "The common law of England has for centuries recognized that a man has a right to work at his trade or profession without being unjustly excluded from it. He is not to be shut out from it at the whim of those having governance of it. If they make a rule which

“Puisque les décisions du groupe de salariés d’une unité de négociation sont élaborées à l’intérieur des cadres du syndicat accrédité et que ces décisions seront véhiculées par ses organes, il devient normal d’exiger que ce syndicat accepte en son sein tous les salariés qui le désirent. Reconnaisant qu’aucune règle de droit n’édicte une telle obligation: il nous semble que cela va de soi puisque tout le régime d’accréditation est basé sur des règles démocratiques. Il s’ensuit que les pouvoirs qui découlent de l’accréditation devraient être exercés par tous ceux qui désirent y participer.”

La reconnaissance de la théorie institutionnelle nous permet les meilleurs espoirs. En effet, si la légitimité des pouvoirs de l’association est liée à l’objet de celle-ci, il nous faut conclure que, puisque l’accréditation confère à l’association un monopole de représentation exclusive, lui octroie la possibilité d’exiger de tous les salariés qu’ils contribuent financièrement au syndicat et même qu’ils y adhèrent comme condition d’emploi, cette association doit ouvrir ses rangs à tous ceux qu’elle représente.

C- Le droit de participer aux activités et à l’administration du syndicat

Les dispositions de la constitution et des règlements d’un syndicat ne traitent pas que de l’admission et de la discipline; elles pourvoient aussi à son administration. On y établira les différentes instances, la méthode de les constituer, leur fonctionnement et leur compétence. Ainsi confie-t-on la conduite immédiate des affaires syndicales à des officiers; les règles établiront les conditions d’éligibilité à ces postes¹⁶⁹, les fonctions et obligations de leur titulaire, la durée de leur mandat et, possiblement, les circonstances dans lesquelles celui-ci pourra leur être retiré. Les règles constitutionnelles établissent le processus décisionnel de l’association, la façon dont celle-ci pourra décider d’un amendement à sa constitution, de moyens de pression, de la ratification d’une

enables them to reject his application arbitrarily or capriciously, not reasonably, that rule is bad. It is against public policy. The courts will not give effect to it”.

168. Fernand MORIN, “L’accréditation syndicale au Québec, Mise en relief des effets de l’accréditation”, (1970) 25 *Relations industrielles* (no 3), 401, 420 et 421; voir aussi VERGE, *op. cit.*, note 11, 322 et André ROUSSEAU, *Les relations entre l’individu et le syndicat et le devoir de représenter loyalement le membre de l’unité d’accréditation*, la Gazette du Travail, 1974, pp. 600, 602-603.

169. Dans *Carlin v. Galbraight; Cusak v. Galbraight*, (1960) 20 D.L.R. (2d) 679 (NBCA); on y a décidé qu’à moins de dispositions explicites contraires, tous les membres sont éligibles.

convention collective, des contributions et cotisations, des orientations et politiques...¹⁷⁰.

Les tribunaux, on l'a vu dans les cas d'exercice du pouvoir disciplinaire, acceptent de veiller à l'application des règles constitutionnelles syndicales; plus encore, ils y imposent le respect des règles de justice naturelle, y incluant la bonne foi et, avec la reconnaissance d'un statut institutionnel à l'association accréditée, la raisonnable. Ainsi, qu'un officier se plaigne d'avoir été illégalement démis de ses fonctions¹⁷¹, qu'un candidat défait invoque une irrégularité dans l'élection¹⁷², qu'un membre prétende avoir été irrégulièrement expulsé¹⁷³, les tribunaux interviendront.

Les tribunaux, reconnaissant la légalité d'une clause de "présyngob"¹⁷⁴ dans une convention collective, allaient toutefois en circonscrire la nature, l'objet et la destination, la restreignant au prélèvement des seules sommes nécessaires à l'établissement et l'administration du régime collectif de travail¹⁷⁵. Il devait en être ainsi là où le régime syndical d'une convention collective imposait l'appartenance à une association comme condition de travail; ils restreignent la notion de cotisation syndicale alors exigible des membres¹⁷⁶ et n'hésitent pas à intervenir pour protéger ceux-ci s'ils risquent d'être suspendus ou expulsés pour avoir refusé de payer certaines contributions en l'occurrence discriminatoires¹⁷⁷. On reconnaîtra toutefois la légitimité d'une cotisation syndicale si élevé qu'en soit le montant, lorsque, adoptée conformément aux dispositions constitutionnelles, elle respecte la spécificité des objets

170. PALMER, *op. cit.*, note 23, chapitres VII et VIII.

171. *Smith et al. v. Cardwell et al.*, (1946) W.W.R. 78; dans *Taylor v. National Union of Seamen*, (1967) 1 All England Reports 677 où on a considéré que la révocation des officiers n'obligeait pas au respect des règles de justice naturelle.

172. *The Seafarer's International Union of Canada et John Royce et William Glasgow et autres*, (1975) R.C.S. 164.

173. *Brisebois v. Conseil corporatif des maîtres barbiers et coiffeurs*, (1966) R.D.T. 504.

174. *Syndicat catholique des employés de magasin de Paquet v. La Cie Paquet Ltée*, (1959) R.C.S. 206 (juge Judson); *Brotherhood of Locomotive Engineers and Firemen v. Sloan*, (1962) B.R. 305. Par "présyngob", il faut entendre "précompte syndical obligatoire".

175. Voir Rodrigue BLOUIN, "Nature et procédure d'adoption de la cotisation syndicale", (1975) *Relations Industrielles* 782.

176. *Jean-Yves Courbron et autres v. Union locale no 568 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité*, (1975) C.S. 56.

177. *Marcel Paquette et autres* (N.D.L.R.: quelques 229 requérants nommément désignés) *v. Union typographique Jacques-Cartier et autres et la Presse Ltée et autres*, (1975) C.S. 959, jugement de la Cour supérieure, no 05-003755-756.

que confère l'accréditation à l'association, elle correspond aux coûts assumés pour l'établissement et l'administration de la convention collective de travail¹⁷⁸.

Si les tribunaux ont imposé aux associations accréditées, en contrepartie du monopole de représentation exclusive des salariés d'un groupe donné, un devoir de juste représentation¹⁷⁹, il n'y a pas, à notre connaissance, d'exemples qu'ils soient intervenus pour apprécier la qualité du processus décisionnel syndical.

CHAPITRE 3: LES RECOURS JUDICIAIRES

Les droits n'allant point sans les recours, il est opportun de connaître les moyens dont disposait l'individu pour faire valoir et respecter ses droits et les personnes qu'il pouvait rechercher en justice à cet effet. Une analyse, si brève soit-elle, du statut juridique de l'association de salariés s'impose comme préalable à cette étude.

A- Le statut juridique de l'association de salariés

I) La reconnaissance législative d'un statut particulier

a) L'enregistrement

Nous avons vu précédemment¹⁸⁰ que le législateur fédéral, par l'Acte des associations ouvrières¹⁸¹, adopté en 1872, reconnaissait le droit d'association. Cette loi permettait aux associations enregistrées sous son autorité d'acquérir, au nom de leurs syndicats, des biens meubles ou immeubles¹⁸² et autorisait les susdits syndicats à:

“intenter ou opposer ou à faire intenter ou à faire opposer toute action, instance, poursuite ou plainte dans toute cour de la loi ou d'équité touchant ou concernant la propriété, ou tout droit à la propriété d'une association ouvrière, et pourront dans tous les cas concernant les propriétés immobilières et mobilières de telle association ouvrière, poursuivre et être poursuivis, plaider et se

178. *Claudine Audet et al. v. Le Syndicat des employés du Centre Éducatif et Culturel*, C.S., no 500-05-015021-78, 7 août 1978.

179. Voir *supra*, note 73.

180. Voir l'introduction à la Première partie.

181. *Supra*, note 15.

182. *Id.*, arts 7 et 8.

défendre devant toute cour de loi ou d'équité en leur nom propre sans autre désignation que le titre de leurs fonctions;..."¹⁸³.

De plus, on y prévoyait qu'elle n'avait pas pour effet d'autoriser les tribunaux

"à admettre des procédures légales intentées dans le but de recouvrer directement des dommages pour la violation d'aucune des conventions"¹⁸⁴

relatives à la régie interne de l'association, bien qu'elles soient légales.

Cette loi ne faisait donc pas du syndicat enregistré une entité distincte de celle de ses membres, ni ne lui conférait une capacité quant aux biens; elle édictait simplement que des syndics détenaient ces biens, pour l'usage et le bénéfice de l'association et que telle association ne pouvait poursuivre ou être poursuivie que par le biais de ses syndics et qu'à l'égard de la propriété qu'ils détenaient¹⁸⁵. Bien plus, la loi refusait même à l'association ouvrière toute possibilité d'incorporation comme organisme sans but lucratif¹⁸⁶.

Il convient aussi de souligner que la constitutionnalité de certaines dispositions de cette loi, qui est maintenant devenue la *Loi sur les syndicats ouvriers*¹⁸⁷, a déjà été mise en doute¹⁸⁸ et que peu d'associations semblent s'en prévaloir.

183. *Id.*, art. 9.

184. *Id.*, art. 4.

185. H. Purdy CRAWFORD et Arthur J. STONE, "Case and Comments", (1958) 36 *Can. Bar Rev.* 97, 99 à 102; VERGE, *op. cit.*, note 11, 76 et 119-120; BEAULIEU, *op. cit.*, note 12, 85.

186. *Supra*, note 15, art. 5; VERGE (*op. cit.*, note 11, 120) souligne que cette disposition centenaire céderait toutefois le pas devant les termes exprès des lois permettant la constitution en corporation sans but lucratif des groupes poursuivant des objets d'un caractère professionnel, tel l'article 154 (1) de la *Loi sur les Corporations canadiennes*.

187. *Loi sur les syndicats ouvriers*, S.R.C. 1970, c. T-11.

188. Dans *Starr v. Chase*, (1924) R.C.S. 495, le juge Lyman Duff, à la page 507 disait: "The Canadian Act which is ch. 25 of the RSC, 1906, has not been adopted by the provinces, and as to many of its provisions there is, to say the least, doubt as to the authority of the Dominion to enact them. Section 32 for example, in providing that the purposes of any trade union shall not, by reason merely that they are in restraint of trade; be deemed to be unlawful so as to render void or voidable any agreement or trust, is, *prima facie*, dealing with the subject of civil rights and property."; dans *Amalgamated Builders Council v. Herman*, (1930) 2 D.L.R. 513, le juge Middleton de la Cour suprême d'Ontario, après une analyse des articles 2-3-4-5-6-8-9-11 et 13, disait: "this analysis of the Act makes it plain to me that the Dominion Act is nothing but a statute dealing with civil rights and therefore *ultra*

b) L'incorporation sous la loi des syndicats professionnels

La montée du syndicalisme au Québec devait inciter le législateur à permettre aux associations syndicales d'acquérir un statut corporatif¹⁸⁹. Adoptée en 1924, la *Loi des syndicats professionnels*¹⁹⁰, si elle permettait à ceux qui s'en prévaudraient et qui en avaient réclamé la venue d'obtenir la personnalité juridique par l'incorporation, avait aussi pour but, moins évident, de permettre au législateur, qui voyait en la montée du syndicalisme un défi à la souveraineté de l'État, d'exercer sur eux une surveillance plus facile¹⁹¹. Nous ne devons qu'à l'idéal de libéralisme dont il se prétendait le représentant, qu'il n'ait pas rendu l'incorporation obligatoire¹⁹².

Cette loi, envisageant le syndicalisme sur une base professionnelle, permettait à un certain nombre de personnes exerçant des emplois identiques ou similaires¹⁹³ de requérir du secrétaire de la province¹⁹⁴ leur incorporation sous son autorité. Ayant exclusivement pour objet

“l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres”¹⁹⁵

les syndicats professionnels jouissaient de certains pouvoirs dont

vires and for that reason ineffectual to confer any valid status upon the trade union”.

189. BEAULIEU, *op. cit.*, note 12, 114-115. Dès 1920, les syndicats nationaux catholiques, réunis en congrès à Ottawa, considérant que la *Loi sur les associations ouvrières* (S.C. 1872, c. 30) était incomplète et ne conférait que des pouvoirs “indussissants” à l'exercice de leurs activités, se donnaient pour mandat de revendiquer du gouvernement provincial qu'il leur confère la personnalité civile. D'un autre côté, suite à la grève des unions internationales qui, en 1922, avait perturbé les délibérations de l'assemblée législative, on avait proposé au gouvernement de n'imposer semblable statut corporatif qu'à ces dernières, afin qu'il puisse en contrôler les activités. Toutefois, la loi qui devait être adoptée en 1924 reprenait les termes du texte proposé par les syndicats nationaux, à une exception près (exception qui, à l'instance de ces mêmes syndicats, disparaîtra en 1928); elle offrait aux associations, tant syndicales que patronales, la faculté de s'incorporer.

190. *Loi des syndicats professionnels*, 14 Geo. V., S.Q. 1924, c. 112.

191. Denis DYON, “Loi des syndicats professionnels de Québec”, (1950) 10 *R. du B.* 145.

192. BEAULIEU, *op. cit.*, note 12, 115.

193. *Loi des syndicats professionnels*, R.S.Q. 1964, c. 146, art. 1.1.

194. *Id.*, art. 1.3.

195. *Id.*, art. 6.

celui d'ester en justice, d'acquérir des biens à leurs fins particulières ainsi que d'établir et d'administrer des caisses spéciales de sécurité et d'indemnité¹⁹⁶; ils pouvaient conclure des ententes collectives liant leurs membres et donnant ouverture aux droits et recours établis par la Loi pour la sanction des obligations¹⁹⁷. En contrepartie, ils devaient tenir certains registres et administrer les fonds qui leur étaient confiés selon certaines exigences¹⁹⁸; leur dissolution était aussi assujettie à certaines procédures¹⁹⁹.

Bien que son importance ne soit plus la même aujourd'hui, il convient de signaler qu'un nombre considérable de syndicats sont incorporés sous l'empire de cette loi²⁰⁰.

II) La reconnaissance législative de la capacité d'ester en justice

Comme on a pu le dire, une association volontaire non incorporée

"... may best be defined by stating what it is not. It is not a partnership, nor a corporation. It is not an entity known to the law; it has no existence apart from the individual members who comprise it; therefore it can hold no property, it cannot contract and it can neither sue nor be sued"²⁰¹.

a) Les juridictions de common law

Les juridictions de common law connaissaient depuis longtemps l'action représentative selon laquelle:

"Where there are numerous persons having the same interest in one cause or matter, one or more of such persons may sue or be sued, or may be authorized by the court or a judge to defend in such cause or matter, on behalf or for the benefit of all persons so interested"²⁰².

Cette procédure, qui originait de la "Court of Chancery", permettait de faire valoir ou de revendiquer un droit au nom de ou contre un ensemble considérable et peut-être même fluctuant de

196. *Id.*, art. 9.

197. *Id.*, arts 9.9, 9.10 et 22.

198. *Id.*, arts 5 et 13 à 17.

199. *Id.*, arts 24 et ss.

200. Il s'agit des syndicats affiliés à la CSN et à la CEQ surtout.

201. E.K. WILLIAMS, "Some Developments of the Law Relating to Voluntary Unincorporated Associations", (1928) *Can. Bar Rev.* 16, 19.

202. *Judicature Act: England Ord.*, XVII, R.9; Ont. R.75; Man. R.21...

personnes, qu'elles se soient groupées en une association ou qu'elles n'aient aucun autre lien entre elles que celui de la cause d'action²⁰³.

b) Au Québec

Au Québec, avant 1938, une association de salariés non incorporée ne pouvait être poursuivie puisqu'elle ne constituait pas une entité légale distincte de celle de ses membres. Ainsi en décidait la Cour suprême:

"The province of Quebec has not yet legislated to give legal existence to or recourse against unincorporated bodies... We must, accordingly, ignore the industrial reality and must refuse to regard an unincorporated labour union as, in law, an entity distinct from its individual members"²⁰⁴.

À la réalité on préférerait la théorie classique de la fiction selon laquelle une association

"ne peut acquérir la personnalité civile sans l'adhésion de l'autorité publique, ou sans un texte de loi"²⁰⁵.

