

Relations industrielles Industrial Relations



[Article sans titre]

Jean-H. Gagné

Volume 10, numéro 1, décembre 1954

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022789ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022789ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

La présente chronique réfère au contenu de certaines sentences arbitrales récentes en autant que les questions de sécurité syndicale et retenue syndicale sont concernées.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Gagné, J.-H. (1954). [Article sans titre]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 10(1), 47–53. <https://doi.org/10.7202/1022789ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1954

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

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

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

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

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

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

La présente chronique réfère au contenu de certaines sentences arbitrales récentes en autant que les questions de sécurité syndicale et retenue syndicale sont concernées.

SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUE SYNDICALE

Ces deux questions font très souvent l'objet de décisions arbitrales. Comme les dites questions de retenue syndicale et de sécurité syndicale sont très souvent discutées, nous rapportons ici certains cas où des opinions quelque peu élaborées ont été émises à ce sujet.

Dans la sentence arbitrale rendue à la suite d'un différend survenu entre Electro-Reagents (Quebec) Limited et l'Union de ses employés,¹ voici l'opinion des trois arbitres sur ces deux questions:

"The Union asks that the Company grant the union shop and the check-off of union dues. The Council feels that some degree of union security is justified. Since the Company has argued strongly against any kind of union security devices the recommendation is for maintenance of membership which involves the Company in no regular administrating act, and avoids compulsion of the men, they being required to live up to obligations freely undertaken.

MR. GIRARD agrees but requests the following in addition: "When workers accept willingly to have their union dues deducted from their weekly pay, and sign an authorization to this effect the undersigned fails to see the reasons why the employer should oppose to it. In its briefs C-5 the Company states on page 5, paragraph 2, that "The Company will not accede to the request, (compulsory check-off), because it is unalterably opposed to any device which imposes a compulsion on employees which is unrelated to their status as employees." The undersigned is of the opinion that there is no compulsion

when an employee voluntarily signs a check-off card authorizing his employer to deduct union dues from his pay thus changing his status on his own free will. Furthermore the employer has no mandate to speak in the name of his employees, the union is the only one to whom such a mandate has been granted by the Legislator."

MR. CARON dissents as follows: "The Company representative strongly dissents from the majority recommendation for a modified union shop. For the reasons stated in the Company brief, any form of union concession by the Company is unwarranted in this case being a first contract by a new employer with new employees, new plant and a union new to both the Company and its employees. It is noted that the international union representative who conducted the proceedings before this Board without the aid and for the most part without even the company of any of the officers or members of the local concerned, virtually repudiated the considerable progress towards an agreement which had been made by the Company with the local officers and another representative of the international union. The union should settle its own affairs and policies before requiring the Company to do its work or assure its security. If such an advanced form of union security as maintenance of membership is required at this stage, then future prospects for harmonious union-employee and company-union relationships are meagre indeed."

(1) Ministère du Travail, document No 824, page 2; date de sentence: 11 mai 1954; différend entre: Electro-Reagents (Quebec) Limited et International Chemical Workers Union, A.F.L., local 535. Membres du tribunal: président: H.D. Woods; arbitre patronal: Raymond Caron; arbitre syndical: Roméo Girard.

GAGNE, JEAN-H. LL.L. M.Sc.Soc. (relations industrielles); professeur à l'Université de Montréal et chargé de clinique de jurisprudence du travail à l'Université Laval.

Dans un autre cas, celui de la Esmond Mills Limited et le Syndicat de ses employés², le président et l'arbitre patronal expriment leur opinion sur cette formule de sécurité syndicale que l'on a convenu d'appeler "formule rand":

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

La loi n'impose nulle part à un salarié, l'obligation de payer des cotisations à une union dont il n'est pas membre. Au contraire, la loi conserve et protège le droit personnel de chaque salarié de joindre une union de son choix, ou de s'abstenir de joindre une union.

Cette liberté est à la base de toute notre législation ouvrière (articles 3-22 - chapitre 162A S.R.Q. 1941 - article 17 - chapitre 162).

