

Vox Populi... et la démocratie syndicale

Fernand Morin

Volume 22, numéro 3, 1967

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027816ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027816ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Morin, F. (1967). *Vox Populi...* et la démocratie syndicale. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22(3), 441–446. <https://doi.org/10.7202/027816ar>

Résumé de l'article

Une récente décision arbitrale ¹ met en lumière quelques difficultés inhérentes au gouvernement des associations de salariés. Sous le couvert de l'efficacité, plusieurs associations confient à leurs principaux officiers de larges pouvoirs discrétionnaires. A un tel prix, il est parfois possible d'obtenir une administration dynamique et souple. Il nous faut savoir alors ce qu'il en coûte à la démocratie syndicale. En raison de la rareté de décision sur un tel sujet, nous en présentons un résumé ordonné, pour formuler par la suite, quelques observations.

(1) Canadair Limited c. Aircraft Lodge 712 of the International Association of machinists; cette décision apparaît en entier à 1967, R.D.T., p. 1.

En conséquence, il semble bien que si les officiers provoquent les membres à faire grève. Il n'importe pas que cette cessation de travail soit qualifiée de « spontanée » ou non. Le syndicat assume alors sa part de responsabilité.

Deuxième cas: Neutralité à l'occasion d'une grève spontanée.

Selon cette hypothèse, il s'agit du cas où le syndicat et ses officiers ne provoquent pas la grève et n'y participent aucunement. En d'autres termes, c'est exactement la situation du syndicat et des officiers de notre affaire Patino, à l'exception du fait que le syndicat demeure impassible et dans la plus stricte neutralité devant cet événement. Peut-il rester neutre? — Il s'agit de savoir si un syndicat accrédité ou reconnu assume de ce fait l'obligation de prendre toutes les mesures pour enjoindre les salariés de l'unité de négociation à respecter la loi (art. 94 C. t.) et les obligations stipulées à la convention collective.

Compte tenu de l'économie générale du Code du travail, (art. 55, 57, 88, 90, 94 C. t.) et du statut spécial du syndicat (le monopole pour représenter tous les salariés), Il me semble impossible de pouvoir accepter l'indifférence et la neutralité du syndicat et de ses officiers. D'ailleurs, il est utopique de croire que le syndicat et ses officiers seront capables de demeurer impassibles et non « alignés ». D'autre part, je ne crois pas que ce syndicat assume automatiquement toute la responsabilité de l'acte de grève. En chaque cas, des nuances importantes doivent être faites; il n'est pas nécessairement entièrement responsable — certains individus peuvent assumer une part de responsabilité. Il ne faut pas oublier qu'une telle manifestation sert souvent de couverture au dévouement de plusieurs personnes:

« It is understandable that there were, among these Workmen, some who adopted threatening language and gestures towards persons attempting to enter the plant. Defendant cannot be held responsible for the acts of every individual that was in the vicinity of the plant that day and many of the illegal acts complained of were committed by persons who were not ever identified by the witnesses as being members of defendant union. » (Union Nationale des employés de Vickers c. Canadian Vickers Ltd., 1958, B.R. 470.)

CONCLUSION:

Dans les circonstances, il semble difficile de mettre au point une loi qui édicterait des critères pour déterminer la responsabilité du syndicat à l'occasion d'une grève. Les tribunaux peuvent mieux adapter les règles traditionnelles à ces cas particuliers si toutefois, ils ne font pas l'erreur de considérer la collectivité de salariés comme s'il s'agissait d'un individu.

VOX POPULI... ET LA DÉMOCRATIE SYNDICALE

Fernand Morin

Une récente décision arbitrale¹ met en lumière quelques difficultés inhérentes

(1) *Canadair Limited c. Aircraft Lodge 712 of the International Association of machinists*; cette décision apparaît en entier à 1967, R.D.T., p. 1.

au gouvernement des associations de salariés. Sous le couvert de l'efficacité, plusieurs associations confient à leurs principaux officiers de larges pouvoirs discrétionnaires. A un tel prix, il est parfois possible d'obtenir une administration dynamique et souple. Il nous faut savoir alors ce qu'il en coûte à la démocratie syndicale. En raison de la rareté de décision sur un tel sujet, nous en présentons un résumé ordonné, pour formuler par la suite, quelques observations.

LES FAITS: LA MISE AU CONGELATEUR DE LA « LODGE 712 ».