Se rangeant du côté de ceux qui, aux lendemains de la décision de la Cour suprême²⁰⁶, affirmaient qu'on devait pouvoir rechercher en justice les syndicats afin qu'ils y répondent de leurs actes, le gouvernement de l'Union Nationale, en 1938, faisait voter la *Loi favorisant l'exercice de certains droits*²⁰⁷. On y édictait que:

"Tout groupement de personnes associées pour la poursuite en commun de fins ou avantages d'ordre industriel, commercial ou professionnel dans cette province, qui n'y possède pas de personnalité civile collective reconnue et n'est pas une société au sens du Code civil..."²⁰⁸

pouvait être assigné devant nos tribunaux, dans tout recours prévu par les lois provinciales, par l'assignation de l'un de ses officiers au

203. Dennis LLOYD, "Actions Instituted by or against Unincorporated Bodies", (1949) 12 *Mod. Law Review* 409, 412.

204. *Society Brand Clothes Ltd. v. Amalgamated Clothing Workers of America*, (1931) R.C.S. 321, le juge Cannon à la page 328.

205. Gérard TRUDEL, *Traité de droit civil du Québec*, t. II, 1942, p. 458; voir aussi André ROUSSEAU, *loc. cit.*, note 36, 126-128.

206. *Society Brand Clothes Ltd. v. Amalgamated Clothing Workers of America*, (1931) R.C.S. 321.

207. *Loi favorisant l'exercice de certains droits*, 2 Geo. VI, c. 96; suite à la refonte de 1941, cette loi allait devenir la section 8 de la *Loi concernant certaines matières spéciales relatives à la procédure*, S.R.Q. 1941, c. 342.

208. *Loi concernant certaines matières spéciales relatives à la procédure*, S.R.Q. 1941, c. 342, art. 28.

bureau de l'association, ou du groupe collectivement sous son nom ordinaire; cette assignation valait contre tous les membres et les jugements étaient exécutoires sur tous les biens, meubles ou immeubles, du groupe²⁰⁹.

Cette procédure, que l'on avait empruntée du common law²¹⁰, allait susciter une intéressante controverse. Avait-elle pour effet de faire du syndicat une entité distincte de celles de ses membres?

Dès 1941, la Cour suprême déclarait:

“the statute does not purport to incorporate the groups of persons therein described, nor does it purport to confer upon them a collective legal personality. It does exclusively what is therein stated; it allows persons who have claims against them to summon them in the name of one of the officers thereof, at the ordinary or recognized office of the group, or collectively under the name by which they are commonly designated or known”²¹¹.

Considérant que l'association n'était ni incorporée sous la *Loi des syndicats professionnels*²¹², ni enregistrée sous la *Loi concernant les associations ouvrières*²¹³, on y concluait que la nouvelle procédure, de par la clarté de ses termes, ne permettait pas à une telle association d'intenter une poursuite. La loi ne permettait que d'assigner les associations ne possédant pas de “personnalité civile collective reconnue”²¹⁴.

Toutefois, la Cour d'appel du Québec, quelques années plus tard, devait en décider ainsi:

“Whatever may have been the position prior to the enacting of this statute, it is quite clear that when these proceedings were started any group of persons satisfying the requirements of art. 28 (...)

209. *Id.*, art. 29.

210. Jan K. WANCZYCKI, “Quebec Labour Code and the Status of Union and Collective Agreements”, (1965) 20 *Relations Industrielles* 237, 244. Cette procédure s'apparentait à l'action représentative, à ceci près qu'elle ne pouvait être exercée par le groupe mais seulement contre lui. Elle tenait aussi un peu du *Trade Union Act* anglais de 1871, qui stipulait que les syndicats pouvaient poursuivre et être poursuivis sous leur nom enregistré, et de l'*Acte concernant les associations ouvrières* (S.C. 1872, c. 30) qui autorisait les syndicats d'une telle association à intenter ou opposer toute poursuite concernant la propriété de l'association.

211. *International Ladies Garment Workers Union v. Rothman*, (1941) R.C.S. 388, le juge Rinfret (aux pages 393-394); *Lachance v. La Fraternité des wagonniers de chemins de fer d'Amérique*, SCM 232096, 26/02/1945, juge Duranleau.

212. *Loi des syndicats professionnels*, S.R.Q. 1925, c. 255.

213. *Loi concernant les associations ouvrières*, S.R.C. 1927, c. 202.

214. Voir *supra*, note 208.

could be summoned collectively and that judgment rendered in the suit could be executed against the assets of the group. It cannot be denied therefore, that the statute gave to such groups generally, an existence separate and distinct from that of its individual members.

This legal existence and this availability of assets evidence the intention of the Legislature that these groups should be as amenable to the courts as any other artificial person, should one seek to exercise against them "any recourse provided by the laws of the Province". This in my opinion is sufficient to make such a group subject to par. 2 of art. 992 C.P., and to expose it to the sanction of art. 1001 of the same code"²¹⁵.

Si certains²¹⁶ avaient soutenu une telle interprétation, d'autres allaient la contrer²¹⁷ et la Cour suprême, en 1959, réitérait que ces associations de salariés n'avaient aucune existence juridique leur permettant de se porter demandeur dans une action en justice²¹⁸.

Aussi, en 1960, le législateur allait-il compléter l'oeuvre "partielle et mesquine"²¹⁹ de 1938 en permettant aux syndicats d'ester en justice, tant en demande qu'en défense²²⁰. Si cet amendement n'avait pas pour effet de leur conférer la personnalité juridique il ne leur en octroyait pas moins un attribut important²²¹.

215. *Comtois v. L'Union locale 1552 des lambrisseurs de navires*, (1948) B.R. 671, le juge Casey à la page 679; voir aussi *Béland et al. v. Association Internationale des débardeurs, local 375*, (1947) C.S. 452; et *International Association of Longshoremen, local 375 v. Dussault*, (1947) 1 D.L.R. 5.

216. Guy FAVREAU, "Case and Comment, Trade Unions — Action in Damages against Unincorporated and Unregistered Union — Injunction — Mandamus — Articles 50 and 992 of the Quebec Code of Civil Procedure", (1948) 26 *Can. Bar Rev.* 584; *McDonald v. Tobin*, (1954) C.S. 65.

217. J.J. SPECTOR, "Case and Comment, Trade Unions — Expulsion of Member by Local — Conflict between Constitutions of Local and General Associations — Suability of Unincorporated Trade Unions — Mandamus", (1949) 27 *Can. Bar Rev.* 217; BEAULIEU, *op. cit.*, note 12, 132; *Dupont v. Steamship Checkers and Cargo Repairmen, local 1657, International Longshoremen's Association of Corbett*, (1954) C.S. 309.

218. *Perreault et al. v. Poirier et Local 205 et Local 262 I.L.G.W.U.*, (1959) R.C.S. 843, confirmant (1959) B.R. 447.

219. Fernand MORIN, *Rapports collectifs du travail au Québec*, Montréal, Thémis, 1978, p. 63.

220. S.Q. 1959-60, c. 99.

221. La controverse devait continuer; alors que pour WANCZYCKI, (*loc. cit.*, note 210, 248) "While the 1938 Act and the 1960 amendment to the Code of Civil procedure provided a procedural device to bring actions by or against unincorporated unions in their name, the statutes did not affect the parties of unincorporated unions as

III) La reconnaissance judiciaire d'un statut particulier

Bien que les réaménagements sociaux de l'après-guerre aient amené la consécration législative des principes de la négociation collective obligatoire et du monopole de représentation syndicale exclusive²²², on n'en continuait pas moins de visualiser les droits individuels du membre d'un syndicat sur la base du contrat qu'il aurait conclu avec chacun des autres membres²²³. Graduellement on en est venu à considérer l'association accréditée comme partie contractante autonome aux fins du droit du travail²²⁴. Enfin, en 1960, la Cour suprême, dans une affaire originant de Colombie Britannique, reconnaissait que l'association accréditée pouvait, même en l'absence d'un texte analogue à l'article 60 du Code de procédure civile québécois, ester en justice dans la mesure où cela était nécessaire à la réalisation de son droit de représentation:

"The plaintiff, being a trade union certified as a bargaining agent under the Labour Relations Act, was a legal entity which could be made liable in name for damages either for breach of a provision of the Act or under the common law. The granting by the legislature of rights, powers and immunities to trade unions was quite inconsistent with the idea that it was not intended that they should be constituted legal entities exercising these powers and enjoying these immunities as such"²²⁵.

B- Les types de recours possibles

I) Les juridictions de common law

a) L'injonction et la déclaration

Comme nous l'avons déjà mentionné, ces recours originent des

being voluntary associations without a legal personality of their own", pour ROUSSEAU, (*loc. cit.*, note 36, 132) si l'article 60 de l'actuel C.p.c. ne reconnaît pas aux associations qu'ils ont une personnalité civile, "comment par ailleurs une réalité que le droit ne connaît pas pourrait-elle voir sa responsabilité engagée par les actes de certains individus réputés être ses agents? Sur quels biens, enfin, serait appelé à répondre le groupe, si l'on veut que l'assignation devant les tribunaux ait un sens?". Le dernier alinéa de l'article 115 C.p.c. prévoit que le jugement prononcé contre un syndicat n'est exécutoire que sur ses biens.

222. *Loi des relations ouvrières*, 1 Geo. VI, c. 30 devenu S.R.Q. 1941, c. 162A (adoptée quelques semaines avant l'arrêté en conseil 1003 du cabinet fédéral en 1949).

223. *Orchard v. Tunney*, (1957) R.C.S. 436.

224. *Le syndicat catholique des employés de magasin de Québec v. La compagnie Paquet*, (1959) R.C.S. 206, le juge Judson (à la page 214).

225. *International Brotherhood of Teamsters v. Therien*, (1960) R.C.S. 265, confirmant (1959) 16 D.L.R. (2d) 646 (BCCA) et (1958) 13 D.L.R. (2d) 347 (BCSC); voir aussi VERGE, *op. cit.*, note 11, 125.

Cours d'Équité²²⁶. Si au début on a pu considérer que seule la protection des droits de propriété pouvait justifier l'émission d'une injonction²²⁷, maintenant, bien qu'elle ne puisse être utilisée pour forcer l'application d'un contrat de louage de services personnels²²⁸, elle pourra, la rigueur du concept de propriété ayant été atténuée au fil des ans²²⁹, être émise pour protéger le droit d'un individu de gagner sa vie²³⁰.

Le jugement déclaratoire, à l'origine, n'était possible que si d'autres recours permettaient le remède conséquent²³¹; maintenant, suite à l'adoption de la règle judiciaire suivante:

"No action or proceedings shall be open to objection on the ground that a merely declaratory judgment or order is sought thereby, and the court may make a binding declaration of right whether any consequential relief is or could be claimed or not"²³².

il est de la discrétion des tribunaux de faire une déclaration de droit chaque fois que l'intérêt d'un individu est suffisant pour la justifier. Cette règle pavait même la voie de l'intervention judiciaire à l'instance de personnes qui, bien que n'ayant aucune relation contractuelle avec l'association et n'ayant subi aucun "tortious act", ont un intérêt suffisant à demander une déclaration au sujet du sens et de la validité des règles d'une association²³³. Comme on a pu le dire, si une déclaration d'admissibilité ou d'éligibilité est à un pas de conférer un droit à l'admission, c'est un pas de plus en avant²³⁴.

226. Voir Première partie, chapitre I-A-1).

227. Horace E. READ, "Case and Comment, Clubs and Societies — Expulsion of Member — Jurisdiction of Court to Interfere — Property Interest", (1932) *Can. Bar Rev.* 312, 315.

228. *Brady v. Heineky*, (1960) 24 D.L.R. 737.

229. Dans *Morrisson v. Ingles*, (1920) 2 W.W.R. 50, on a considéré le droit de voter comme un droit de propriété; dans *Lakeman & Barrett v. Bruce*, (1949) 3 D.L.R. 527. On a affirmé que le demandeur n'avait pas à démontrer un intérêt de propriété direct, dans le sens d'une possession personnelle.

230. *Abbott v. Sullivan*, (1952) 1 All England Reports 226; *Lee v. Showmen's Guild of Great Britain*, (1952) 1 All England Reports 1175 (AC); voir aussi: CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 539 et HICKLING, *loc. cit.*, note 23, 254.

231. CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 538.

232. *R.S.C. Ord. XV R 16*; voir aussi, par exemple, le *Judicature Act* albertain où l'on dit aussi que: "the court may make binding declarations or right, whether any consequential relief is or could be claimed".

233. HICKLING, *loc. cit.*, note 23, 262.

234. *Ibid.*

Il convient de souligner que ces recours, lorsqu'ils étaient fondés sur l'exécution ou l'interprétation d'un contrat, s'accommodaient bien de l'action représentative²³⁵.

b) L'action en dommages

Suite à l'adoption du *Trade Disputes Act en 1906* et ce, jusqu'en 1955, les tribunaux anglais considéraient qu'une association enregistrée sous le *Trade Union Act* de 1871 n'était pas une entité légale et qu'une expulsion injuste, par exemple,²³⁶ ne pouvait que faire l'objet d'une réclamation pour bris du contrat entre le membre expulsé et tous les autres membres; la réclamation contre l'association sous son nom enregistré pour les dommages subis suite à une telle expulsion par l'un de ses comités ou officiers devait donc être fondée sur le bris de contrat. Pour qu'une telle action réussisse, il aurait fallu démontrer que le comité ou l'officier avait agi avec le consentement de l'ensemble des membres à l'exclusion du demandeur car, si le geste n'était pas autorisé, les membres d'une association non incorporée ne conférant à aucune de leurs instances l'autorité d'agir illégalement en leur nom, l'association ne pouvait être tenue responsable. Par ailleurs, si le geste s'avérait autorisé par les règles de l'association, une telle autorité devait être attribuée tant au membre expulsé qu'aux autres membres. Aussi les tribunaux refusaient-ils de faire droit à une telle action en dommages dirigée contre l'association sous son nom enregistré. La décision de la Chambre des Lords, en 1955, à l'effet que la position spéciale d'une telle association qui assumait sous son nom enregistré une responsabilité collective rendait celle-ci passible d'une poursuite pour bris de contrat comme si elle était une entité légale²³⁷, allait initier un nouveau courant.

La législation n'avait toutefois pas de pendant canadien; même le *Trade Union Act* de 1872 n'allait pas aussi loin²³⁸. S'il n'était pas possible de poursuivre une association sous son nom collectif, restait

235. LLOYD, *loc. cit.*, note 203, 418.

236. *Kelly v. N.S.O.P.A.*, (1915) 84 L.J.K.B. 2236.

237. *Bonsor v. Musicians' Union*, (1955) 3 All England Reports 518; voir aussi CARROTHERS, *loc. cit.*, note 28, 70; Dennis LLOYD, "Notes of Cases, Damages for Wrongful Expulsion from a Trade Union", (1954) 17 *Mod. Law Rev.* 360; R.B. COOKE, "Notes of Cases, Damages for Wrongful Expulsion from a Trade Union — a further Comment", (1954) 17 *Mod. Law Rev.* 574; Dennis LLOYD, *loc. cit.*, note 36.

238. Le *Trade Union Act* canadien ne permettait pas à l'association d'ester en justice sous son nom enregistré ou collectif.

l'action représentative²³⁹. Celle-ci devait aussi s'avérer très incertaine pour satisfaire à une poursuite en dommages.

L'une des conditions essentielles à l'exercice d'une telle procédure résidait dans l'intérêt commun identique que devaient avoir les membres ainsi représentés²⁴⁰. De plus, bien qu'il n'en ait jamais été spécifiquement décidé, on considérait généralement que tout jugement en dommages issu d'une telle procédure ne pouvait être exécuté que contre les fonds collectifs de l'association; comment pouvait-il en être autrement alors qu'il n'y avait pas de procédure autorisant l'exécution d'un semblable jugement contre des individus ainsi représentés, non nommément désignés, et qui, de surcroît, n'étaient pas parties aux procédures et n'avaient aucun droit d'y prendre part²⁴¹. Ainsi donc les membres représentés dans une telle procédure ne pouvaient-ils être tenus responsables que dans la limite de leur intérêt dans la propriété collective syndicale.²⁴²

Si les dommages originaient d'un bris de contrat, l'action représentative, disponible seulement lorsque les membres avaient autorisé le geste fautif, risquait de succomber devant la mobilité du "membership" syndical. Quand bien même les biens de l'association auraient été détenus en une fiducie responsable des obligations de ses propriétaires temporaires²⁴³, encore fallait-il que ses détenteurs soient responsables pour qu'on puisse en faire le domaine de l'exécution du jugement²⁴⁴. Le même problème devait surgir lorsque les dommages résultaient d'un "tortious act" puisque des défenses séparées et distinctes étaient alors possible²⁴⁵.