Pour ces raisons, LE CONSEIL D'ARBITRAGE, sous réserve de la dissidence de l'arbitre syndical, REFUSE CETTE DEMANDE DE L'UNION."

Dans une sentence arbitrale rendue dans un différend survenu entre la compagnie Mastercraft Leather Novelties et l'Union de ses employés³, le président et l'arbitre syndical ont recommandé aux parties d'accepter une clause d'atelier syndical imparfait. Voici comment se lit la sentence arbitrale sur ce point:

"UNION SECURITY. A Union Security clause including the following points: a) Employees who are presently

(2) Ministère du Travail, document No. 843, page 4; date de sentence: 15 juillet 1954; Différend entre Esmond Mills Limited et le Syndicat national catholique des employés de Esmond Mills de Granby. Membres du tribunal: président René Lippé; arbitre patronal: A.S. McNichols; arbitre syndical: Me Jean Marquis.

(3) Ministère du Travail, document No 839, page 2; date de sentence: 8 juillet 1954; Différend entre Mastercraft Leather Novelties et l'Union internationale des ouvriers de la sacoche, valise, ceinture et nouveautés. Membres du tribunal: président: Léonce Girard; arbitre patronal: Daniel Morris; arbitre syndical: Jean Joly.

Union members shall remain Union members for the duration of the present agreement.

b) Employees who are not members of the Union shall be free to remain as non-members and continue in employment without prejudice.

c) All new employees shall be required to join the Union within thirty (30) days of his or her employment.

The arbitrator appointed by the Company is dissident, in his opinion, "no proof was shown that there is reason for an exception to freedom of choice and movement".

Dans une autre sentence arbitrale, les trois membres du conseil d'arbitrage recommandent qu'une clause de retenue syndicale soit incluse dans la convention collective à intervenir entre les parties en donnant comme motif le petit nombre d'employés qui compose le personnel de cette entreprise, soit Shaughnessy Building et l'Union de ses employés⁴:

"LA RETENUE SYNDICALE (CHECK-OFF)

Dans l'espèce, il s'agit d'un petit nombre d'employés, à peine plus d'une vingtaine. Le syndicat a rendu et rendra dans l'avenir des services aux deux parties en favorisant leurs bonnes relations et en contribuant au maintien de justes conditions de travail et à la stabilité du travail et de la main-d'oeuvre.

Il n'y a aucun doute que la retenue syndicale est presque nécessaire à l'existence du syndicat chez les employés, vu leur petit nombre. Au surplus, l'employeur reconnaît que la retenue syndicale est opportune dans les circonstances et facilite les bonnes relations entre lui, ses employés et leur syndicat. Enfin, cette clause existe dans un grand nombre d'entreprises similaires. C'est pourquoi vos

(4) Ministère du Travail, document No 784, pages 1 et 2; date de sentence: 21 décembre 1953; Différend entre Shaughnessy Building et l'Union internationale des employés de service d'édifices — local 298. Membres du tribunal: président: Me Dollard Dansereau, c.r.; arbitre patronal: Me Louis A. DeZwirek, c.r.; arbitre syndical: Me Charles-A. Lussier.

arbitres recommandent aux parties de l'inclure dans leur contrat collectif de travail."

Même si la sentence à laquelle nous allons référer a été rendue il y a quelque temps, nous voulons la citer quand même vu l'intérêt des remarques quelle contient sur la question de la retenue syndicale. Nous voulons référer au cas du différend survenu entre la East Sullivan Mines Limited et l'union de ses employés⁵, différend qui a porté entre autres sur la question de la retenue syndicale. Comme cette sentence arbitrale a été suivie d'un conflit assez important entre les parties au dit arbitrage, nous avons cru bon de référer au texte complet de la sentence arbitrale qui donne l'opinion du président et de l'arbitre patronal sur cette question et ensuite au texte complet également de l'arbitre syndical qui expose les motifs de son opinion dissidente. Voici le texte de la sentence arbitrale sur cette question de la retenue syndicale:

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

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

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

Je n'ai pas l'intention de repasser en revue les motifs de l'un et de l'autre arbitres, ni l'intention de considérer

longuement l'aspect juridique de cette question très discutée et très discutable.

