

«Formule Rand»

Ford Motor Company of Canada Limited et l'Union internationale
Unis de l'automobile, les aéronefs et les travailleurs de l'outillage agricole d'Amérique (UAWCIO).

Sentenc

- Pénalités pour les grèves «sauvages» - points administratifs.e arbitrale du juge Rand, Ottawa 29 Janvier 1946.
Arbitrage-Décision sur la question de la sécurité syndicale – Atelier syndicale refusé - Précompte des cotisations
syndicales pour tous

Renseignements généraux intéressant

L'architecte des cotisations syndicales obligatoires au Canada était alors la Cour suprême, le juge Ivan C. Rand qui était un nommé comme arbitre pour régler une grève. Le litige opposait la Ford Motor Co. à Windsor, en Ontario et l'United Auto Workers Union. Il a rendu une décision en arbitration le 29 Janvier 1946, une décision, qui a rendu la cotisation syndicale obligatoire pour les Membres et non-membres de l'Union dans cette usine Ford.

Le ministre du cabinet libéral de la Santé nationale et du Bien qui a aidé à «procéder à sa nomination» était Paul Martin Sr., qui a écrit dans ses mémoires, A Very Public Life, (tome 1, pages 395-396):

"Même si je savais que les opinions Rand sur les droits des travailleurs ont été englobés dans une perspective sociale progressiste, je me demandais si je pouvais convaincre le Cabinet de le nommer ... En privé, je savais que les travailleurs étaient lassés et qu'ils pourraient se révolter contre les dirigeants de la grève si un règlement n'était pas trouvée prochainement. Ce que je voulais éviter, car elle aurait fait reculer la cause du syndicalisme au Canada de dix ans. Le 14 Décembre, section locale 200 a offert de soutenir la nomination d'un arbitre, dont la décision sera rendue dans les cinq jours suivant la fin de ses audiences sur toutes les matières non acceptées par les deux parties. La direction de Ford a accepté cela, et j'ai appris avec soulagement que, sous réserve d'un vote (presque certainement pour approuver sa décision), les travailleurs reprendraient les lignes d'assemblage. J'ai encouragé Pat Conroy et George Addes [voir note ci-dessous] pour exhorter le grand rassemblement pour le 14 Décembre afin de voter pour un nouveau tour de scrutin. Conroy savait, parce que je lui avais dit confidentiellement que M. le juge Rand serait l'arbitre. Enfin, six jours plus tard, les grévistes ont voté par une majorité des trois contre un de retourner au travail. (Nous soulignons)

À la fin de Janvier 1946, le juge Rand a annoncé sa décision ... Le principe sous-jacent du rapport du juge Rand était que les «syndicats doivent être plus forts, mais en même temps, ils doivent devenir responsables et plus démocratiques." "

Il ya plusieurs pages de ce livre sur cet événement très important dans l'histoire du travail au Canada dont la lecture vaut la peine.

Pat Conroy, a été un chef de file canadien du travail qui est né à Baillieston, en Ecosse en 1900 (décédé à Ottawa, le 8 avril 1988) a commencé à travailler comme mineur à 13 ans et rejoint le British mineurs Fédération. En 1919, il émigre au Canada et s'installe à Drumheller, en Alberta, en 1919. Il a travaillé dans les mines de charbon et a rejoint les United Mine Workers of America. Après une tournée des États-Unis, il revient à l'Alberta et à partir de 1922, il a tenu plusieurs fonctions syndicales jusqu'à ce qu'il devienne vice-président du district 18 de l'Ouest canadien. En 1940, lorsque le Congrès canadien du travail (CCT) a été fondé, il en est devenu le vice-président et l'année suivante devient son secrétaire-trésorier à temps plein. En 1949, il a aidé à fonder la Confédération internationale des syndicats libres.

George F. Addes (né le 26 Août, 1911 - décédé Juin 19, 1990) était l'un des fondateurs du syndicat des travailleurs unis de l'automobile et fut secrétaire-trésorier de 1936 à 1947. Addes et Richard Frankenstein ont dirigé une grande section de l'Union, soutenant le travail à la pièce et supportant la rémunération au rendement dans les usines d'automobiles.