S'il demeurait possible de poursuivre individuellement chacun des membres de l'association responsables des dommages²⁴⁶, cette procédure s'avérait, devant les technicalités et le nombre,

239. Voir Première partie, chapitre 3-A-2-a).

240. LLOYD, *loc. cit.*, note 203, 418.

241. LLOYD, *loc. cit.*, note 36, 133.

242. *Tunney v. Orchard*, (1955) 3 D.L.R. 15.

243. *Ibid.*; voir aussi la *Loi des associations ouvrières de 1872*, S.C. 1872, c. 30 et LLOYD, *loc. cit.*, note 203, 419 à 421.

244. Il s'agit de l'une des conditions essentielles à l'exercice d'une telle procédure; voir LLOYD, *loc. cit.*, note 203, 416 à 418.

245. E.F. WHITMORE, "Case and Comment, Trade Unions — Action for Wrongful Suspension — Applicability of *Kuzych v. White* — Representative Defendants", (1954) 32 *Can. Bar Rev.* 201, 210.

246. LLOYD, *loc. cit.*, note 203, 418, WHITMORE, *loc. cit.*, note 47, 199 à 201; *Orchard v. Tunney*, (1957) R.C.S. 436; LLOYD, *loc. cit.*, note 54, 88.

impraticable. S'il était possible de recouvrer des dommages des officiers ou membres du comité responsables des dommages subis²⁴⁷, l'obligation de prouver la malice²⁴⁸ pouvait diminuer les chances du succès; de plus, la solvabilité de ceux-ci n'offrait pas les mêmes garanties que la propriété collective syndicale.

La forme inadéquate des recours devait souvent forcer les tribunaux à adopter une attitude moins technique et à faire que justice et sens commun triomphent d'une analyse légale stricte²⁴⁹. Elle devait contribuer indéniablement à la reconnaissance judiciaire d'un statut particulier à l'association de salariés.

II) Au Québec

Les syndicats incorporés sous la *Loi des syndicats professionnels* pouvaient, en tant qu'entité légale distincte de celle de leurs membres, être recherchés en justice. Suite à l'adoption en 1938 de la *Loi favorisant l'exercice de certains droits*²⁵⁰, l'association de salariés non incorporée pouvait être appelée à se défendre en justice sous son nom collectif. Si l'un comme l'autre pouvaient faire l'objet d'une injonction les empêchant de faire un geste attentatoire à l'exercice du droit d'association par un membre²⁵¹, seul le syndicat incorporé était soumis au pouvoir de surveillance de la Cour supérieure²⁵² et seul l'officier d'un tel syndicat pouvait faire l'objet d'un bref de *quo warranto*²⁵³. S'il ne faisait aucun doute que le bref de

247. CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 541.

248. Dans *Abbott v. Sullivan*, (1952) 1 All England Reports 226, on a dit qu'en l'absence de malice, il ne serait pas possible de recouvrer des dommages.

249. LLOYD, *loc. cit.*, note 36, 134; voir aussi *Metallic Roofing Co. of Canada v. Local Union no 30*, (1905) O.L.R. 171 où l'on avait dit: "... it would be a most deplorable result if a plaintiff should be bound to be practically without remedy in a case of this kind" et le juge Denning, dissident, dans *Abbott v. Sullivan*, (1952) 1 All England Reports 226, "I should be sorry to think that if a wrong has been done, the plaintiff is to go without a remedy simply because no one can find a peg to hang it on".

250. *Supra*, note 207.

251. BEAULIEU, *op. cit.*, note 12, 279-280.

252. *Barbeau v. Fraternité des plombiers électriciens de Québec*, (1935) 74 C.S. 286; il s'agit de l'article 50 du Code de procédure civile (ancien); un bref de *sciere facias* pourrait aussi être décerné tant contre un syndicat incorporé que non incorporé, voir art. 978 C.p.c. (ancien) ou art. 828 C.p.c. (actuel).

253. L'article 987 du Code de procédure civile édictait que toute personne intéressée pouvait porter plainte lorsqu'un individu usurpait, prenait sans permission, tenait ou exerçait illégalement une charge publique, une franchise ou une prérogative, dans la province; ou une charge dans une corporation, un corps ou bureau public, soit que cette charge existe de droit commun ou soit créée par un statut ou ordonnance.

*mandamus*²⁵⁴ pouvait être utilisé pour enjoindre un syndicat incorporé d'accomplir un acte ou un devoir que la loi lui imposait²⁵⁵, la possibilité de s'en prévaloir contre une association non incorporée était moins certaine. Si certains²⁵⁶ ont pu conclure que le droit d'assigner en justice un groupement non incorporé permettait, lorsqu'un membre en était illégalement exclu, de lui appliquer le paragraphe 2 de l'article 992 du Code de procédure civile tout comme s'il avait été amendé à cet effet:

"Lorsqu'une corporation omet, néglige ou refuse de... rétablir dans leurs fonctions ceux de ses membres qui ont été destitués sans cause légale"

d'autres en doutaient fortement²⁵⁷. Enfin, la reconnaissance d'un statut institutionnel à l'association accréditée devait permettre l'émission du *mandamus* sous le cinquième paragraphe dudit article:

"Dans tous les autres cas, lorsque le demandeur est intéressé dans l'accomplissement d'un acte ou devoir qui n'est pas d'une nature purement privée."

L'action en dommages, tant sur une base contractuelle que délictuelle, pouvait sans aucun doute être dirigée contre le syndicat incorporé²⁵⁸; on eut toutefois été en droit d'attribuer à la procédure qu'avait instaurée la loi de 1938 les mêmes restrictions que connaissent l'action représentative²⁵⁹ ou la poursuite d'une association sous son nom enregistré²⁶⁰. Nos tribunaux ont cependant ignoré les difficultés que comportait l'exécution d'un jugement en dommages sur la propriété collective d'une association non incorporée et ont fait droit à une poursuite en dommages dirigée contre celle-ci²⁶¹.

Maintenant, non seulement l'association accréditée peut-elle, selon l'article 60 du Code de procédure civile, poursuivre, être poursuivie et répondre des dommages causés par ses officiers et

254. Art. 992 du Code de procédure civile (ancien).

255. *Trahan v. Fraternité des employés de tramway*, (1929) 68 C.S. 71.

256. BEAULIEU, *op. cit.*, note 12, 290-291; *Comtois v. Union locale des lambrisseurs de navires*, (1948) B.R. 671; *Droeger v. S.I.U.*, (1954) B.R. 792.

257. *Dupont v. Steamship Checkers*, (1954) C.S. 309.

258. *S.I.U. v. Stern*, (1961) S.C.R. 682.

259. SPECTOR, *loc. cit.*, note 217.

260. En vertu du *Trade Union Act* britannique de 1871.

261. *S.I.U. v. Stern*, (1961) S.C.R. 682.

membres sur son propre patrimoine²⁶², mais elle peut aussi être recherchée par voie de *mandamus*²⁶³ et ses officiers, par voie de *quo warranto*²⁶⁴.

CONCLUSION À LA PREMIÈRE PARTIE

Des premiers fondements de l'intervention judiciaire dans les affaires internes des associations ouvrières, on pourrait, en une caricature, souligner leur calvitie, tellement les tribunaux ont pu à l'occasion tirer les règles du droit existantes par les cheveux pour protéger certains droits individuels. Essentiellement suscitée par le souci d'assurer à l'individu le droit de gagner sa vie, l'intervention des tribunaux, devant le phénomène croissant des diverses formes de sécurité syndicale et l'immunité de l'employeur, pénétrait la régie interne des syndicats. L'attribution législative de prérogatives à ces associations permettait finalement aux tribunaux de sortir des sentiers traditionnels, de passer outre aux écueils que représentaient le contrat d'association et les règles procédurales; le caractère institutionnel de l'association accréditée ne commandait-il pas de celle-ci qu'elle respecte la spécificité de ses objets, qu'elle agisse de façon juste et raisonnable, qu'elle puisse répondre de ses actes.

Toutefois, l'encombrement des rôles des tribunaux faisait du recours judiciaire une solution qui pouvait être longue à venir et souvent onéreuse. De plus, l'application de l'exception nébuleuse de l'*ultra vires* à la règle de l'épuisement des recours internes plaçait l'individu dans l'incertitude puisque seuls les tribunaux pouvaient lui indiquer s'il pouvait se dispenser de recourir aux instances syndicales.

262. Arts 60 et 115 C.p.c.

263. Art. 844 C.p.c. (actuel).

264. Art. 838 C.p.c. (actuel).

DEUXIÈME PARTIE: L'INTERVENTION LÉGISLATIVE

Introduction

Si le législateur avait permis l'entrée du syndicalisme dans la légalité puis faciliter son expansion, il allait aussi lui imposer certaines obligations. Si l'encadrement législatif actuel des intérêts individuels et collectifs nous intéresse plus précisément, il convient cependant d'en connaître les précédents et les limites.

CHAPITRE I: LES PRÉCÉDENTS AMÉRICAINS

A- Le "New-Deal" des années 30

La politique du "New Deal" préludait à des changements significatifs dans le droit du travail américain; ainsi les lois Norris-La Guardia²⁶⁵ et Wagner²⁶⁶ avaient-elles pour buts de favoriser l'extension du syndicalisme ouvrier et de permettre la solution pacifique des conflits de travail²⁶⁷. Si le premier de ces buts devait être atteint, les effectifs syndicaux ayant quadruplé en un peu plus d'une décennie, le second accusait un certain échec, les grèves se succédant à un rythme effarant²⁶⁸. La réaction se manifesta en 1947 par l'adoption de la loi Taft-Hartley, le "*Labor Management Relations Act*", qui venait amender le "*National Labor Relations Act*" de 1935²⁶⁹.

B- Le "Labor Management Relations Act" de 1947

Dans son essence, la loi de 1947 restreignait l'exercice du droit de grève, précisait les anciennes dispositions relatives à la convention collective, octroyait aux syndicats la capacité d'ester en justice en demande ou en défense, devenant par là même des entités juridiques distinctes aux fins de la loi, et, plus pertinemment en ce

265. *Anti-Injunction Act*, adopté en 1932, il restreignait l'usage de l'injonction dans les conflits de travail; voir BEAULIEU, *op. cit.*, note 12, 50.

266. *National Labor Relations Act*, adopté en 1935; il réglementait les relations patronales-ouvrières; voir BEAULIEU, *op. cit.*, note 12, 51.

267. BEAULIEU, *op. cit.*, note 12, 50 à 52.

268. *Ibid.*

269. *Ibid.*

qui nous concerne, elle innovait par l'établissement d'une distinction très nette entre l'intérêt collectif des associations de salariés et l'intérêt individuel de chacun de ceux-ci.²⁷⁰

Ainsi, si le "*National Labor Relations Act*" de 1935, dans le dessein d'établir un équilibre dans les relations patronales-ouvrières, avait protégé les salariés contre certaines pratiques injustes de la part de leur employeur²⁷¹, les amendements de 1947 y ajoutaient une série de pratiques interdites aux syndicats à l'endroit des salariés²⁷². On y édictait que toute entrave ou coercition dans l'exercice des droits que garantissait la loi aux salariés par un syndicat où ses agents constituait une pratique injuste²⁷³; ces droits auxquels on référerait se lisaient ainsi:

"... The right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection, and... the right to refrain from any or all of such activities except to the extent that such right may be affected by an agreement requiring membership in a labor organization as a condition of employment..."²⁷⁴

L'appartenance au syndicat ne pouvait être requise comme condition d'emploi que si l'association était certifiée, que si un vote majoritaire des salariés l'avait préalablement autorisée et que si elle ne pouvait affecter les salariés qu'après trente jours de travail chez l'employeur²⁷⁵. On y faisait défense à l'employeur de congédier un salarié, par suite de l'application d'une telle clause, s'il avait des motifs raisonnables de croire que l'admission ne lui avait pas été disponible aux mêmes conditions que celles généralement applicables aux autres membres ou qu'on lui avait refusé l'admission ou qu'on l'avait expulsé de l'association pour un motif autre que le défaut de payer les frais d'entrée et cotisations ordinaires²⁷⁶. De même on interdisait au syndicat

270. *Id.*, 52 à 56 et Xavier BLANC-JOUVAN, *Les rapports collectifs de travail aux États-Unis*, Paris, Dalloz, 1957, pp. 506-507.

271. *National Labor Relations Act*, 1935, art. 7.

272. BLANC-JOUVAN, *op. cit.*, note 270, 507, signale que de semblables limitations au pouvoir des syndicats avaient été rejetées par le Sénat lors des débats précédant l'adoption de la loi de 1935.

273. *Labor Management Relations Act*, 1947, art. 8 b) 1) A).

274. *Id.*, art. 7; voir aussi BLANC-JOUVAN, *op. cit.*, note 270, 508.

275. *Id.*, art. 8 a) 3).

276. *Ibid.*

"To cause or attempt to cause an employer to discriminate against an employee in violation of subsection (a) (3) or to discriminate against an employer with respect to whom membership in such organization has been denied or terminated on some ground other than his failure to tender the periodic dues and the initiation fees uniformly required as a condition of acquiring or retaining membership,"²⁷⁷.

On interdisait aussi au syndicat d'exiger des salariés auxquels s'appliquait une clause de sécurité syndicale comme condition de leur admission le paiement de droits d'entrée excessifs ou discriminatoires²⁷⁸.

On y prévoyait aussi que seuls les syndicats ayant déposé auprès du Secrétaire du travail leurs constitutions et règlements et lui ayant fait un rapport indiquant leur nom et l'adresse de leur principale place d'affaires, les noms, titres et rémunérations de leurs principaux officiers, la manière dont ces officiers ont été élus ou nommés, le montant de la cotisation syndicale et des droits d'entrée et un état détaillé des règles d'admission, de discipline et autres relatives au processus décisionnel, pouvaient devenir agents négociateurs, se prévaloir des dispositions interdisant certaines pratiques à l'employeur et établir l'atelier syndical²⁷⁹; de plus, le défaut d'informer annuellement le Secrétaire du travail de toute modification relative à ces informations, de lui transmettre annuellement copie de ses états financiers et de mettre ceux-ci à la disposition des membres du syndicat²⁸⁰, comme le défaut de ses dirigeants de déclarer qu'ils n'étaient pas communistes²⁸¹, entraînait pour le syndicat la perte des privilèges que conférait la loi.

Bien que seulement une infime minorité de syndicats aient fait preuve de méthodes anarchiques et de corruption, les révélations qu'avait fait jaillir un comité sénatorial chargé, dans les années cinquante, de faire enquête sur les activités syndicales eurent un tel impact sur le public que le Congrès, devant les pressions populaires, adoptait, en 1959, une loi réglementant la régie interne des

277. *Id.*, art. 8 b) (2); plusieurs législatures d'état, se prévalant de la disposition de la loi leur permettant de légiférer sur le sujet, interdirent la conclusion d'entente ayant pour effet de priver un individu de travail à cause de son appartenance ou de sa non-appartenance à un syndicat.

278. *Id.*, art. 8 b) (5).

279. *Id.*, art. 9 f).

280. *Id.*, art. 9 g).

281. *Id.*, art. 9 h).

associations ouvrières: le "*Labor Management Reporting and Disclosure Act*"²⁸².

C- Le "*Labor Management Reporting and Disclosure Act*" de 1959

Cette loi était conçue sur certaines prémisses. On avait constaté certains abus de pouvoirs de la part des dirigeants syndicaux; le comité n'avait-il pas mis en lumière des exemples de détournement de fonds syndicaux par les officiers, de conclusions de contrats collectifs complaisants par ces derniers en retour de pots-de-vin de la part de l'employeur, d'usage de fraude et de violence dans les élections syndicales... Puisque le gouvernement était partiellement responsable de la croissance des associations ouvrières et de leurs pouvoirs sur ceux qu'elles représentaient, il lui incombait d'assurer l'élimination de ces abus. Si de tels abus ne pouvaient être tolérés, il n'en restait pas moins que, par souci de préserver l'autonomie du mouvement ouvrier, la réforme incombait de façon prédominante aux associations et à leurs membres. Aussi, les abus étant attribuables à une absence ou lacune de procédures démocratiques dans la régie interne des syndicats, il fallait mettre l'accent sur la restauration de procédures démocratiques chez ceux-ci, en guise d'instrument de réforme²⁸³.