1. Le 13 avril 1966, l'assemblée générale des membres de l'union locale (Lodge 712) refuse pour une deuxième fois d'augmenter la cotisation mensuelle des membres. A la suite de cette décision, le représentant Joly formule une plainte auprès de l'organisation centrale contre l'union locale elle-même:

'The Lodge is currently operating on \$4 per month dues. It has traditionally operated on very low dues rates. As a result in part of expenditures related to an eight-week strike last year, the Lodge now finds itself more than \$200,000 in debt. Responsible officers estimated that a \$2 per month per member increase in dues would be required to retire these debts in a reasonable period. After appropriate notice, the Lodge voted on this proposal on January 23, 1966. The proposed increase was defeated by a substantial score. The Lodge requested and was given the opportunity to again consider a dues increase. On the same proposal, the Lodge again, on April 13, 1966, defeated the dues increase, this time, by a vote of 399 to 271. Unless the Lodge supports appropriate additional revenue raising proposals, it cannot meet scheduled repayments on its debts. » (p. 15.)

2. Le 15 avril 1966, le président de l'organisation centrale ordonne la mise en séquestre de l'union locale parce qu'elle refuse d'augmenter la cotisation des membres et qu'elle ne verse plus à la centrale sa quote-part prévue à la constitution. Les fonctions des officiers de l'union locale sont également suspendues. Durant cette période de réorganisation, le vice-président Watkins est nommé administrateur de l'union locale;

3. La constitution de la Centrale internationale confère à son président certains pouvoirs spéciaux qui servent de fondement à cette décision drastique:

« Sec. 4. The I.P. shall assign the elected V.G.Ps. to such territories or industries as are necessary to promote the best interests of the I.A.M. as provided in Sec. 1, Art. VIII.

He shall also appoint all officers **pro tem** or committees not otherwise provided for and may deputize other members to perform any of the duties of his office, except that, during his absence from the G.L. headquarters, he shall, if he deems it necessary, designate one of the elective G.L. officers to exercise the authority of his office. » (p. 8.)

« Sec. 5. The I.P. shall have the direction and supervision of all L.Ls., D.Ls., councils and conferences and officers thereof, with full authority to suspend L.Ls., D.Ls., councils, conferences, officers of such, business representatives and any individual acting in a representative capacity charged with incompetency, negligence, insubordination, failure of duty or violation of the provisions of this Constitution, pending a final disposition of such charges. » (P. 6.)

4. Cet administrateur général décide seul d'augmenter de \$2.00 la cotisation; l'assemblée générale des membres avait refusé à deux reprises cette même majoration:

« Mr. Watkins added that he found the Lodge was essentially bankrupt and that the membership was probably not aware of this situation. Mr. Watkins then decided that the only effective corrective would be a monthly increase of dues, that is from \$5 to \$6 as of July 1, 1966. The witness added that this decision was made in his capacity as administrator of the Lodge, that the membership was not consulted in that respect. » (p. 18.)

5. L'administrateur donne avis à l'employeur de retenir \$6.00 au lieu de \$4.00 de la paye de tous les salariés, conformément à la clause de retenue syndicale prévue à la convention collective. Le refus de l'employeur d'effectuer cette nouvelle retenue de \$6.00 constitue l'objet du présent grief:

« Therefore, the purpose of this letter is to officially notify you of the revised dues structure and, in accordance with paragraph E, Section 25, of the currently effective agreement between Canadair Limited and IAM Lodge 712, I am hereby requesting that you check off, beginning with the month of July, dues for each employee within the bargaining unit, the amount of \$6. This rate of dues will remain in effect until such time as you are officially notified of any change. » (p. 2.)

6. Aux termes de la convention collective, l'employeur refuse de considérer cette majoration de « regular monthly Lodge due ». Cette attitude patronale se base sur les deux points suivants:

a) L'article 25 de la Convention collective:

« The Company shall deduct half the amount of regular monthly Lodge dues on the first and third pay days of each month; said amount shall be remitted by the Company, before the end of each month, to the Financial Secretary of the Lodge. The amounts of deductions shall not be changed during the terms of the Collective Labour Agreement except to conform with a change in the amount of regular monthly dues of the Lodge in accordance with its Constitutional provisions. Said amounts shall not include initiation fees, fines of special assessments. » (p. 4.)

b) Les pouvoirs constitutionnels (art. 5) conférés au président sont limités et ne peuvent comprendre celui d'augmenter la cotisation des membres malgré leur volonté:

« Sec. 5. ... As the director and supervisor of all L.Ls., D.Ls., councils and conferences, the I.P., or his designated representative, may, when in his opinion a L.L., D.L., council or conference, is violating this Constitution or otherwise jeopardizing the welfare of the membership, upon securing the approval of the E.C., take over the direction, control and supervision of any L.L., D.L., council or conference, pending the filing of charges and the disposition thereof. »

The Company has, further, contended that the designated representative's action violated Sec. 1 of Art. XXII of the Constitution, which reads as follows:

« Sec. 1. All authority and power not specifically delegated to the officers in this Constitution is reserved to the membership. »

Le tribunal d'arbitrage rappelle l'article 4 de la constitution puis, reconnaît à l'administrateur général tous les pouvoirs de l'assemblée générale puisque, pour ce temps, dit-il, cet officier **personnifie l'assemblée générale**:

« Sec. 4. ... During the suspension of a L.L. and/or D.L., pending the disposition of charges, the L.L. and/or D.L. shall be under the supervision of the I.P. or his representative. During such period the L.L. and/or D.L. shall function only in those capacities that will best serve the interests of the membership. »

It appears clearly from the above citations that the powers of the International President or his designated representative are very considerable indeed, specifically in cases of suspension. It seems logical to assume that, if in case of revocation of the charter of a Local Lodge, all funds and property shall belong to and become the property of the Grand Lodge, then, in the lesser case of a suspension and during such a suspension, because of the specific wording of Sect. 4 of Art. L hereinabove cited, the designated representative has the right to increase unilaterally the Union's dues. Said section can be so construed as to give the administrator full rights in managing the Local Lodge to the extent that for any practical purpose the administrator is in fact the Local Lodge and the membership. (p. 23)

La décision majoritaire ordonne à l'employeur d'effectuer cette retenue de \$6.00.

OBSERVATIONS:

Il ne peut être question de discuter les assises de cette décision arbitrale en raison de notre ignorance de deux points importants:

1. quelles étaient les véritables raisons du refus de l'assemblée générale de majorer la cotisation?

2. à quelle autre fin les fonds de l'union locale ont-ils été utilisés, et pourquoi la quote-part due à la Centrale ne fut-elle pas versée? Toutefois, cette affaire remet en cause toute la question du gouvernement des associations de salariés et des relations entre les unions affiliées et l'organisme central.

Contrairement à ce que l'on peut généralement croire, ce ne sont pas les unions locales actuelles qui ont donné naissance à l'organisation centrale, mais bien le contraire. Ainsi, lorsqu'une centrale internationale accorde (selon le langage du milieu) une charte à un syndicat local, elle élargit simplement son domaine d'activités sans pour cela se départir de son pouvoir et de son autorité. Ce simple fait permet d'ébranler la thèse contractuelle pour expliquer le fondement de l'autorité du président international. Il n'est pas question de contester le besoin d'une centralisation des fonds et du pouvoir de direction pour assurer des services communs plus efficaces et de meilleure qualité. Sans ce mouvement descendant des pouvoirs ou, en d'autres termes, sans l'aide financière et technique du grand frère américain, il est probable que le mouvement syndical au Canada aurait connu une toute autre évolution.

Sous ces réserves, on peut encore discuter dans quelle mesure le syndicat local doit s'aliéner au profit de l'organisation centrale. Il y a là un problème de dosage tout comme on retrouve cette même difficulté dans les relations du syndiqué et de son association locale. Il n'est pas facile d'assurer l'équilibre et la juste proportion entre une tête cohérente, souple et dynamique et un corps agissant sur des bases vraiment démocratiques:

« On conçoit alors la difficulté pour le **syndicat d'être à la fois un régiment et une assemblée de village**, et pour ses chefs d'être en même temps de vigoureux officiers aux ordres rapides et sans réplique et des dirigeants d'assemblées imbus de mansuétude et d'esprit démocratique. Un pareil écartèlement produit souvent des colonels timides et des présidents d'assemblée impitoyables. » (Roger Chartier, « La démocratie syndicale », Relations Industrielles, Vol. 12, 1957, p. 100).

Dans cette affaire, l'assemblée générale de l'union a refusé à deux reprises de prendre une mesure jugée essentielle par la Centrale: Cela suffit, semble-t-il, pour permettre

ou président international de retirer à ses membres le droit de participer à la vie de l'association :

« 5. I have assumed full control of the Lodge's finances;

6. Regular Local Lodge meetings are cancelled until further notice. »

« when the Lodge has again demonstrated that it can responsibly handle its own affairs, suspension will be lifted ». (Lettre de Geo.-L. Watkins, 21 avril - p. 11).

On constate que cette association locale n'a pas le pouvoir d'autodétermination ; il lui faut rester dans les « corridors » bien tracés par la Centrale. Le tribunal semble d'ailleurs accepter cette approche car, dit-il, c'était pour le plus grand bien des membres.

« It, also, appears clearly that the best interest of the membership, members of Lodge 712, a legal entity of some stature in the society and in the area where this membership exercises its activities, is to take all the necessary means to render it financial commitments. Therefore, the financial soundness of the Local, achieved as soon as possible, serves the best interests of the membership and in the various actions taken by the Administrator, actions fully founded in law under the Constitution, we see that only one motive justified them, the search for a quick solution to place the Local into a sound financial situation; » (p. 23)

Une semblable attitude pue le paternalisme.