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

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

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

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

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

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

Il peut dilapider ses revenus, en faire des dons ou des placements, les utiliser à toutes fins et personne ne peut

(5) Ministère du Travail, document No 787, pages 4, 5, 8, 9, 12 et 13; Différend entre: East Sullivan Mines Limited et United Steelworkers of America, local 4608 Membres du tribunal: président: Me Emé Lacroix, c.r.; arbitre patronal: Me Jean Filion, c.r.; arbitre syndical: Maurice Lamontagne.

lui restreindre cette liberté absolue, laquelle découle fondamentalement du droit de propriété reconnu par nos lois.

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

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

Le patron, retenant à même le salaire de l'employé un montant pour cotisation syndicale, pourquoi demain ne retiendrait-il pas à même les gages de l'employé, le montant dû au locataire, à l'épicier, au boucher, au médecin, au pharmacien, etc., de manière à constituer le patron, l'administrateur ou le gérant de son budget familial?

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

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

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

Peut-être rendrait-il service au syndicat en lui assurant un revenu sans obligation de perception, sans aucune organisation à cette fin, ni aucune démarche, ni aucune sollicitation, mais ne réussirait-il pas par là à diminuer le nombre de contacts qu'il a

et qu'il doit avoir avec son mandataire afin de demeurer toujours aux aguets et vérifier si ce mandataire accomplit bien la tâche qui lui a été confiée et lui permette en même temps au contact, de se renseigner et de comprendre les problèmes journaliers de son travail qui seront peut-être de nature, une fois compris, à faire mieux apprécier son travail et lui faire donner un meilleur rendement, dans des conditions peut-être moins onéreuses pour lui-même.

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

Le Tribunal d'arbitrage, à mon sens, n'a pas d'autre chose à rechercher que l'intérêt et les droits de l'employé, individuellement, que le mandataire a été chargé de faire valoir, car un juge ne doit considérer en l'avocat qui plaide, ni ses intérêts, ni ses besoins, mais uniquement la personne représentée.

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

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

Je vois mal qu'une sentence arbitrale recommande de rendre un service car une telle recommandation serait vite considérée comme moralement obligatoire et non facultative faisant perdre au service son caractère essentiel de gratuité, et je ne crois pas, tant dans l'intérêt de l'employé qui doit rester jaloux de ses privilèges et prérogatives que par crainte de l'em-

piétement possible de l'employeur sur les droits de l'employé, ne pouvoir faire telle recommandation si l'employé a la liberté absolue, sans aucune restriction, laquelle liberté est protégée par la loi de cette province, de verser une cotisation à un syndicat de son choix, qu'il avait la liberté de choisir, et que s'il a été convaincu d'adhérer à un mouvement, je crois que l'on doit s'efforcer de le convaincre de demeurer attaché à ce mouvement et sans qu'il ait besoin de qui que ce soit pour payer ses cotisations, pas plus qu'il a besoin de qui que ce soit pour payer et acquitter toutes les obligations que la vie économique, sociale et familiale le force à acquitter."

Voici maintenant l'opinion de l'arbitre syndical sur cette même question:

"Le Syndicat demande la formule la plus élémentaire de sécurité syndicale. Il s'agit en effet de la retenue syndicale volontaire et révocable. Un tel régime signifie que la Compagnie n'est autorisée à retenir les cotisations syndicales d'un employé que lorsque celui-ci y consent librement et que l'employé peut mettre fin à son autorisation quand il le juge à propos, même pendant la durée de la convention collective.