1) Une charte des droits des syndiqués

Si cette loi reconnaissait aux syndicats le droit d'assujettir les membres à des règles justes et raisonnables, elle édictait aussi ceci:

"Any provision of the constitution and by laws of any labor organization wich is inconsistent with the provisions of this section shall be of no force or effect"²⁸⁴

Ainsi reconnaissait-elle à tout membre d'une association ouvrière des droits et privilèges égaux à l'intérieur de celle-ci de désigner des candidats, de voter aux élections, d'assister aux assemblées syndicales, de participer à ses délibérations et d'y voter²⁸⁵. Tout membre avait le droit de se réunir librement avec d'autres membres, le droit d'exprimer librement ses opinions²⁸⁶, le

282. *L.M.R.D.A.* (1959), aussi connu comme *Landrum-Griffin Act*.

283. CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 510.

284. *L.M.R.D.A.*, (1959), art. 411 b).

285. *Id.*, art. 411 a) 1).

286. *Id.*, art. 411 a) 2).

droit à ce que toute augmentation du montant des cotisations et droits d'entrée ne soit perçue que consécutivement à un vote majoritaire tenu au scrutin secret au cours d'une assemblée générale des membres dûment convoquée à cet effet²⁸⁷. Il avait aussi le droit d'intenter toute poursuite devant un tribunal ou organisme judiciaire contre l'association ou ses officiers — sujet cependant à l'épuisement préalable de recours internes raisonnables dont les délais sont inférieurs à quatre mois — le droit de témoigner devant tout tribunal ou organisme judiciaire, de réclamer une intervention ou de faire rapport auprès d'un législateur sauf lorsque tel geste est encouragé de façon directe ou indirecte par l'employeur²⁸⁸. Enfin, on lui reconnaissait le droit, sauf au cas de non-paiement des cotisations, de n'être mis à l'amende, suspendu, expulsé ou autrement puni qu'après avoir été informé par écrit des offenses spécifiques reprochées et avoir eu une opportunité raisonnable de préparer sa défense et de la faire pleinement valoir lors d'une juste audition²⁸⁹.

Toute violation de l'un de ces droits justifiait le syndiqué lésé d'intenter une poursuite civile²⁹⁰. De plus, on faisait obligation aux syndicats de mettre à la disposition de leurs membres copies des conventions collectives les affectant²⁹¹ et de les informer des droits que leur accordait la loi²⁹².

2) L'obligation de divulguer certaines informations

Se basant sur la prémisse que la publicité de certaines informations favorisait la démocratie interne et permettait d'enrayer les abus, on ajoutait aux informations que requérait déjà la loi de 1947²⁹³.

Ainsi, à ses états financiers que devait transmettre annuellement l'association, s'ajoutait un rapport détaillé des salaires, allocations et autres frais versés directement ou indirectement à tout officier ou employé, des prêts faits directement ou indirectement à tout officier, employé, membre ou entreprise, de tous les autres

287. *Id.*, art. 411 a) 3).

288. *Id.*, art. 411 a) 4).

289. *Id.*, art. 411 a) 5).

290. *Id.*, art. 412.

291. *Id.*, art. 414.

292. *Id.*, art. 415.

293. *Supra*, notes 280 et 282, art. 431 a).

déboursés²⁹⁴. Ces renseignements devaient être disponibles aux syndiqués, lesquels, de surcroît, avaient le droit de consulter les registres et rapports de l'association pour vérifier lesdits renseignements²⁹⁵.

On requérait aussi des officiers et employés qu'ils transmettent annuellement un rapport détaillé de tous leurs revenus directs ou indirects²⁹⁶ et des employeurs qu'ils divulguent tout paiement fait ou prêt consenti à un syndicat, officier, agent ou représentant dudit syndicat, de même que toute dépense destinée à interférer, restreindre ou contraindre ses employés dans l'exercice des droits que leurs conféraient les législations du travail²⁹⁷. Le contenu de ces rapports constituait une information publique.

Quiconque violait de quelque façon l'une des dispositions de ce chapitre était passible d'une amende maximale de dix mille dollars, ou d'un emprisonnement n'excédant pas un an, ou des deux à la fois²⁹⁸. Il était de plus possible au Secrétaire du travail d'intenter une poursuite civile pour remédier à toute violation²⁹⁹.

3) Les obligations dans l'exercice des tutelles syndicales

Les constitutions des unions internationales autorisaient leurs officiers à suspendre le gouvernement ordinaire d'un syndicat local affilié, à assumer le contrôle des biens de ce dernier et à gérer ses affaires; elles prévoyaient les procédures et les étapes à franchir avant que ne soit imposée une telle tutelle. Pouvant être imposée pour prévenir les détournements ou mauvais usages des fonds syndicaux, pour restaurer la démocratie chez un syndicat local despotique, pour éviter les actions subversives, grèves irresponsables et violations de contrat par les officiers locaux, ou pour ressusciter une association moribonde, la tutelle syndicale s'avérait indispensable. Malheureusement, elle avait aussi été une source virulente d'autocratie politique et de corruption financière.

Afin d'enrayer les abus que pouvait permettre une telle tutelle, la loi édictait qu'elle ne pouvait être établie et administrée par une association sur l'une de ses constituantes que conformément à ses

294. *Supra*, note 282, art. 431 b).

295. *Id.*, art. 431 c).

296. *Id.*, art. 432.

297. *Id.*, art. 433.

298. *Id.*, art. 439.

299. *Id.*, art. 440.

règles constitutionnelles et qu'aux seules fins de corriger la corruption ou mauvaise gestion financière, d'assurer l'application des conventions collectives et autres devoirs des officiers et représentants locaux, de restaurer des procédures démocratiques ou d'assurer autrement la réalisation des objets de celle-ci³⁰⁰.

On interdisait, pendant la période où un syndicat était sous tutelle, le décompte des votes des délégués de ce syndicat à toute convention ou élection de l'association exerçant la tutelle, à moins que lesdits délégués n'aient été élus lors d'un scrutin secret accessible à tous les membres du syndicat sous tutelle; le transfert de tous fonds autres que la cotisation régulière du syndicat sous tutelle à l'association l'exerçant était aussi interdit³⁰¹.

L'association exerçant la tutelle devait informer par écrit, dans les trente jours de l'imposition de celle-ci et par la suite semi-annuellement, le Secrétaire du travail des raisons de la mise sous tutelle, de la nature de son exercice et de l'étendue de la participation des syndiqués³⁰². Il était possible au Secrétaire du travail, à un syndicat sous tutelle ou un membre de ce dernier, d'intenter une poursuite civile pour assurer le respect des dispositions de ce chapitre³⁰³.

4) Les élections syndicales

Puisque les politiques d'une association ouvrière étaient formulées et administrées par ses officiers, on concluait que leur élection constituait le coeur même de la démocratie syndicale; la réceptivité des dirigeants syndicaux à l'endroit des membres ne dépendait-elle pas de la fréquence des élections, d'une juste opportunité de candidature et de vote et d'un décompte honnête des résultats. Aussi la loi établissait-elle les conditions essentielles à la conduite des élections syndicales.

Les officiers locaux devaient être élus au moins à tous les trois ans et ce, au scrutin secret³⁰⁴. On exigeait qu'il y ait une opportunité raisonnable de mises en candidature et on garantissait à tout

300. *Id.*, art. 462.

301. *Id.*, art. 463.

302. *Id.*, art. 461.

303. *Id.*, art. 464.

304. *Id.*, art. 481 b; l'article 481 a) prévoyait que les officiers nationaux et internationaux devaient être élus au moins une fois tous les cinq ans au scrutin secret soit par des délégués ainsi désignés, soit par les membres.

syndiqué en règle le droit de se porter candidat et de détenir un poste, de voter ou autrement supporter les candidats de son choix sans interférence ni représailles d'aucune sorte, d'être préalablement avisé par écrit de la tenue d'une élection; on stipulait aussi que tout membre en règle avait droit à un vote³⁰⁵.

Afin d'empêcher les officiers en place de profiter d'avantages injustes, on exigeait du syndicat qu'il distribue aux mêmes conditions la publicité de tout candidat et qu'il s'abstienne de toute discrimination à l'endroit de l'un ou plusieurs de ceux-ci; on y interdisait l'utilisation des fonds syndicaux pour favoriser une ou plusieurs candidatures; de plus, tout candidat avait droit de consulter, au bureau du syndicat, la liste des membres de l'association et de désigner un observateur aux bureaux de scrutin et au décompte des votes³⁰⁶.

Celui qui entendait contester une élection devait d'abord épuiser les recours internes; si ceux-ci ne faisaient pas droit à sa requête dans un délai de trois mois, il lui était alors possible de porter sa plainte devant le Secrétaire du travail qui, après enquête, si la plainte s'avérait fondée, pouvait s'adresser aux tribunaux pour faire annuler l'élection; les tribunaux, sur preuve qu'une violation de l'une des dispositions de la loi avait pu affecter le résultat de l'élection, l'annulaient et ordonnaient la tenue d'une nouvelle élection sous la supervision du Secrétaire du travail³⁰⁷. La loi prévoyait aussi que, s'il s'avérait que la constitution et les règlements d'un syndicat ne prévoyaient pas de procédure adéquate pour la destitution d'un officier élu coupable d'une offense sérieuse, un tel officier pouvait être destitué, pour cause prouvée suite à une audition, par un vote au scrutin secret des membres de l'association³⁰⁸.

5) Les garanties d'intégrité

La loi énonçait qu'il était du devoir de tout officier ou représentant d'un syndicat de détenir les argent et biens de l'association pour le bénéfice de celle-ci et de ses membres, de gérer,

305. *Id.*, art. 481 e).

306. *Id.*, art. 481 c) et g); lors d'élections à un niveau autre que local, on exigeait que les votes des membres de chaque syndicat local soient comptés séparément et que les résultats en soient publiés séparément, voir art. 481 e).

307. *Id.*, art. 482.

308. *Id.*, art. 481 h).

investir et dépenser conformément aux dispositions constitutionnelles, de s'abstenir de toute situation le plaçant en conflit d'intérêt et ce, quand bien même les dispositions constitutionnelles l'y autoriseraient³⁰⁹.

De plus, on obligeait tout officier, agent ou autre représentant et employé d'un syndicat à fournir caution³¹⁰ et on interdisait au syndicat de leur consentir des prêts pour un montant total excédant deux mille dollars³¹¹. On interdisait aussi à toute personne qui était ou avait été membre du parti communiste, ou qui avait été reconnue coupable de certains crimes ou d'une violation de certaines dispositions de la loi, de détenir un poste ou emploi au sein du syndicat ou même d'agir comme consultant et ce, pour les cinq années consécutives à leur condamnation ou, s'il y avait eu emprisonnement, de la fin de celui-ci, ou, s'il s'agissait de l'appartenance au parti communiste, de la fin de celle-ci³¹².

Toute infraction à l'une de ces dispositions était punissable d'amende dont les maxima pouvaient atteindre, dans certains cas, dix mille dollars³¹³.

6) La protection de l'exercice des droits reconnus par la loi

La loi interdisait à tout syndicat, officier, agent ou autre représentant et employé de celui-ci d'imposer une amende, suspension, expulsion ou autre sanction à un syndiqué suite à l'exercice par celui-ci de l'un des droits que lui reconnaissait cette loi; à cet effet, il était possible au syndiqué lésé d'intenter une poursuite civile devant les tribunaux³¹⁴. De plus, toute personne qui, dans le but d'empêcher l'exercice d'un droit que la loi confère au syndiqué,

309. *Id.*, art. 501.

310. *Id.*, art. 502 a); le montant de la caution devait représenter au moins 10% des fonds qu'il était appelé à manipuler.

311. *Id.*, art. 503 a); de plus, on interdisait à l'employeur et au syndicat de payer toute amende à laquelle avait été condamné un officier ou employé, suite à la violation de l'une des dispositions de ce chapitre, voir l'article 503 b).

312. *Id.*, art. 504 a); les crimes dont il est question sont: "robbery, bribery, extortion, embezzlement, grand larceny, burglary, arson, violation of narcotics laws, murder, rape, assault with intent to Kill, assault which inflicts grievous bodily injury"; pour ce qui est de la violation de certaines dispositions de la loi, il s'agit de celles relatives à la divulgation d'information et à la tutelle syndicale.

313. *Id.*, arts 501 c), 502 b), 503 c), 504 b).

314. *Id.*, art. 529.

faisait pression sur celui-ci, par l'usage ou la menace d'user de violence ou de force, commettait une infraction passible d'une amende maximale de mille dollars et/ou d'un emprisonnement n'excédant pas un an³¹⁵.

D- Législations sur les droits civils

La majorité des états américains avait adopté des lois sur les justes méthodes d'emploi qui prohibaient toute discrimination dans l'emploi fondée soit sur la race, la couleur, l'origine nationale, la croyance ou la religion; toutefois, les états où régnait le racisme n'avaient pas légiféré en la matière³¹⁶.

Ainsi ce ne devait être qu'en 1964 que le Congrès, suite aux protestations croissantes contre les pratiques discriminatoires de certains employeurs et syndicats en matière d'emploi, adoptait une législation sur les droits civils³¹⁷ qui, entre autres, réglementait les politiques d'admission des associations ouvrières reliées à une industrie affectant le commerce³¹⁸. On y stipulait que le fait pour une telle association:

“(1) To exclude or to expel from its membership, or otherwise to discriminate against, any individual because of his race, color, religion, sex or national origin; or (2) to limit, segregate, or classify its membership, or to classify or refuse to refer for employment any individual, in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities, or would limit such employment opportunities, or otherwise adversely affect his status as an employee or as an applicant for employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin; or (3) to cause or attempt to cause an employer to discriminate against an individual in violation of this section.”³¹⁹

constituait une “unlawful employment practice”.

Pour appliquer ces dispositions, le Congrès avait institué la “Equal Employment Opportunity Commission”³²⁰.

315. *Id.*, art. 530.

316. MC ALLISTER, *op. cit.*, note 25, 40.

317. *Civil Rights Act*, Public Law, 88-352, 78 Stat. 241 (1964).

318. *Id.*, art. 701 d); cette loi fédérale ne pouvait être utilisée par un individu si l'état où est survenu l'acte discriminatoire a adopté une législation interdisant un tel acte; il s'agit en sorte d'une couverture constitutionnelle.

319. *Id.*, art. 703 c).

320. *Id.*, art. 705.

Sur réception d'une plainte, elle faisait enquête et, s'il y avait motif raisonnable de croire qu'on avait transgressé la loi, elle devait s'efforcer par des méthodes non formelles de conciliation et de persuasion de mettre fin à la pratique interdite; si toutefois elle ne réussissait pas à obtenir un règlement dans les soixante jours de la plainte, elle en avisait l'individu qui alors pouvait intenter une poursuite civile devant la Cour fédérale³²¹. Celle-ci ne pouvait ordonner la réintégration ou l'admission que si le refus d'admettre l'individu ou son expulsion était fondée sur l'un des motifs de discrimination interdits³²².

CHAPITRE 2: LES LÉGISLATIONS CANADIENNES

Introduction

Il n'y a nul doute que les législations américaines eurent un certain impact auprès des législatures canadiennes. Toutefois, les interventions de celles-ci dans l'encadrement des intérêts collectifs et individuels devaient être plus tardives et moins prononcées.

Ainsi, la reconnaissance vraiment positive du syndicalisme et l'organisation des relations du travail par les législatures canadiennes ne devaient-elles apparaître qu'au milieu des années quarante³²³. Ce n'est en effet qu'en 1944, par exemple, que les législateurs fédéral³²⁴ et québécois³²⁵, inspirés par la législation américaine de 1935,³²⁶ consacraient le droit d'association,

321. *Id.*, art. 706; s'il s'agissait d'un cas d'importance publique générale, la cour pouvait autoriser le procureur général à intervenir en l'instance; de même, le procureur général pouvait-il, lorsqu'il décelait un système de résistance au plein exercice des droits que reconnaissait la loi, intenter une poursuite civile (art. 707 a)); le fait d'opposer une résistance à la Commission ou à l'un de ses agents constituait une infraction passible, sur poursuite sommaire, de sanction (art. 714).

322. *Id.*, art. 706 g).

323. VERGE, *op. cit.*, note 11, 79 à 82; BEAULIEU, *op. cit.*, note 12, 87 et ss. et 175 et ss.

324. L'Arrêté en Conseil 1003, adopté en 1944; en 1948, on lui substituait la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, (S.C. 1948), 11-12 Geo. VI, c. 54) qui, en 1970, sera intégrée au *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1.