Dans un article écrit par David Moulton qui est inclus dans le livre Sur la grève (édité par Irving Abella), Paul Martin

père est cité comme disant (page 147):

"... Martin, qui connaissait personnellement Rand, se souvient:« J'ai parlé avec lui [Rand] à propos de ces problèmes ... Je savais que son point de vue ... il était un homme qui connaissait l'évolution qui se déroulait dans la pensée sociale ... il avait pensé à ces questions pour un long moment ... et c'est juste arrivé j'ai été en mesure d'aider à réaliser son mandat "

Et les dirigeants syndicaux sont cités à la page 146 de « *On stike* » comme disant:

"Quelles que soient leurs difficultés avec la CNSA (National Grève Ford comité), la direction du syndicat a finalement accepté la proposition de négociation et d'arbitrage. Conroy ... est arrivé et nous a fait comprendre que le gouvernement allait prendre une personne sympathique assez strictement impartial (souligné dans l'original) ... ils nous ont presque dit qu'ils allaient nous donner une sorte de sécurité syndicale ... nous ne pouvions pas dire aux travailleurs que ... Paul Martin , même s'il a promis de travailler pour la nomination du juge Ivan Rand («quelqu'un qui, je crois, reflète les idées progressistes"), maintient qu'aucune connaissance préalable ou accord a été supposé avoir été fait au niveau du gouvernement. "

(Remarque: Pat Conroy a été secrétaire / trésorier du Congrès du Travail du Canada à ce moment.)

Une grève des employés de la Ford Motor Company, à Windsor, en Ontario., Qui a débuté le 12 Septembre 1945, pour se terminer en Décembre suivant lorsque le syndicat a accepté le plan conjoint de règlement du Dominion et du Gouvernement de l'Ontario, dont la principale disposition appelait à l'arbitrage par un juge de la Cour suprême du Canada sur les points qui n'ont pas pu être réglés par des négociations collectives.

- 1) Le juge I. C. Rand a été nommé arbitre. Sa décision nie l'atelier syndical, qui a été demandé par l'union, mais prévoit une nouvelle forme d'union obligatoire de sécurité et le précompte des cotisations syndicales sur les salaires de tous les travailleurs dans le cadre d'un contrat de travail, que les employés soient syndiqués ou non. La décision prévoit également des sanctions à l'encontre des personnes en cas de grèves «sauvages» et contre le syndicat dans le cas d'une grève déclenchée sans un vote secret de tous les employés.

Décision sur la question de la sécurité syndicale

- 3) **RAND, J** : Les parties au présent différend ont accepté de s'en remettre à la décision d'un arbitre chargé de trancher tous les points litigieux. Un arbitrage a généralement pour objet le redressement d'un tort, l'affirmation d'un droit ou quelque autre conflit de droit. En pareilles circonstances, la question se pose clairement à l'intérieur de cadres juridiques précis et se tranche selon des règles et des considérations solidement fondées.
- 4) La présente affaire est bien différente; la question n'est pas aussi simple. On n'allègue la violation d'aucun droit. Les principes sur lesquels la décision sera fondée ne sont ni déterminés à l'avance ni acceptés. Nous nous trouvons en présence d'un conflit de rapports et d'intérêts non juridiques qui, en règle générale, jusqu'à maintenant du moins, se résout par le jeu de forces morales et matérielles qui reposent en définitive sur la force économique. À partir du régime social et économique sous lequel nous vivons, il me faut m'appuyer sur des considérations déjà acceptées dans l'opinion publique du pays, qui, en tant que principes d'action, sont utilisées couramment dans ce genre de conflits. Les ayant découverts, il me faut les appliquer au présent différend. Une telle enquête implique l'examen d'un champ de doctrine sociale si étendu que, au risque de paraître pédant en employant des termes hermétiques, je dois traiter de sujets dont on conviendra qu'ils sont des leçons élémentaires d'expérience par rapport aux tendances qui se manifestent sur la scène économique.