Pour s'opposer à cette demande, la Compagnie prétend qu'elle ne favorise pas les employés mais les dirigeants de l'union, que les syndicats sont intrinsèquement monopolistiques, qu'un individu ne devrait pas être tenu d'adhérer à une union, qu'un travailleur devrait être libre de désapprouver son syndicat en ne payant pas ses cotisations. D'autres argument du même genre sont également invoqués.

L'analyse objective des raisons présentées par la Compagnie dans son mémoire conduit à la conclusion qu'aucune de celles-ci n'est reliée à la demande du Syndicat, à savoir la retenue syndicale volontaire et révocable. Elles sont dirigées contre des formules plus élaborées de sécurité syndicale ou contre les unions ouvrières en elles-mêmes. Sur ce point donc, la preuve de la Compagnie n'a aucune portée.

L'argument principal invoqué dans le rapport majoritaire pour refuser la demande du Syndicat n'est pas plus valable. Il consiste à affirmer que la retenue syndicale volontaire et révocable constitue une atteinte portée par le patron à l'exercice de la liberté du travailleur et un précédent qui pourrait restreindre l'ouvrier dans son droit de propriété.

Cet argument ne vaut certes pas contre la présente demande du Syndicat. L'employé qui demande à son patron de retenir sur son salaire le montant de sa prime mensuelle pour payer son assurance-maladie restreint-il son droit de disposer librement de son revenu? Certes non, d'autant plus que cet arrangement cessera dès qu'il retirera l'autorisation volontaire qu'il avait donnée à son patron.

Si la liberté du travailleur n'est aucunement restreinte par la retenue syndicale volontaire et révocable, par contre, ce régime présente des avantages réels pour lui. Dès qu'un ouvrier constate que le syndicat est devenu pour lui un instrument indispensable de protection et de sécurité et qu'il accepte d'en faire partie, il reconnaît du même coup qu'il doit contribuer à son financement. Par contre, le versement de cotisations à tous les mois peut représenter un embêtement plus considérable que le sacrifice d'argent qu'il comporte. Si le patron retient chaque mois la cotisation syndicale, l'employé n'a plus à s'en occuper et c'est un embarras de moins. De plus, si des travailleurs décident de former un syndicat et de se donner des dirigeants, ils ne tiennent sûrement pas à ce que ceux-ci consacrent une bonne partie de leur temps à recueillir les cotisations syndicales et à courir après ceux qui négligent d'effectuer leurs paiements. Les dirigeants ont autre chose à faire et s'ils ne le font pas même après que la retenue syndicale a été obtenue, comme l'anticipe le rapport majoritaire, il sera toujours possible pour les travailleurs de changer de chefs ou de suspendre le paiement des cotisations. Il apparaît donc clairement que la retenue syndicale volontaire et révocable, loin de restreindre la liberté du travailleur, est directement à l'avantage de celui-ci.

Peut-on en affirmer autant au sujet de l'employeur? Certainement. D'abord, il faut bien reconnaître que la charge additionnelle qu'entraîne l'application de ce système est très minime.

De plus, quand un groupe de travailleurs a décidé de s'organiser et que l'employeur a été amené à reconnaître le syndicat juridiquement, il est de son intérêt immédiat de la reconnaître aussi en fait et même de le consolider de façon à le convaincre d'être raisonnable. Autrement, les dirigeants du syndicat voient dans le refus de la sécurité syndicale un acte d'hostilité de la part de l'employeur.

Pour convaincre les membres de l'union de verser leur cotisation, ils seront portés naturellement à exagérer les torts de l'employeur lorsqu'il en a et à lui en attribuer qu'il n'a pas.

En somme, l'instabilité du syndicat amène un climat psychologique hostile et un état de guerre froide qui peut facilement dégénérer en conflit ouvert. Un employeur n'a sûrement rien à gagner à maintenir des relations tendues avec les dirigeants du syndicat. Au contraire, s'il veut les amener à comprendre son point de vue, il doit leur donner des preuves tangibles de son esprit de collaboration.