325. *Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1944, 8 Geo. VI, c. 30, qui sera abrogée en 1964 par la *Code du travail* (S.Q. 1964, 12-13 Eliz. II, c. 45).

326. *National Labor Relations Act*, adopté en 1935.

reconnaissaient à l'association détenant un appui majoritaire le pouvoir de représenter tous les salariés d'un groupe donné et instaurent le principe de la négociation collective obligatoire. Alors que la première législation interdisant aux associations ouvrières certaines pratiques discriminatoires à l'endroit des salariés se manifestait en 1951,³²⁷ la loi américaine trouvait un certain écho, dès les années soixante, tant auprès du législateur fédéral³²⁸ que de certaines législatures provinciales³²⁹.

Il convient certes, après une telle esquisse de l'évolution législative canadienne, de s'attarder plus sérieusement à l'état actuel de l'encadrement législatif des intérêts collectifs et individuels en droit du travail.

A- L'encadrement actuel des intérêts collectifs et individuels

1) D'abord, la sécurité syndicale et le droit d'association

Si les législations canadiennes autorisaient de façon non équivoque la conclusion d'ententes requérant, comme condition d'emploi, l'appartenance à une association de salariés³³⁰, elles consacraient aussi le droit de tout salarié d'appartenir à une telle association et de participer à ses activités et à son administration³³¹.

327. La première loi sur les justes méthodes d'emploi a été adoptée en 1951 par le parlement ontarien; le fédéral devait suivre en 1953 (S.C. 52/53, 1-2 Eliz. II, c. 19), qui en 1970 sera intégrée au *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1 (sous la Partie I).

328. *Loi des déclarations des corporations et syndicats ouvriers*, S.C. 1962, 10-11 Eliz. II, c. 26; *Maritime Transportation Unions Trustees Act*, S.C. 1963, c. 17.

329. *Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1960, c. 202, arts 60 et suivants sur les tutelles syndicales.

330. L'article 6 (1) de la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, S.C. 1948, 11-12 Geo. VI, c. 54, stipulait que "Nothing in this Act prohibits the parties to a collective agreement from inserting in the collective agreement a provision requiring, as a condition of employment, membership in a specified Trade Union, or granting a preference of employment to members of a specified Trade Union"; toutefois les provinces ont adopté une disposition semblable dans leurs lois à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard qui permettait l'embauche préférentielle et du Québec qui stipulait que la convention collective pouvait contenir toute clause relative aux conditions de travail des salariés et non contraire à l'ordre public et à la loi.

331. La loi fédérale (*supra*, note 324) stipulait à l'article 3 (1) que: "Every employee has the right to be a member of a Trade Union and to participate in its lawful activities"; toutes les lois provinciales, à l'exception de celle de l'Alberta, contenaient une disposition similaire.

Aussi, le Juge Whittaker, dans l'affaire *Kuzych*³³², devant un tel état de fait, doutait-il qu'une disposition qui se lisait alors ainsi:

"Every employee shall have the right to be a member of a trade union or employees' organization in which he is eligible for membership and to participate in the lawful activities thereof."³³³

n'ait que pour objet de protéger le salarié contre toute discrimination de l'employeur par suite de l'exercice de l'un de ces droits. Il s'expliquait ainsi:

"It may be argued that the above sections were intended simply as a declaration of the rights of an employee against an employer seeking to discriminate against an employee because he belongs to a labour organization. If that was the intention the sections were unnecessary because ample penalties are provided elsewhere against such discrimination. It would be argued with equal or greater force that in view of the tacit, if somewhat negative, recognition of closed shop agreements contained in both P.C. 1003 and the above ch. 44 to which I have already referred, the sections in question were enacted to protect the employee from expulsion from his union. Admittedly this intention is not clearly apparent. The matter would appear to be deserving of further serious consideration".³³⁴

Toutefois, ni la Cour d'appel³³⁵, ni le Conseil Privé³³⁶ ne retinrent cette interprétation et, qui plus est, le juge Wilson, une dizaine d'années plus tard, la rejetait ainsi:

"The argument is that the legislature, having accepted closed-shop agreements, intended to protect workmen by requiring Unions to accept them as members, so that no workman would lose or be refused employment because of the existence of a closed shop agreement. But if the legislature intended to legislate thus, I would expect to find different wording clearly imposing on unions the duty of accepting qualified workmen as members and not merely asserting the right of a working man to belong to an unspecified union."³³⁷

Le fait que les législations de l'époque n'interdisaient spécifiquement qu'à l'employeur certaines pratiques visant à

332. *Kuzych v. White*, (1949) 4 D.L.R. 662; (1949) 2 W.W.R. 558.

333. *Industrial Conciliation and Arbitration Act*, S.B.C. 1947, c. 44, art. 3 (1).

334. *Kuzych v. White*, (1949) 4 D.L.R. 662; (1949) 2 W.W.R. 558, 574.

335. *White v. Kuzych*, (1950) 4 D.L.R. 187.

336. *White v. Kuzych*, (1951) 3 D.L.R. 641.

337. *Gee v. Freeman*, (1959) 16 D.L.R. (2d) 65, 77-78.

restreindre le droit d'association des salariés, justifiait l'interprétation généralement retenue. Toutefois, certaines lois prévoyaient déjà des exceptions à l'application des clauses de sécurité syndicale³³⁸, exceptions qui allaient tantôt se multiplier.

2) La protection de certains droits individuels

a) Le droit au travail

Si, dans un premier temps, certaines législations, bien qu'autorisant la conclusion de clauses de sécurité syndicale, protégeaient ainsi l'allégeance syndicale à une autre association que celle spécifiée dans ladite clause:

"No provision in a collective agreement requiring an employer to discharge an employee because such employee is or continues to be a member of, or engages in activities on behalf of a union other than a specified Trade union, is valid."³³⁹

les syndicats avaient réussi à contourner cette disposition. La clause de sécurité syndicale ne prévoyait pas spécifiquement comme condition d'emploi l'interdiction d'allégeance à une autre association, mais bien l'appartenance à l'association représentative; comme il était possible à l'association d'expulser, en vertu de sa constitution et de ses règlements, tout membre coupable de double allégeance, l'employeur pouvait ainsi se voir obligé de congédier l'employé ainsi évincé des rangs de l'association représentative. C'est là l'interprétation qu'avait donnée le juge Wilson de cette disposition législative:

"They have in effect, been discharged because of their allegiance to another Union and the presumed intention of S. 6, SS. (2) thereby, perhaps, defeated. But statutory restrictions on the right to contract are to be strictly interpreted... Can I take the acts together as effectively breaking the statutory provision... I think not: the provisions of the collective agreement do not offend against the statute, and the provisions of the Union constitution are not governed by the statute. The spirit of the law may be frustrated, but the expressed provisions of the law is complied with".³⁴⁰

Aussi certaines législatures devaient-elles répondre à cette attitude par l'inclusion de dispositions législatives ainsi rédigées:

338. Voir *infra*, note 339.

339. Art. 6 (2) de la loi fédérale de 1948 (*supra*, note 324); l'Alberta, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard avaient aussi adopté une disposition semblable.

340. *Jurak v. Cunningham*, (1959) 21 D.L.R. (2d) 58.

“No trade union that is a party to a collective agreement containing a provision mentioned in clause a) of subsection I shall require the employer to discharge an employee because,

- a) he has been expelled or suspended from membership in the trade union; or
- b) membership in the trade union has been denied to or withheld from the employee, for the reason that the employee,
- c) was or is a member of another trade union;
- d) has engaged in activity against the trade union or on behalf of another trade union;
- e) has engaged in reasonable dissent within the trade union;
- f) has been discriminated against by the trade union in the application of its membership rules; or
- g) has refused to pay initiation fees, dues or other assessments to the trade union which are unreasonable.”³⁴¹

D'autres allaient adopter des dispositions plus générales à l'effet que nul employeur ne devait ou n'était tenu, par suite d'une clause de sécurité, de congédier ou refuser d'employer un individu qui n'était pas membre de l'association représentative

“if he has reasonable grounds for believing that membership was denied, or terminated for reasons other than the failure of the conditions generally applicable to other members;”

“if he has reasonable grounds for believing that membership was denied, or terminated for reasons other than the failure of the employee to tender the periodic dues and the initiation fees uniformly required as a condition of acquiring or retaining membership.”³⁴²

Elles y prévoyaient parfois une exception, soit lorsque l'individu, à l'instigation de l'employeur ou d'un représentant de celui-ci, avait agi contre son association ou l'un de ses officiers ou représentants, ou en faveur d'une autre³⁴³.

Il convient de signaler que tout récemment, le législateur québécois adoptait le texte suivant:

341. *The Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 38 (2); pour une interprétation restrictive de cette clause voir: *Walker v. Mc Anally Freight-Ways*, (1964) CLLC 16,011.

342. *The Industrial Relations Act*, Statutes of Prince-Edward-Island 1962, c. 18, art. 7 (maintenant *Labour Act*, R.S.P.E.I. 1974, c. L-1, art. 8 (6)); voir aussi *Industrial Relations Act*, R.S. New-Brunswick 1973, c. I-4, arts 8 (2) et 8 (1 a); *Trade Union Act*, R.S. Saskatchewan 1965, c. 287 (as amended), art. 32 (3); *Trade Union Act*, S. Nova Scotia 1972, c. 19, art. 51 (3) a) ii).

343. *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 38 (1); voir aussi *New-Brunswick Industrial Relations Act*, R.S. New-Brunswick 1973, c. I-4, art. 8 (4); *Saskatchewan Trade Union Act*, R.S. Saskatchewan 1965, c. 287 art. 32 (4).

“Un employeur ne peut être tenu, en vertu d’une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l’association accréditée a refusé ou différé d’admettre ce salarié comme membre ou l’a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- a) le salarié a été embauché à l’encontre d’une disposition de la convention collective;
- b) le salarié a participé, à l’instigation ou avec l’aide directe ou indirecte de son employeur ou d’une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l’association accréditée.”³⁴⁴

b) La reconnaissance de certains droits relatifs à l’adhésion et au maintien de l’appartenance au syndicat

i) Les lois contre la discrimination dans l’emploi

Les législatures canadiennes, tant fédérale que provinciales, ont adopté des lois, qu’elles aient pour nom “Loi sur les Justes Méthodes d’Emploi” ou “Code des Droits de l’Homme”, interdisant, entre autres, aux associations de salariés d’user de discrimination. Si dans son essence la discrimination consiste en une distinction injuste, la définition législative la restreint à une distinction fondée sur l’un ou l’autre de certains motifs qui, tel que l’illustre le tableau apparaissant ci-après, varient selon les législations³⁴⁵.

344. *Code du travail*, S.R.Q. 1964, c. 141, art. 50; amendement apporté suite à l’adoption du projet de loi no 45, sanctionné le 22 décembre 1977; voir aussi *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 39, où l’on a créé une exception pour l’objecteur de conscience.

345. a) Fédéral: *Loi canadienne sur les droits de la personne*, 25-26 Eliz. II, 1976-77, c. 25, adoptée par la Chambre des Communes le 2 juin 1977 et entrant en vigueur le premier mars 1978; cette loi abrogeait la partie I (Justes Méthodes d’Emploi) du *Code canadien du travail*.
 b) Alberta: *The Individual’s Rights Protection Act*, S.A. 1972, c. 2, modifié par 1973, c. 61.
 c) Colombie Britannique: *Human Rights Code of British Columbia*, S.C.B., c. 119; modifié en 1974, c. 87.
 d) Ile-du-Prince-Édouard: *Human Rights Code*, S.I.P.E. 1968, c. 24.
 e) Manitoba: *The Human Rights Act*, S.M. 1974, c. 65.
 f) Nouveau-Brunswick: *Human Rights Code*, S.R.N.B. 1973, c. H-11.
 g) Nouvelle-Écosse: *Human Rights Act*, S.N.E. 1969, c. 11; modifié par 1970, c. 85; 1971, c. 69; 1972, c. 65; 1974, c. 46.
 h) Ontario: *The Ontario Human Rights Code*, S.R.O. 1970, c. 318; modifié par 1971, c. 50, S. 63; 1972, c. 119, 1974, c. 73.
 i) Québec: *Charte des droits et libertés de la personne*, S.Q. 1975, c. 6; cette loi abrogeait la *Loi sur la discrimination dans l’emploi*, S.R.Q. 1964, c. 142.
 j) Saskatchewan: *The Fair Employment Practices Act*, S.R.S. 1965, c. 293; modifié par 1972, c. 43.

	Race	Couleur	Nationalité	Lieu d'origine	Origine nationale	Origine ethnique ou nationale	Origine ethnique, nationale ou sociale	Ascendance	Religion	Croyances	Convictions politiques	Sexe	Âge	État civil	Situation de famille	Condition sociale	Langue	Déficiência physique	État de personne gracée	Saisie-arrêt de salaire
5 a) Fédéral	9	9				9			9			9	9		9			9	9	
5 b) Alberta	9	9		9				9		9		9	9	9						
5 c) Colombie-Britannique	9(2)	9(2)		9(2)				9(2)	9(2)		9(2)	9(2)	9(2)	9(2)						
5 d) Ile-du-Prince Édouard	8	8				8			8	8	8	8	8		8			8		
5 e) Manitoba	6(1)c)	6(1)c)	6(1)c)			6(1)c)			6(1)c)		6(1)c)	6(1)c)	6(1)c)	6(1)c)						
5 f) Nouveau-Brunswick	3(3)	3(3)		3(3)	3(3)			3(3)	3(3)			3(3)	3(3)	3(3)						
5 g) Nouvelle-Écosse	9	9				9			9	9		11A(2)	11B					11B		
5 h) Ontario	4a) 1)	4a) 1)	4a) 1)	4a) 1)				4a) 1)		4a) 1)		4a) 1)	4a) 1)	4a) 1)						
5 i) Québec	17	17				17			17		17	17		17		17	17			
5 j) Saskatchewan	5	5	5	5				5	5	5		5								
5 k) Terre-Neuve	9(3)	9(3)							9(3)	9(3)	9(3)	9(3)	9(3)	9(3)						9A 3
5 l) Territoires du Nord-Ouest	3(4)	3(4)	3(4)	3(4)				3(4)		3(4)		3(4)		3(4)						
5 m) Territoires du Yukon	3(3)	3(3)				3(3)		3(3)	3(3)	3(3)		3(3)		3(3)						

Toutes ces lois contiennent des dispositions qui, bien qu'exprimées différemment, interdisent aux associations, par exemple:

"a) d'empêcher l'adhésion pleine et entière d'un individu,
b) d'expulser, ou de suspendre un adhérent, ou
c) d'établir, à l'endroit d'un adhérent, des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre toutes autres mesures susceptibles

i) de le priver de ses chances d'emploi ou d'avancement, ou
ii) de limiter ses chances d'emploi ou d'avancement, ou, d'une façon générale, de nuire à sa situation pour un motif de distinction illicite."

"... a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite, ou
b) de conclure des ententes, touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel pour un motif de distinction illicite, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus"³⁴⁶.

Il y est stipulé que l'individu qui se prétend victime d'une discrimination interdite sous ladite loi peut adresser une plainte ou demande d'enquête à la commission constituée sous l'autorité de celle-ci³⁴⁷. On y prévoit aussi, de façon plus³⁴⁸ ou moins³⁴⁹ complexe, le règlement des plaintes, si possible par la conciliation et la persuasion. Ainsi, si la plainte ne succombe pas à un vice de recevabilité, tel le défaut d'épuiser les recours internes³⁵⁰, et si les

k) Terre-Neuve: *The Newfoundland Human Rights Code*, S.R.T.N. 1970, c. 262; modifié par 1973, c. 34 et 1974, c. 114.

l) Territoires du Nord-Ouest: *Fair Practices Ordinances*, O.R.T.N.O. 1966, c. 5; modifié par 1974, c. 4.

m) Territoires du Yukon: *Fair Practices Ordinances*, O.R.T.Y. 1971, c. F-2; modifié par 1974, c. 7.

346. Fédéral, *supra*, note 345 a); voir aussi Québec, *supra*, note 345 i), l'article 17: "Nul ne peut exercer de discrimination dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de toute corporation professionnelle ou association de personnes exerçant une même occupation".