Base du problème

- 5) Toute modification des relations entre les parties en cause doit rentrer dans le cadre d'une société où l'entreprise privée constitue le facteur dynamique de l'activité économique. Et c'est l'adaptation de ce principe d'action aux notions évolutives de la justice sociale dans le domaine de la grande production industrielle, qui constitue le problème à résoudre. J'ai trouvé dans certaines déclarations de principe émanant tant du Parlement fédéral que des législatures provinciales, les prémisses sur lesquelles je dois me fonder. Dans la plupart des provinces, de même que sous le régime des lois fédérales du temps de guerre, les avantages sociaux du syndicalisme ouvrier et de convention collective, lorsque ces mesures sont réclamées par les employés, ont été reconnus dans les lois. La compagnie Ford le reconnaît. Il s'ensuit que les syndicats ouvriers devraient devenir plus forts afin de pouvoir jouer leur rôle. Les rouages présentement établis visent à concilier, en vue d'une plus grande harmonie, les intérêts du capital, du travail et du public dans la production de denrées et la fourniture de services que notre mode de vie reconnaît essentiels à une existence convenable; il s'agit de sauvegarder la civilisation dans le domaine industriel par une loi constitutionnelle visant les ouvriers et les employeurs fondée sur des principes économiques et sociaux rationnels. La nécessité de cette initiative découle du rôle que joue effectivement la grande industrie dans l'existence des ouvriers et de la population en général ainsi que de l'ensemble des relations humaines qui se trouvent ainsi établies. L'industrie est considérée comme partie intégrante de l'édifice économique et social et tout bouleversement qui se produit dans son champ d'action ou dans son rythme de production entraîne des répercussions nuisibles à des intérêts dont l'existence présuppose sa continuité d'action. La vie économique et le sort des êtres humains deviennent assujettis à cette continuité, laquelle à son tour en vient à constituer un des éléments de la sécurité générale.
- 6) Or, cette sécurité réside actuellement dans le régime démocratique qui, à mon avis, doit se guider sur l'opinion individuelle prédominante, tout en reconnaissant le droit à des opinions différentes susceptibles à n'importe quel moment de rallier la majorité et qui respecte en tout temps les intérêts de la minorité. Ce mode de

gouvernement vise à conserver à l'individu le premier rôle dans les sphères de la pensée et de l'action et à concilier cette prérogative avec la sécurité générale. Mais toute puissance doit avoir ses limites et le maintien de l'équilibre social exige que l'exercice du pouvoir soit assujéti à des restrictions. Une opinion publique éclairée et la pratique du vote secret constituent le fondement de l'ordre politique.