La retenue syndicale volontaire et révoicable est donc à l'avantage des deux parties en cause. Elle apparaît comme une formule efficace de paix industrielle avec tant d'évidence qu'elle fait maintenant partie de la législation du travail de six provinces au Canada et que le gouvernement fédéral l'accordait récemment à ses employés. Dans ces conditions, il est étrange de voir qu'il existe encore des gens qui font de leur opposition à cette formule de sécurité syndicale une question de principe et qui sont prêts à encourir des pertes énormes pour s'opposer à une formule qui est bonne en elle-même et qui se généralisera inévitablement bientôt. Il faut espérer que, dans le présent cas, les dirigeants de la Compagnie auront assez de clairvoyance et de sens pratique pour accepter cette formule.

Il y va de leur propre intérêt, car ils ne sont pas en affaire pour lutter pour des principes dont la valeur est pour le moins douteuse.

Pour toutes ces raisons, l'arbitre syndical recommande: LA RETENUE SYNDICALE VOLONTAIRE ET REVOCABLE TELLE QUE DEMANDEE PAR LE SYNDICAT."

Voici l'opinion particulière de l'arbitre patronal sur la même question:

"J'ai eu l'occasion d'exprimer mes vues à ce sujet dans un autre rapport. Bien que l'union demande la formule volontaire et révoicable, il est évident que la preuve révèle qu'environ 3% des employés qui signent une demande de déduction volontaire et révoicable, en demandent la révocation.

A toute fin pratique, ce qui s'appelle révoicable est en fait irrévocable et ce qui s'appelle volontaire, devient au stage de la révocation une impossibilité et équivaut à l'irrévocabilité absolue, ou à peu près.

J'ajouterai que la demande de l'union ne doit pas être préférée aux demandes employés. L'Union ne doit pas perdre de vue qu'elle n'est qu'un agent. Si elle ne peut convaincre ses membres de la valeur des services qu'elle leur rend, elle engage sa responsabilité morale en recommandant une grève et en la faisant pour s'assurer une perception facile de sa rémunération quoi qu'il en coûte aux employés.

Il ne s'agit pas ici d'une question de survie pour l'Union. Elle s'est installée dans les mines, elle s'est développée, elle y a vécu et elle y vit encore.

Est-il justifiable de plonger les ouvriers dans la misère pour assurer à leur agent un revenu facile et certain?

La réponse s'impose: le bien des employés doit primer celui de l'agent.

Je concours donc avec le président pour refuser cette demande, tout en notant qu'il s'établit une jurisprudence à cet effet."

Enfin dans une sentence rendue à la suite d'un différend survenu entre la Fédération des journalistes canadiens Inc. (journal Montréal-Matin) et le Syndicat de ses employés (14), les trois membres du conseil d'arbitrage recommandent la suppression d'un article dans la convention collective qui accordait la retenue syndicale au syndicat en cause. Il est à remarquer que les trois membres du tribunal sont unanimes sur ce point. Voici de quelle façon s'expriment les arbitres:

"Ce conseil recommande la suppression de cet article et ce, à l'unanimité. Le président est d'opinion qu'il n'est pas dans l'intérêt des employés que cette clause soit acceptée. Ces employés appartiennent à une classe professionnelle dont les membres sont capables par eux-mêmes de décider seuls s'ils doivent appartenir à un Syndicat plutôt qu'à un autre et de remplir comme tels, et librement, leurs obligations."

DIXIEME CONGRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE LAVAL

Problèmes d'autorité au sein de l'entreprise

CHATEAU FRONTENAC, QUEBEC.

Lundi et mardi, 25 et 26 avril 1955

CONFÉRENCES:

Evolution dans les structures d'autorité.

Evolution du champ de négociation de la convention collective.

Evolution de la fonction personnel et du service des relations industrielles.

Rôle et responsabilité du contremaître dans l'entreprise.

Rôle et responsabilité du délégué d'atelier.

Contacts et conflits.

L'avenir du contremaître et du délégué d'atelier.