347. Fédéral, *supra*, note 345 a), art. 32; Québec, *supra*, note 345 i), art. 69.

348. Fédéral, *supra*, note 345 a), arts 32 à 43 par exemple.

349. Québec, *supra*, note 345 i), arts 74 à 84 par exemple.

350. Fédéral, *supra*, note 345 a), art. 33, où l'on dit, entre autres, que la plainte est irrecevable lorsqu'il apparaît à la Commission "a) qu'il est préférable que la victime présumée de l'acte discriminatoire épuise d'abord les recours internes ou les procédures d'appel ou le règlement des griefs qui lui sont raisonnablement

diverses étapes de conciliation et d'enquête n'en ont pas permis le règlement, il pourra y avoir, si la preuve révèle une culpabilité, émission d'ordonnance

- "a) de mettre fin à l'acte et de prendre les mesures destinées à prévenir les actes semblables, et ce, en consultation avec la Commission relativement à l'objet général de ces mesures;...
- b) d'accorder à la victime, à la première occasion raisonnable, les droits, chances ou avantages dont, de l'avis du tribunal, l'acte l'a privée;
- c) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction qu'il juge indiqué, des pertes de salaire et des dépenses entraînées par l'acte; et
- d) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction qu'il fixe, des frais supplémentaires causés, pour recourir à d'autres biens, services... et des dépenses entraînées par l'acte."³⁵¹

En outre, s'il y a preuve

- "a) que la personne a commis l'acte discriminatoire de propos délibéré ou avec négligence, ou
- b) que la victime a souffert un préjudice moral par suite de l'acte discriminatoire,..."³⁵²

on pourra ordonner le paiement à la victime d'une indemnité maximale de cinq mille dollars³⁵³. Au Québec, toutefois,

"82. Si la Commission est incapable de conduire les parties au règlement de leur différend, elle transmet aux parties, le résultat de son enquête. Elle peut recommander la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte ou le paiement d'une indemnité, dans un délai qu'elle fixe"³⁵⁴.

Le non-respect d'une telle recommandation pourra être suivi d'une poursuite à l'instigation de la Commission ou de la victime:

"83. Lorsque la recommandation prévue par l'article 82 n'a pas été, à la satisfaction de la Commission, suivie dans le délai fixé, la Commission peut, avec le consentement écrit de la victime,

ouverts..."; au Québec, *supra*, note 345 i), on dit simplement, à l'article 77, que "La Commission peut refuser de faire ou de poursuivre une enquête lorsqu'elle estime que le requérant n'a pas un intérêt suffisant, que la demande est frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi, où qu'une enquête n'est pas nécessaire eu égard aux circonstances".

351. Fédéral, *supra*, note 345 a), art. 41 (2).

352. *Id.*, art. 41 (3).

353. *Ibid.*

354. Québec, *supra*, note 345 i), art. 82.

s'adresser au tribunal en vue d'obtenir une injonction contre la personne en défaut.

Elle peut, avec le même consentement, s'adresser au tribunal pour réclamer en faveur de la victime, l'indemnité dont elle avait recommandé le paiement."

"84. La victime peut, si elle le préfère, exercer personnellement les recours prévus par l'article 83 et la Commission, dans ce cas, doit lui permettre de prendre connaissance de son dossier"³⁵⁵.

Il convient aussi de signaler que l'association de salariés qui pose un geste discriminatoire, entrave ou tente d'entraver la commission ou l'un de ses agents dans l'exercice de leurs fonctions, exerce ou menace d'exercer des représailles contre toute personne qui a, de bonne foi, déposé une plainte ou demandé une enquête, rendu un témoignage ou autrement participé à ladite enquête, commet une infraction qui la rend passible³⁵⁶, sur poursuite sommaire, d'amendes dont les maxima vont, selon les législations, de cinq cents à cinquante mille dollars³⁵⁷.

ii) Dispositions législatives contre certaines pratiques syndicales injustes

Les législatures ne devaient pas intervenir que pour protéger directement le droit d'un individu de travailler ou le mettre à l'abri de pratiques discriminatoires fondées sur des motifs précis; certaines ont adopté des dispositions interdisant aux associations certaines pratiques injustes à l'endroit des salariés.

Ainsi fait-on, sous certaines législations, défense à une association de salariés d'expulser, suspendre ou autrement sévir

355. *Id.*, arts 83 et 84.

356. Fédéral, *supra*, note 345 a), art. 45; Québec, *supra*, note 345 i), art. 87; les dispositions ontariennes (*supra*, 345 h) et manitobaines (*supra*, note 345 e)) vont même jusqu'à interdire toutes représailles à l'endroit d'une personne qui a déposé ou peut déposer une plainte, a fait ou peut faire une révélation au sujet de la question qui fit l'objet de la plainte, a rendu ou peut rendre témoignage, a participé ou peut participer de toute autre façon dans une procédure prévue par la loi.

357. Alors que la loi fédérale (*supra*, note 345 a)) prévoit une amende maximale de \$50,000.00 pour une association d'employés, la loi québécoise (*supra*, note 345 i)), n'en prévoyant pas, c'est la Loi des poursuites sommaires (S.R.Q. 1964, c. 35 et amendements, art. 66) qui s'applique; certaines législations, comme celles de Terre-Neuve (*supra*, note 345 k)), prévoient une amende maximale de \$500.00, alors que d'autres, comme celles du Manitoba (*supra*, note 345 e)), prévoient une amende minimale de \$500.00 et maximale de \$5,000.00.

358. *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 69; *New-Brunswick Industrial Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. 1-4, art. 7 (2) et (3); *Manitoba Labour Relations Act*, S.M. 1972, c. 75, art. 15 a).

contre un salarié par suite du refus de celui-ci de participer à une grève illégale³⁵⁸ ou un acte interdit par la loi³⁵⁹. On y interdit aussi au syndicat d'user d'intimidation ou de menaces pour amener un salarié à devenir membre, à cesser d'être membre d'une association de salariés³⁶⁰.

Si on y interdit au syndicat et à ses représentants de requérir d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'un individu sous prétexte que celui-ci a, pour une raison autre que le défaut de payer les cotisations et frais d'entrée requis uniformément de tout membre comme condition d'adhésion et de maintien de l'appartenance au syndicat, été expulsé ou suspendu du syndicat³⁶¹, on pourra aussi leur faire défense de

"... expel or suspend an employee from membership in the trade union or any membership in the Trade Union to any person by applying to him in a discriminatory manner the membership rules of the trade union;"³⁶²

"take disciplinary action against or impose any form of penalty on an employee by applying to him in a discriminatory manner the standards of discipline of the Trade union;"³⁶³.

Si on a pu édicter:

-
359. *Nova Scotia Trade Union Act*, S.N.S. 1972, c. 19, art. 52 h): "expel or suspend an employee from membership in the Trade Union or take disciplinary action against or impose any form of penalty on an employee by reason of his having refused to perform an act that is contrary to this Act;"
360. Toutes les législations contiennent des dispositions semblables à l'article 12 du *Code du travail du Québec*, S.R.Q. 1964, c. 141; si celles-ci comme celles de l'*Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, (art. 61) s'adressent à quiconque, d'autres comme celles du *New-Brunswick Industrial Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. I-4 (art. 5 (2)) ou du *Manitoba Labour Relations Act*, S.M. 1972, c. 75 (art. 15 d)) s'adressent, entre autres, spécifiquement aux syndicats; cette dernière édicte que "Every Union, and every person acting on behalf of a union... who seeks by intimidation, or by coercion, or by the threat of dismissal, or loss of employment or any other kind of threat, or by the imposition of a pecuniary or other penalty, or by undue influence, to compel or induce a person to become or refrain from becoming, or to seek to be, a member or officer of a union or to deprive any person of his rights under this Act; commits an unfair labour practice."; on voudra bien se rappeler que l'article 382 du Code criminel interdit à l'employeur semblable entrave au droit d'association.
361. *Manitoba Labour Relations Act*, S.M. 1972, c. 75, art. 15 b); *Nova Scotia Trade Union Act*, S.N.S. 1972, c. 19, art. 52 e).
362. *Nova Scotia Trade Union Act*, S.N.S. 1972, c. 19, art. 52 f); le *Manitoba Relations Act*, S.M. 1972, c. 75, à l'article 15 c) reprend sensiblement les mêmes termes mais passe sous silence le cas du refus d'admission.
363. *Nova Scotia Trade Union Act*, S.N.S. 1972, c. 19, art. 52 g).

"... every trade union acting as a bargaining agent shall make membership in that union available to all employees in the unit the union represents."³⁶⁴

c'était sujet à la disposition suivante:

"A trade union... may prescribe, as a preliminary to the admission of any person into that union, compliance with such qualifications for membership as are reasonable and non-discriminatory"³⁶⁵.

Il en est certaines qui déclarent qu'aucun syndicat ne doit expulser, suspendre ou autrement sévir contre l'individu, pour toute raison autre que le défaut de payer les cotisations régulières et frais d'entrée uniformément requis des membres comme condition d'admission et de maintien de l'appartenance au syndicat sans d'abord l'avoir avisé des charges spécifiques qui pèsent contre lui, lui avoir donné un délai raisonnable pour préparer sa défense, lui avoir assuré une audition juste et entière, y compris le droit d'être représenté par un conseiller, et l'avoir trouvé coupable de la ou des offenses reprochées et, si une amende lui a été imposée, que lorsqu'il est en défaut d'y satisfaire après un délai raisonnable³⁶⁶.

Certaines législatures ont instauré un système de règlement des pratiques syndicales injustes semblable à celui que connaissent les lois contre la discrimination dans l'emploi; ainsi l'individu qui a été expulsé, suspendu ou autrement puni, ou à qui on a refusé l'adhésion au syndicat contrairement aux dispositions législatives, peut porter plainte auprès de l'organisme responsable qui, après enquête, s'il s'avère que l'individu a été injustement privé d'un droit que la loi lui reconnaît, peut, lorsqu'un règlement amical est impossible, ordonner réparation³⁶⁷.

Il convient de signaler que certaines lois exigent, comme condition de recevabilité de la plainte, que l'individu ait d'abord épuisé les recours internes qui lui étaient accessibles, sauf lorsqu'un délai de six mois s'est écoulé sans que de tels recours aient donné lieu à des résultats³⁶⁸.

D'autres lois exigent d'une association accréditée qu'elle n'agisse pas de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou

364. *Newfoundland Labour Relations Act*, S. Nfld. 1977, c. 64, art. 33 (3) et 33 (1).

365. *Id.*, arts 30 (2) et 33 (2).

366. *Alberta Labour Act*, S.A. 1973, c. 33, art. 59.

367. *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 79, *Manitoba Labour Relations Act*, S.M. 1972, c. 75, arts 21 et ss.; *Nova Scotia Trade Union Act*, S.N.S. 1972, c. 19, arts 53 et autres.

368. *Nova Scotia Trade Union Act*, S.N.S. 1972, c. 19, art. 53 (3).

discriminatoire, ni ne fasse preuve de négligence grave à l'endroit des salariés, qu'ils soient membres ou non de l'association³⁶⁹; il semble toutefois que les recours dont on assortit ces dispositions n'offrent pas dans l'une et l'autre la même couverture.

Le mécanisme d'application prévu à la loi ontarienne s'adresse à toute contravention à la susdite disposition et stipule que si à la suite d'une plainte, l'organisme responsable constate qu'une association a ainsi agi,

"... it shall determine what, if anything, the trade union... shall do or refrain from doing with respect thereto, and such determination may include compensation for loss of earnings and other employment benefits and the trade union... shall, notwithstanding the provisions of any collective agreement, do or abstain from doing anything required... of it."

La loi québécoise prévoit aussi un mécanisme de contrôle et correction spécifique mais en restreint l'usage au salarié qui a été congédié ou qui a subi une sanction disciplinaire; toute contravention au devoir de traiter également tous les salariés de l'unité de négociation ne se traduisant pas par un congédiement ou une sanction disciplinaire de la part de l'employeur pourra justifier l'exercice d'un recours en dommages sous l'article 1053 du Code civil québécois de même qu'une plainte pénale³⁷¹. Par contre, le salarié congédié ou victime d'une sanction disciplinaire qui croit que son association a alors agi de mauvaise foi, ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ou fait preuve de négligence grave à son endroit, peut porter plainte auprès du ministre qui alors nomme un enquêteur³⁷². S'il n'y a pas de règlement dans les quinze jours suivant la nomination de l'enquêteur, le salarié peut alors faire une requête au tribunal du travail³⁷³ qui, s'il estime que l'association a mal agi, peut autoriser le salarié à soumettre sa plainte

"à un arbitre nommé par le ministre pour décision selon la convention collective comme s'il s'agissait d'un grief"³⁷⁴.

Le tribunal peut en outre rendre toute autre ordonnance appropriée.

369. *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 60; et *Code du travail du Québec*, S.R.Q. 1964, c. 141, art. 38 b), il s'agit d'un amendement apporté suite à l'adoption de projet de loi no 45 (S.Q. 1977, c. 41).

370. *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 126.

371. *Code du travail du Québec*, S.R.Q. 1964, c. 141, art. 126.

372. *Id.*, art. 38 c).

373. *Id.*, art. 38 d).

374. *Id.*, art. 38 e).

Ce mécanisme est intimement lié à cette autre disposition de la loi québécoise qui assure au salarié le droit à l'emploi.³⁷⁵

Bien que récente, la mise en application de ce mécanisme prévu à la loi québécoise nous permet de constater que le tribunal saisi d'une requête de la part d'un salarié jugera sur le bien-fondé de son congédiement ou de sa sanction disciplinaire plutôt que sur le respect de ce devoir de juste représentation³⁷⁶.

Soulignons enfin que certaines lois³⁷⁷ protègent le droit d'un individu de porter plainte sous la loi, de témoigner ou autrement participer à une procédure y relative.

iii) L'accréditation et les pratiques discriminatoires ou injustes

Toutes les lois du travail requièrent que la constitution d'une association de salariés soit consignée par écrit, sinon directement, indirectement en prévoyant qu'elle doit déposer³⁷⁸ ou qu'on peut exiger d'elle qu'elle dépose³⁷⁹, une copie de celle-ci. Il est opportun de se demander si, en vertu des lois du travail, l'association de salariés qui, à la face même de sa constitution, établit ou permet une pratique discriminatoire ou injuste à l'endroit des salariés qu'elle pourrait être appelée à représenter, peut être accréditée.

La Commission canadienne des relations du travail a déjà décidé que les dispositions de la loi fédérale sur les justes méthodes d'emploi³⁸⁰ n'avaient aucune application sous sa loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail³⁸¹:

375. *Id.*, art. 50.

376. *Yvon Bibeau v. La Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique, section locale 2533 (FTQ) et ATCO Metal Ltd.*, Tribunal du travail, no 500-28-142-786, 20 juin 1978; pour évaluer s'il y a eu négligence grave du syndicat, le tribunal doit juger des chances de succès à l'arbitrage.

377. Ainsi: *Nova Scotia Trade Union Act*, S.N.S. 1972, c. 19, art. 52 h); *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 71; *New-Brunswick Industrial Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. 1-4, art. 5 (3).

378. Ainsi: *Newfoundland Labour Relations Act*, S. Nfld. 1977, c. 64, art. 138; *Alberta Labour Act*, S.A. 1973, c. 33, art. 55; *Prince-Edward-Island Labour Act*, R.S.P.E.I. 1974, c. L-1, art. 42.

379. Ainsi: *Code du travail*, S.R.Q. 1964, c. 141, art. 23; *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 75; *British Columbia Labour Relations Act*, S.B.C. 1973, (2e session), c. 122, art. 66.

380. *Loi sur les justes méthodes d'emploi*, S.C. 1952-53, 1-2 Eliz. II, c. 19.

381. *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, S.C. 1948, 11-12 Geo. VI, c. 54 (S.R.C. 1952, c. 152).

“There is nothing in the Act which affects the existence of status of an employer or union that has committed a breach of the Act or has been accused of so doing. Under these circumstances the Board cannot imagine that a breach of section 4 (3) of the Canada Fair Employment practices Act by a Trade union has the effect of destroying its status as a Trade union within the meaning of the Industrial Relations and Disputes Investigation Act. At the most the union’s constitutional rule respecting citizenship might be held to be invalid, but the union itself would not be affected.”³⁸²

Toutefois, certaines législatures ont prévu explicitement que l’organisme compétent ne devait pas accréditer l’association de salariés qui, contrairement aux lois sur les justes méthodes d’emploi, faisait montre de discrimination à l’endroit d’individu³⁸³. Si on a pu interpréter restrictivement ces dispositions³⁸⁴, certaines commissions de relations ouvrières ont manifesté, à l’occasion, une volonté certaine de refuser l’accréditation au syndicat qui n’offrait pas des possibilités et droits égaux à tous les employés de l’unité³⁸⁵.