Il me semble qu'une association de salariés doit pouvoir jouir d'une certaine marge de liberté, y compris celle de faire erreur, si erreurs il y a ! Une centrale peut tenter de convaincre ses unions affiliées de suivre telle ou telle politique administrative. De là à prendre des mesures draconiennes à la moindre défaillance, il y a un monde. De plus, je mets en doute le pouvoir d'une association centrale de retirer l'exercice du droit d'association à ses adhérents. La collectivité des salariés existe au-delà des structures : une centrale ne peut se comporter comme si elle était « propriétaire » de l'association locale. La Centrale peut exclure définitivement ou temporairement l'union locale qu'elle considère « irresponsable ». D'autre part, il est évident que l'association locale peut continuer d'agir en se retirant momentanément de la Centrale. On remarque immédiatement l'intérêt pour ce syndicat d'être lui-même accrédité : en ce cas, l'employeur demeure contraint de verser la cotisation régulière à ce syndicat désaffilié.

Il faut souligner le fait que la plainte fut portée contre l'association et non contre ses officiers. L'attitude de ces derniers fut logique en refusant de représenter l'union sans un mandat exprès de l'assemblée générale. Il est amusant de penser qu'un tel mandat signifiait que l'assemblée générale affirmait avoir le droit de voter d'une façon négative à une majoration de cotisation ! Si un tel droit lui est contesté et si pour survivre, cette collectivité doit voter dans un sens précis, pourquoi soumettre ces faits à l'assemblée des membres.

Cette affaire a le mérite de faire voir qu'une association de salariés, si importante soit-elle, n'est pas une entreprise commerciale et que le gouvernement des hommes doit se faire avec le plus grand respect de l'homme. Si des grandes centrales oublient cette vérité, il faudra un jour ou l'autre que l'on trouve à l'extérieur du mouvement syndical des organismes de protection du salarié et des collectivités locales.

C'est déjà un fait accompli aux Etats-Unis où le « Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959 » prévoit des conditions précises pour la mise en séquestre :

« **SEC. 302.** Trusteeships shall be established and administered by a labor organization over a subordinate body only in accordance with the constitution and bylaws of the organization which has assumed trusteeship over the subordinate body and for the purpose of correcting corruption or financial malpractice, assuring the performance of collective bargaining agreements or other duties of a bargaining representative, restoring democratic procedures, or otherwise carrying out the legitimate objects of such labor organization. »

Bien sûr qu'un simple texte de loi ne peut suffire pour assurer le bon gouvernement des hommes mais, n'est-ce pas là un outil utile pour atteindre cet objectif ?

« The law cannot create the spirit of self-government. It cannot compel union members to attend meetings or hold their officers to a strict accounting. It cannot compel members to see in labor unions something more than service organizations hired to obtain benefits in return for dues. The most the law can do is to secure the opportunity for workers who wish to take an active part in democratic unions without undue loss of personal freedom. In my opinion careful legislation securing union membership to employees in bargaining units, guaranteeing fair election, and curtailing the duration of trusteeships would increase the opportunity without weakening our labor unions or impairing their independence. » (Archibald Cox, Harvard Law Review, vol. 72, No. 4, « The role of law in preserving union democracy ».)

LE TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET LES USAGES

Pierre Verge

Un arbitre¹ se fonde sur la supériorité du texte de la convention pour refuser de donner effet à une pratique antérieure, mais contraire à celle-ci. Est-ce à nier la survie de tout usage pendant la durée de l'entente?

Les faits et la décision.

Avant la signature de la convention collective, l'employeur exigeait qu'une certaine catégorie de salariés soient « disponibles vingt-quatre heures par jours, à tour de rôle, en cas d'urgence », ceci sans rémunération, mais sous peine de renvoi.

Neuf jours après la conclusion de cette première entente collective, le syndicat prétend, à l'occasion d'un grief, que cette pratique se trouve désormais abolie. La convention n'en fait pas mention; or, selon le syndicat, elle « contient toutes les conditions de travail et celles qui ne sont pas mentionnées ne peuvent plus être considérées comme conditions de travail ». Au surplus, l'usage dont il s'agit va, prétend-il, à l'encontre d'une disposition de la convention venant établir la durée de la journée et de la semaine de travail.

(1) Me Harold Lande, dans l'affaire Commission Hydroélectrique de Québec c. Le Syndicat canadien de la fonction publique (957), décision du 1er mars 1967, rapportée à (1967) R.D.T. p 184.