Au Québec, la Cour d’appel, décidant que

“les relations entre le salarié et le syndicat, l’admissibilité du travailleur dans l’association sont des matières qui relèvent du caractère représentatif du syndicat”³⁸⁶,

reconnaissait le bien-fondé de l’exposé suivant:

“Le commissaire-enquêteur doit interpréter le droit de l’union

382. *S.I.U. and Hamilton Tug Boat Company Ltd.*, (1959) C.C.H.C.L.L.R. 16,054.

383. *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 12; *British Columbia Labour Relations Act*, S.B.C. 1973, (2e session) c. 122, art. 1218; on y prévoit aussi que la convention collective conclue par une telle association (B.C. *ibid.*) ou qui est discriminatoire (Ontario, *id.*, art. 40) n’en est pas une au sens de la loi.

384. *Trenton Construction Workers Association, local no 52, and Tange Company Ltd.*, (1963) 39 D.L.R. 593; voir aussi PALMER, *op. cit.*, note 25, 53 à 58; HICKLING, *loc. cit.*, note 23, 281.

385. *London Association of Painting and Decorating Journeyman and Gaymer & Outram*, (1954) C.C.H. — C.L.L.R. 17,073; *Ottawa Printing Crafts Union and the Ottawa Citizen*, (1954) C.C.H. — C.L.L.R. 17,076; *Concrete Block & Brick Workers Association, the Christian Labour Association of Canada and Woodbridge Concrete Products Ltd.*, (1959) C.C.H. — C.L.L.R. 16,105; *Christian Labour Association of Canada, Hamilton Local and Bosch & Keuning*, (1954) C.C.H. — C.L.L.R. 17,086; *Trenton Construction Workers Association, local no 52, Christian Labour Association of Canada and Tange Company Ltd.*, (1964) C.C.H. — C.L.L.R. 16,224.

386. *Le Tribunal du travail et al. & la Compagnie de la Baie d’Hudson (Québec) Ltée et Métallurgistes Unis d’Amérique, local 4466 (F.T.Q.) et Yvonnette Boudreau et al.*, C.A. 646, no 200-09-000294-75 et no 200-09-000294-75, 1976, p. 12 (opinion du juge Lavoie).

requérante d'être accréditée par référence à sa constitution déposée au dossier. Le commissaire-enquêteur n'a pas juridiction d'accréditer un syndicat comme représentant d'un groupe de salariés d'un employeur que si l'union requérante a les pouvoirs constitutionnels d'organiser un tel groupe d'employés"³⁸⁷.

Les récents amendements apportés au Code du travail québécois sont venus mettre un frein à cette interprétation. En effet, bien qu'il soit dit que l'agent d'accréditation peut, aux fins de s'assurer du caractère représentatif et du droit à l'accréditation de l'association requérante, vérifier l'observation du chapitre II³⁸⁸, chapitre où est édicté le devoir de l'association accréditée de représenter également tous les salariés de l'unité³⁸⁹, on prévoit aussi que l'adhésion formelle et le paiement d'une cotisation syndicale minimale dans les délais requis sont les conditions pour être reconnu membre d'une association et que l'agent d'accréditation ne doit alors

“tenir compte d'aucune autre condition exigible selon les statuts ou règlements de cette association de salariés”³⁹⁰.

Si l'ingérence de l'employeur constitue un motif explicite pour refuser l'accréditation, il ne semble pas que l'on puisse la refuser pour la seule raison que les statuts ou règlements ne permettent pas l'adhésion de tous les membres de l'unité d'accréditation. D'ailleurs, une association peut refuser à un individu l'accès à ses rangs et le représenter quand même adéquatement.

c) La reconnaissance de certains droits relatifs à la participation aux activités et à l'administration du syndicat

i) Le processus décisionnel

Le législateur québécois vient d'innover en ce domaine. Non seulement reprend-il les dispositions déjà prévues sous certaines lois³⁹² à l'effet qu'une association accréditée ne peut déclarer une grève ou ratifier une convention collective qu'après y avoir été autorisée,

387. *Id.*, 7

388. *Code du travail du Québec*, S.R.Q. 1964, c. 141, art. 24 a a).

389. *Id.*, art. 38 b).

390. *Id.*, art. 24 j).

391. *Id.*, art. 24 d).

392. *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 63 (4); *British Columbia Labour Relations Act*, S.B.C. 1973, (2e session), c. 122, art. 50 (pre-strike vote).

“au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote”³⁹³.

Mais il ajoute:

“Lorsqu'il y a élection à une fonction à l'intérieur d'une association accréditée, elle doit se faire au scrutin secret conformément aux statuts et règlements de l'association. À défaut de dispositions dans les statuts ou règlements de l'association prévoyant que l'élection doit se faire au scrutin secret, celle-ci doit avoir lieu au scrutin secret des membres de l'association aux intervalles prévus dans les statuts ou règlements ou, à défaut, tous les ans”³⁹⁴.

et prévoit que les statuts et règlements de l'association peuvent prévoir des exigences supérieures.³⁹⁵

Si on a pu préciser ailleurs que tout vote de grève ou de ratification d'une convention collective devait être conduit de manière à ce que ceux qui ont droit de voter aient toutes les possibilités de le faire³⁹⁶, la loi québécoise, pour sa part, ne crée d'obligations à l'endroit de l'association que d'informer ses membres, au moins quarante-huit heures à l'avance, de la tenue d'un vote de grève³⁹⁷.

Cependant, si une contravention à la disposition traitant des élections syndicales peut donner lieu à toute mesure de correction judiciaire³⁹⁸, les dispositions relatives aux votes de grève et de ratification d'une convention collective n'ouvrent la voie qu'aux sanctions pénales prévues sous la loi³⁹⁹.

ii) La divulgation de certaines informations

Outre leurs constitution et règlements qu'elles peuvent être requises de déposer auprès de l'autorité responsable⁴⁰⁰, les

393. *Code du travail du Québec*, S.R.Q. 1964, c. 141, arts 19 b) et 19 c).

394. *Id.*, art. 19 a).

395. *Id.*, art. 19 e).

396. *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 63 (5).

397. *Code du travail du Québec*, S.R.Q. 1964, c. 141, art. 19 b), 2e par.

398. MORIN, *op. cit.*, note 219, 74-75; tel le *quo warranto* (art. 838 C.p.c.) et la plainte pénale prévue à l'article 126 du Code du travail.

399. *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario, 1970, c. 232, art. 85; *Code du travail du Québec*, S.R.Q. 1964, c. 141, arts 19 d) et 131; l'article 19 d) précise que seuls les salariés membres de l'association et le procureur général sont considérés comme parties intéressées aux fins d'intenter une poursuite pénale.

400. Ainsi: *Code du travail du Québec*, S.R.Q. 1964, c. 141, art. 23; *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario, 1970, c. 232, art. 75; *British Columbia Labour Relations Act*,

associations de salariés peuvent aussi être appelées, sous certaines lois du travail, à informer celle-ci des modifications et amendements y relatifs⁴⁰¹, de même que des noms et adresses de leurs officiers⁴⁰².

La loi fédérale sur les déclarations des corporations et syndicats ouvriers⁴⁰³, loi de portée générale, a aussi pour objet la collecte d'informations semblables et de données financières relatives aux syndicats ouvriers actifs au Canada et qui y ont un syndicat local et un effectif de cent membres ou plus résidant au Canada. On y exige de ces syndicats qu'ils produisent au bureau du statisticien fédéral des rapports tantôt confidentiels, tantôt non confidentiels et destinés aux archives publiques; alors que les premiers ont trait à l'identification du syndicat et à celle de ses officiers, employés, sections locales et officiers de ces dernières, aux effectifs des sections locales, au contenu de sa constitution, aux tutelles qu'il exerce sur des sections locales et aux conventions collectives auxquelles il est partie, les seconds ont trait aux argents perçus par un syndicat international auprès de membres résidant au Canada, tant sous forme de droits d'entrée que de cotisations, permis de travail, amendes et autres contributions pécuniaires, et aux états financiers du syndicat⁴⁰⁴.

Le "*Labour Relations Act*" ontarien prévoit aussi que le syndicat provincial, national ou international qui exerce une tutelle sur un affilié doit, dans les soixante jours du début de celle-ci, informer la Commission des relations du travail des conditions d'exercice de cette tutelle et de toute autre précision qu'elle pourra lui demander⁴⁰⁵; on y prévoit aussi qu'une telle tutelle ne peut excéder douze mois, mais qu'elle pourra être prolongée pour une autre période de douze mois sur autorisation de la commission⁴⁰⁶.

S.B.C. 1973, (2e session), c. 122, art. 66; *Newfoundland Labour Relations Act*, S. Nfld. 1977, c. 64, art. 138; *Alberta Labour Act*, S.A. 1973, c. 33, art. 55; *Prince Edward Island Labour Act*, R.S.P.E.I. 1974, c. L-1, art. 42.

401. Ainsi: *Newfoundland Labour Relations Act*, S. Nfld. 1977, c. 64; *Alberta Labour Act*, S.A. 1973, c. 33.

402. *British Columbia Labour Relations Act*, S.B.C. 1973, (2e session), c. 122, art. 66; *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 75; *Newfoundland Labour Relations Act*, S. Nfld. 1977, c. 64, art. 138; *Alberta Labour Act*, S.A. 1973, c. 33, art. 55; *Prince-Edward-Island Labour Act*, R.S.P.E.I. 1974, c. L-1, art. 42.

403. *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers*, S.C. 1962, 10-11 Eliz. II, c. 26 (maintenant S.R.C. 1970, c. C-31).

404. CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 511; VERGE, *op. cit.*, note 11, 134.

405. *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 73 (1).

406. *Id.*, art. 73 (2).

L'intervention législative en ce domaine n'a pas que créé des obligations à l'endroit des syndicats de transmettre à une commission ou organisme administratif certains renseignements; elle a aussi permis aux membres individuels d'une association de salariés d'obtenir de celle-ci qu'elle les informe de son administration. Ainsi, si certaines lois du travail exigent des associations de salariés qu'elles déposent auprès d'un organisme administratif leurs états financiers annuels⁴⁰⁷, elles obligent aussi les associations à informer leurs membres de ceux-ci et à leur en remettre, sur demande, une copie⁴⁰⁸.

Il convient enfin de rappeler qu'on proposait au législateur québécois, en 1972, l'adoption d'un projet de loi ayant pour titre: *Loi des Renseignements sur l'Administration Financière des Organisations Ouvrières*⁴⁰⁹; ce projet reprenait fidèlement, pour ne pas dire textuellement, les dispositions du "*Labor Management Reporting and Disclosure Act*"⁴¹⁰ américain de 1959 en la matière. Il ne devait toutefois connaître que la première lecture.

B- Certaines lois spéciales

1) L'industrie du transport maritime et la loi fédérale de 1963

Si le législateur américain avait réagi en 1959 aux cas de pratiques anarchiques et de corruption dans les affaires syndicales par l'adoption du "*Labor Management Reporting and Disclosure Act*"⁴¹¹, le législateur fédéral canadien réagissait aux pratiques dont avaient fait preuve les syndicats de l'industrie du transport maritime par l'adoption d'une loi les mettant sous tutelle⁴¹². Cette

407. Ainsi: *Code du travail du Québec*, S.R.Q. 1964, c. 141, art. 38 a).

408. Ainsi: Québec, *ibid.*; *Ontario Labour Relations Act*, R.S. Ontario 1970, c. 232, art. 76; *British Columbia Labour Relations Act*, S.B.C. 1973, (2e session), c. 122, art. 66 A; *Newfoundland Labour Relations Act*, S. Nfld. 1977, c. 64, art. 139; *Nova Scotia Trade Union Act*, S.N.S. 1972, c. 19, art. 66.

409. *Projet de loi 92, Loi des renseignements sur l'administration des organisations ouvrières*, Assemblée Nationale du Québec, Troisième session, vingt-neuvième législature, 1972, Première lecture.

410. *Supra*, note 282.

411. *Ibid.*

412. *Maritime Transportation Unions Trustees Act*, S.C. 1963, c. 17; faisait suite au Rapport d'une commission d'enquête industrielle sur la désorganisation de la navigation, par l'Honorable T.G. NORRIS (Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1963).

tutelle législative avait pour objet de rendre l'administration syndicale à des officiers dûment élus et responsables envers les membres par le biais de procédures démocratiques⁴¹³. En effet, considérant, comme l'avait fait son voisin du sud, que pour remédier à des pratiques semblables, il fallait restaurer une régie interne démocratique, le législateur autorisait les tuteurs à recommander des changements aux constitutions des syndicats sous tutelle, changements qui promouvraient

"The efficient, effective or direct control"⁴¹⁴
par les membres⁴¹⁵.

2) L'industrie de la construction et les lois québécoises de 1975

Au Québec, suite au rapport de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction⁴¹⁶, le législateur québécois adoptait deux mesures qui s'inspiraient tantôt des lois américaines, tantôt de la loi fédérale susmentionnée.

L'une, la *Loi sur la mise en tutelle de certains syndicats ouvriers*⁴¹⁷, confiait à des conseils d'administration, dont les membres étaient nommés par le lieutenant-gouverneur⁴¹⁸, la gestion et la direction de certains syndicats⁴¹⁹ comme on l'avait fait l'année précédente pour les sections locales 89 et 101 de "International Union of Elevator Constructors"⁴²⁰. En vertu de cette loi, les conseils d'administration avaient les pouvoirs suivants:

"a) après approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, apporter à la constitution ou aux statuts administratifs du syndicat des changements propres à assurer une direction plus efficace ou à favoriser le progrès général du syndicat, en s'assurant de la participation des travailleurs;

413. *Id.*, art. 7 (1).

414. *Id.*, art. 7 (2) (b).

415. CARROTHERS, *op. cit.*, note 8, 510.

416. *Rapport de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction*, Éditeur officiel du Québec, 1975.

417. *Loi sur la mise en tutelle de certains syndicats ouvriers*, S.Q. 1975, c. 57. Cette loi est toujours en vigueur; un seul des syndicats visés par cette loi ne sera plus, à l'automne 1978, sous tutelle.

418. *Id.*, art. 2.

419. *Id.*, arts 5 et 1 (1).

420. *Loi sur la mise en tutelle de "International Union of Elevator Constructors, locals 89 and 101"*, S.Q. 1974, c. 116. Cette loi est toujours effective; les deux sections locales sont toujours sous tutelle.

- b) révoquer ou suspendre tout administrateur ou dirigeant du syndicat ou, sous réserve des recours prévus par une convention collective, tout employé du syndicat et, s'il y a lieu, leur nommer des remplaçants et fixer le traitement des personnes nommées;
- c) poursuivre ou être poursuivi en justice au nom du syndicat dans tous les cas où le syndicat pourrait poursuivre ou être poursuivi;
- d) instituer des programmes d'éducation syndicale destinés aux membres du syndicat;
- e) recourir à tous les moyens nécessaires pour promouvoir l'épanouissement d'une véritable vie syndicale au sein du syndicat;
- f) assurer la formation de nouveaux agents d'affaires et délégués de chantier et le perfectionnement de ceux qui restent en place;
- g) surveiller l'application des décrets ou conventions collectives applicables;
- h) faciliter le retour d'une administration démocratiquement élue;
- i) préparer à cette fin l'élection, dans les derniers mois de la tutelle, par scrutin secret contrôlé par le conseil, de nouveaux membres pour administrer le syndicat, et faire en sorte que ces derniers puissent prendre la relève à l'expiration de la tutelle;
- j) former des comités de négociation;
- k) nommer des comités chargés de consulter les membres du syndicat sur leurs revendications et acheminer les résultats de ces consultations aux comités de négociation⁴²¹.

De plus, on leur attribuait tous les biens du syndicat⁴²² et on leur reconnaissait la capacité de transiger ceux-ci⁴²³ et de déléguer par écrit, en tout ou en partie, leurs attributions⁴²⁴. La loi prévoyait que quiconque entravait, directement ou indirectement, le travail d'un conseil d'administration⁴²⁵, lui refusait accès⁴²⁶ ou n'obtempérait pas à une de ses décisions⁴²⁷ était coupable d'une infraction et passible de sévères amendes.

L'autre, la *Loi modifiant la Loi sur les Relations du Travail dans l'Industrie de la Construction*⁴²⁸, édictait que toute personne trouvée coupable de certains crimes

"... ne peut occuper une fonction de direction dans une association

421. *Loi sur la mise en tutelle de certains syndicats ouvriers*, S.Q. 1975, c. 57, art. 5 (2).

422. *Id.*, art. 8.

423. *Id.*, art. 5 (3).

424. *Id.*, art. 5 (4).

425. *Id.*, art. 7.

426. *Id.*, arts 9 (1) et 9 (3).

427. *Id.*, arts 9 (2) et 9 (3).

428. *Loi modifiant la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, S.Q. 1975, c. 50.

de salariés ni être élue ou nommée comme délégué de chantier, agent d'affaires ou représentant syndical pour une telle association, ni occuper ces fonctions"⁴²⁹.

Cette disposition, nettement d'inspiration américaine⁴³⁰, connaissait un précédent québécois alors que le "duplessisme" s'en prenait aux partisans du "communisme"⁴³¹. De plus, cette loi prévoyait le mode d'élection, le statut et les fonctions du délégué de chantier⁴³² et sévissait contre tout employeur qui offrait, donnait ou tentait d'offrir ou de donner à un représentant syndical, dans l'exercice de ses fonctions, "un prêt, une récompense, un avantage ou un bénéfice de quelque nature que ce soit"⁴³³ de même que contre tout tel représentant syndical qui, dans l'exercice de ses fonctions, acceptait, obtenait ou tentait d'accepter ou d'obtenir un tel avantage de l'employeur⁴³⁴.

429. *Id.*, art. 1; la personne trouvée coupable de voies de fait simples, de méfait, d'assaut infligeant des blessures corporelles, de vol, d'intimidation, de trafic de narcotiques ou de conspiration pour commettre un de ces crimes, à moins qu'elle ne bénéficie d'un pardon, était affectée de cette incapacité pour la période de cinq ans consécutive à la condamnation ou, s'il y a eu emprisonnement, à la fin de celui-ci, alors que pour la personne trouvée coupable de meurtre, tentative de meurtre, d'homicide involontaire coupable, de vol qualifié, d'extorsion, d'incendie criminel, de vol avec effraction, de détournement de fonds, d'enlèvement, d'avoir causé intentionnellement des lésions corporelles dans l'intention de blesser, mutiler, de défigurer une personne ou de mettre en danger la vie d'une personne ou de conspiration pour commettre un de ces crimes, à moins de bénéficier d'un pardon, en était affectée pour la vie.

430. Voir *supra*, note 312.

431. En 1954, on modifiait la *Loi des relations ouvrières*, (S.R.Q. 1941, c. 162 a) en ajoutant à la fin de l'article 6 l'alinéa suivant: "Depuis le 3 février 1944, date de la sanction de la loi instituant une commission des relations ouvrières, une association qui tolère, au nombre de ses organisateurs ou officiers une ou plusieurs personnes adhérant à un parti ou à un mouvement communiste ne peut être, pour les fins de la présente loi, considérée comme une association *bona fide* et la reconnaissance prévue par le présent article, à titre de représentant d'un groupe de salariés ou d'employeurs, doit lui être refusée ou révoquée, selon le cas". (1953/54, 2-3 Eliz. II, c. 10).

432. *Loi modifiant la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, S.Q.. 1975, c. 50, art. 3.

433. *Id.*, art. 6.

434. *Ibid.*

CHAPITRE 3: LES LIMITES DE L'INTERVENTION LÉGISLATIVE

A- Les recommandations des plus récentes commissions d'enquête

La Commission royale d'enquête sur les conflits du travail⁴³⁵, l'Équipe spécialisée en relations du travail⁴³⁶ et la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction⁴³⁷, au Québec, se sont penchées, entre autres, sur le gouvernement syndical et ont fait des recommandations dont certaines, comme on le constatera, ne restèrent pas lettres mortes.

La Commission royale recommandait que le législateur n'autorise un syndicat à refuser d'admettre un salarié dans ses rangs ou à expulser, suspendre ou autrement sévir contre ses membres que pour une juste cause⁴³⁸, et interdise au syndicat partie à une convention collective prévoyant l'atelier fermé, d'établir quelque distinction entre ses membres en regard des cotisations et du classement ouvrier, et de refuser injustement d'admettre un travailleur qualifié qui réside dans son territoire juridictionnel⁴³⁹.

L'Équipe spécialisée, pour sa part, recommandait plusieurs modifications. Ainsi, tant sous le régime du précompte syndical obligatoire que sous les autres formes de sécurité syndicale, les salariés devraient être protégés contre des taux arbitraires⁴⁴⁰, le règlement des affaires internes du syndicat devrait être soumis aux règles de la justice naturelle⁴⁴¹, les syndiqués devraient avoir le droit de soumettre des candidatures et de voter au cours d'élections périodiques, de participer aux assemblées et de bénéficier également des avantages syndicaux, d'être informés de la constitution et de l'administration financière du syndicat⁴⁴². Seules les activités pouvant affecter la position du syndicat comme agent de

435. Ivan C. RAND (commissionner), E.M. POLLOCK (counsel), *Report of Royal Commission Inquiry into Labour Disputes*, Imprimeur de la Reine, août 1968.

436. *Rapport de l'Équipe spécialisée en relations du travail*, Les relations du travail au Canada, Bureau du Conseil privé, 1968; aussi connu sous "Rapport Woods".

437. *Rapport de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction*, *op. cit.*, note 416.

438. RAND, *op. cit.*, note 92, recommandation 30.

439. *Id.*, 92-93, recommandation 31.

440. *Rapport Woods*, *op. cit.*, note 436, 116, no 490.

441. *Id.*, 166, no 491.

442. *Id.*, 166, no 492.

négociation devraient pouvoir être interdites par les règlements syndicaux et le salarié expulsé du syndicat devrait avoir droit à une procédure d'appel interne⁴⁴³. Sous un régime de sécurité syndicale autre que le précompte syndical obligatoire, la perte de la qualité de membre du syndicat ne devrait pas priver le salarié de son droit au travail pendant la période où il épuise les recours internes⁴⁴⁴. Avant de pouvoir recourir à quelque organisme judiciaire, le salarié devrait épuiser les recours internes disponibles, accessibles et raisonnables⁴⁴⁵. Un organisme devrait avoir droit de regard sur les tutelles syndicales⁴⁴⁶. À défaut par le syndicat de représenter équitablement un salarié, celui-ci devrait avoir un recours⁴⁴⁷. Lorsque les règlements syndicaux prévoient que la grève et la conclusion d'une convention collective doivent être autorisées par un vote, ce vote devrait être pris au scrutin secret et les membres désireux d'exercer leur droit de voter devraient y avoir facilement accès mais un tel scrutin ne devrait pas être autrement obligatoire⁴⁴⁸.

Quant à la commission québécoise, elle recommandait, sans ambages:

- “ 1- Que toutes les associations d'ouvriers de la construction soient incorporées sous le régime de la Loi des Syndicats Professionnels, de façon à leur assurer un statut légal et public;
- 2- Que les statuts de tous les syndicats ou locaux prévoient un mode de scrutin démocratique permettant à la très grande majorité d'y participer;
- 3- Que soit reconnue la primauté du droit au travail sur la réglementation syndicale;
- 4- Que les statuts et règlements des locaux soient subordonnés aux lois du Québec et du Canada;
- 5- Que ces statuts ne s'appliquent qu'après ratification par le Lieutenant-Gouverneur en conseil;
- 6- Que les syndicats soient tenus de déposer, annuellement, au Ministère des Institutions Financières, copie de leurs états financiers vérifiés;
- 7- Que les syndiqués soient informés, annuellement, de l'usage des fonds syndicaux;
- 8- Que les syndiqués jouissent du droit de dissidence sans encourir aucune sanction;

443. *Id.*, 167, no 493.

444. *Id.*, 167, no 494.

445. *Id.*, 167, no 495.

446. *Id.*, 168, no 496.

447. *Id.*, 168, nos 497 à 499.

448. *Id.*, 168-169, nos 500 à 505.

- 9- Que les statuts syndicaux définissent clairement la responsabilité des administrateurs;
 - 10- Que les dirigeants syndicaux soient tenus de souscrire au cautionnement;
 - 11- Que la Loi des Relations du Travail dans l'industrie de la construction soit modifiée de façon à subordonner la grève, l'acceptation ou le rejet d'un projet de convention collective au scrutin secret; cet amendement doit viser à assurer la participation au scrutin, non le contrôle du scrutin par l'État;
 - 12- Que la Loi des Syndicats Professionnels soit modifiée, afin d'exclure du poste de délégué de chantier, d'agent d'affaires, de représentant syndical, toute personne condamnée en raison de l'un ou l'autre des crimes suivants: vol, chantage, extorsion, détournement de fonds, vol qualifié, vol par effraction, incendie criminel, trafic de narcotiques, meurtre, assaut avec intention de tuer, assaut infligeant des blessures corporelles ou conspiration pour commettre l'un ou l'autre de ces crimes. Cette interdiction s'appliquerait pendant cinq ans;
 - 13- Que la Loi des Syndicats Professionnels soit modifiée pour interdire tout marché entre le syndicat et l'un de ses membres délégués.
-
- 25- Que soient mis sous tutelle, par loi spéciale, pour une période de trois ans, les...⁴⁴⁹.

Les réactions syndicales à certaines de ces recommandations devaient être véhémentes⁴⁵⁰; ne contrevenaient-elles pas à la convention internationale sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

B- La convention no 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

Adoptée le 9 juillet 1948, par l'Organisation Internationale du Travail, la Convention no 87 sur la liberté syndicale et la protection

449. *Rapport de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction, op. cit.*, note 437, 296 et 300.

450. F.T.Q., *Des bons sentiments à la dictature, Réaction de la F.T.Q. au rapport Cliche et aux lois répressives*, Mémoire présenté par la Fédération des travailleurs du Québec à la Commission parlementaire sur l'industrie de la construction, le jeudi, 12 juin 1975.

du droit syndical fut ratifiée par le Canada le 23 mars 1972⁴⁵¹. Cette convention internationale stipule, entre autres, que:

“Article 2- Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d’aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s’affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.”

“Article 3 1. Les organisations de travailleurs et d’employeurs ont le droit d’élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d’élire librement leurs représentants, d’organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d’action.

2. Les autorités publiques doivent s’abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l’exercice légal.”

“Article 4- Les organisations de travailleurs et d’employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.”

“Article 7- L’acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d’employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l’application des articles 2, 3 et 4 ci-dessus.”

“Article 8 1. Dans l’exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l’instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

2. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.”

Ainsi reconnaît-on aux travailleurs le droit de s’organiser pour promouvoir et défendre leurs intérêts et ce, non pas comme une concession mais plutôt comme un droit fondamental que même l’autorité publique doit respecter. La consécration qu’on y a faite de l’indépendance des syndicats par rapport à l’État ne semble pas avoir été interprétée par ce dernier comme lui interdisant d’intervenir pour faciliter ces droits individuels d’association et de participation aux activités et à l’administration de l’association. L’État, de plus, justifie son intervention de ce qu’il a conféré à l’association des

451. MAC DONNELL, “Freedom of Occupational Association and Human Rights”, (1948) *Can. Bar Rev.* (vol. XXVI) 683; J.M. VERDIER, sous la direction de G.H. CAMERLYNK, *Traité de droit du Travail*, Dalloz, Paris, 1966, pp. 126 et ss.; John MAINWARING, *Étude des conventions internationales du travail*, Travail Canada, Ottawa, 1974, pp. 33 et ss.; J.D. GAGNON, “L’influence des conventions internationales du travail sur la législation canadienne et québécoise”, (1970) 30 *Revue du Barreau* 346.

prérogatives que sa seule autonomie ne lui aurait pas permises; l'exercice de telles prérogatives exige donc d'elle qu'elle respecte les droits des individus qui en sont affectés.

CONCLUSION À LA DEUXIÈME PARTIE

Comme on a pu le constater, l'influence américaine est omniprésente dans les législations canadiennes. Il ne faut pas s'en surprendre outre mesure, plusieurs syndicats ne sont-ils pas internationaux, c'est-à-dire d'origine américaine. Toutefois, l'intervention législative n'est pas uniforme; si tantôt elle ne se veut que le procès-verbal timide de certains principes reconnus par les tribunaux, tantôt elle viendra, par l'instauration de mécanismes de règlement spécialisés, alléger considérablement le fardeau que représentait pour l'individu une poursuite civile.

Si le trait dominant de l'intervention législative demeure certes la reconnaissance du droit au travail, il n'en reste pas moins que, se justifiant des pouvoirs qu'elle confère à l'association par l'accréditation, elle manifeste une tendance certaine à s'insinuer dans la régie interne de l'association accréditée, généralement en consacrant certains droits individuels des salariés que l'association représente et en lui imposant une obligation de raisonnablement tant dans sa constitution que son fonctionnement, exceptionnellement en contrôlant directement une association afin de lui redonner une régie démocratique.

CONCLUSION GÉNÉRALE

C'est par souci de protéger le droit individuel au travail, droit menacé par la prolifération des diverses formes de sécurité syndicale, que les tribunaux, surmontant en cela une réticence traditionnelle, ont été emmenés à s'immiscer dans la régie interne des associations ouvrières pour y aménager un écheveau de droits individuels. La reconnaissance judiciaire du caractère institutionnel de l'association accréditée n'est venue que simplifier la gymnastique intellectuelle qu'ils ont dû d'abord déployer pour ce faire.

Les législateurs, bien que reconnaissant la légitimité de la sécurité syndicale, ont emboîté le pas; forts de ce qu'ils conféraient par l'accréditation ou la certification certains pouvoirs à l'association, ils ont imposé le respect du droit de l'individu au travail. S'il était de leur pouvoir de consacrer directement ce que les tribunaux n'avaient pu protéger que très indirectement, ils ont néanmoins aussi étendu leur domaine d'intervention à la régie interne de l'association accréditée, à l'encadrement des droits collectifs et individuels y relatifs.

Si le cadre juridique actuel des relations du travail peut, nonobstant la légitimité de la sécurité syndicale, justifier la protection du droit individuel au travail, l'interventionnisme manifesté par le judiciaire et le législatif dans la régie interne de l'association accréditée est plus problématique. L'organisation des relations patronales ouvrières sur une base collective établit implicitement la collectivité en prémisse. Nul ne conteste que toute collectivité démocratique ne puisse se dispenser d'imposer certaines contraintes aux individus qui la composent, contraintes nécessaires à l'atteinte des fins collectives; l'organisation même de la collectivité présuppose l'assujettissement autonome des individus la constituant. À plus forte raison, reconnaîtra-t-on à cette collectivité qui, en contrepartie d'un monopole de représentation exclusive, a des obligations de représentation collective, le droit, sinon le devoir, de se donner les moyens d'y satisfaire. Il appartient à l'ensemble des individus d'une telle collectivité d'établir les mesures d'efficacité de cette cohésion, de cette solidarité, dont leur regroupement tire sa force.

Aussi, toute intervention législative qui prétendrait à une démocratisation de l'association accréditée devra tenir compte de la nature même de celle-ci. Une telle intervention ne connaîtra de succès qu'en autant qu'elle induit l'association même à se donner des règles justes, à respecter les droits individuels inhérents à une telle institution. En effet, si elle prétend avoir pour objet de protéger

certaines droits individuels, elle ne pourra pour autant ignorer ceux de cette collectivité à qui elle a imposé une responsabilité et dont l'existence même présuppose un certain assujettissement des individus en fonction d'un objectif collectif; elle devra donc éviter de se manifester sous l'aspect d'un code d'éthique et plutôt se limiter à ériger en principe général ce droit individuel à l'égalité de traitement que la collectivité "institutionnalisée" devra alors respecter et aménager dans son organisation et son fonctionnement.

Une telle législation devrait aussi favoriser le règlement interne des conflits entre l'individu et son association et ne permettre l'entrée en scène des mécanismes judiciaires que si la procédure prévue y est futile ou déraisonnable. Eu égard aux particularités du syndicalisme contemporain et compte tenu des délais et du caractère onéreux, tant pour l'individu que l'association, des mécanismes traditionnels, il pourrait être opportun qu'elle instaure un mécanisme judiciaire spécialisé, semblable possiblement à celui de l'arbitrage des griefs, habilité à ainsi intervenir en dernier ressort.