- 7) Dans le domaine économique, les mesures de contrôle sont également. Nécessaires. Notre régime repose sur la propriété privée qui peut être envisagée, selon un concept absolu, comme un droit naturel inhérent à la liberté humaine ou, au point de vue social, comme un privilège que peut exercer l'individu jusqu'à ce que l'intérêt général en exige la modification. Dans le premier sens, la propriété est en quelque sorte assimilée à son détenteur et tout empiètement tend à être interprété comme un retour à la barbarie.
- 8) On doit reconnaître que, dans l'industrie, le capital occupe une place prédominante. À certains égards, il assume de plus grands risques que le travail. Cependant, une fois que l'industrie est bien établie, les rôles inverses. On ne saurait mettre en doute la prédominance du capital sur le travailleur pris individuellement: toutefois humainement parlant, la faim l'emporte sur les dividendes.
- 9) Aussi, comme l'a démontré l'histoire du siècle dernier, la puissance du syndicalisme, un associé indispensable du capitaliste, doit être en mesure de s'exercer pour que soit rétabli l'équilibre de ce que nous appelons la justice sociale, c'est-à-dire la juste protection de tous les intérêts dans tout genre d'activité conforme à l'ordre social. Mais, pour se développer, le syndicalisme a besoin d'un certain pouvoir et il faut en tenir compte lorsqu'on effectue le partage entre d'une part les membres et, d'autre part, les travailleurs pris individuellement assujettis à cette puissance ainsi que l'entreprise et le public. Pour éviter tout malentendu, il me faut dire que je ne crois guère à l'existence d'un fonds de vertu innée au sein de quelque groupe que ce soit. La seule différence entre les gens, ici, c'est que certains croient à la persistance de la faute originelle chez l'homme.
- 10) Tout le monde admet que nous, ne devons pas chercher à supprimer les progrès accomplis depuis cent ans dans le domaine des relations patronales-ouvrières et que nous devons continuer à les améliorer. Il existe deux genres d'idées fondamentales quant à la façon d'effectuer ces améliorations: recourir à la guerre économique dans toute sa brutalité et avec tout le gaspillage qui en résulte ou adopter un mode de rationalisation graduelle d'un domaine où les intérêts sont à la fois communs et opposés. Qu'il nous faille une sorte de loi ou de convention touchant ces relations, cela est inévitable: chaque fois que des êtres humains se réunissent pour des fins sociales ou économiques, une régie de ce genre, quelque nom qu'on lui donne, s'impose, et plus les conflits d'intérêts sont durs, plus il est impératif d'arriver à établir des accommodements. Mais nous conservons les conquêtes résultants de ces accommodements comme nous conservons en général les droits de l'homme, puis ces conquêtes, il va de soi, sont assumées par de nouveaux groupes.
- 11) Les esprits sérieux entretiennent-ils des doutes aujourd'hui au sujet du droit qu'ont les ouvriers de s'organiser? De fait, notre loi reconnaît maintenant ce droit. Reste à savoir si les controverses non encore réglées le seront en recourant à la guerre ou en faisant appel à la raison. Vu la scène immense sur laquelle se déploient aujourd'hui ces relations, quel témoignage ce serait contre ce que nous appelons la civilisation chrétienne, si chaque pouce de terrain devait révéler la destruction inutile due à la conquête au moyen de la lutte économique. Il y a encore et il y aura peut-être toujours une dernière partie de cette sphère que l'homme ne peut conquérir en faisant appel à ses ressources intellectuelles ou spirituelles, et il se peut qu'il rencontre également un coin inaccessible dans le domaine des relations économiques. Mais notre civilisation s'affirmera dans la mesure où elle parviendra à en reculer la limite.
- 12) De ce qui précède, je tire les conclusions suivantes. Il faut, par des moyens ordonnés, accroître et renforcer le syndicalisme afin qu'il puisse jouer le rôle essentiel qui lui revient dans une économie d'entreprise privée. Pour y arriver, il faut à la fois une direction avertie au sommet et un contrôle démocratique à la base. Il en va de même pour le capital. La notion de propriété comme celle de la souveraineté nationale a perdu son caractère absolu et elle doit être révisée de même que l'engagement social de l'entreprise doit servir de norme pour réconcilier les intérêts du travail et du capital. Ceci requiert la rationalisation des entreprises considérées individuellement. Là où les considérations raisonnées se butent à une impasse apparente, il faut tenir compte d'un autre facteur: l'aboutissement du conflit économique. Abstraction faite de la question des salaires, pour les hommes de bonne volonté conscients de leurs devoirs envers l'ordre social qui permet et protège l'activité

même dont ils défendent les droits, la perte inéluctable que subissent toutes les parties ne doit pas nécessairement se traduire par un grève; une conception intelligente des forces relatives, y compris de l'opinion publique, qui, en dernière analyse, doivent décider de ces relations, obvierait, pour le moins, à cette perte. Je n'admets pas l'idée qu'il est au-dessus des forces humaines d'en arriver à un jugement de ce genre. Jusqu'ici, on a eu tendance à traiter les réclamations ouvrières comme tout à fait injustifiées au point de vue de la liberté démocratique vis-à-vis la propriété et le commerce, et l'on a apporté, comme solution ordinaire, aux différends ouvriers, des brides de concessions afin de les apaiser. Je ne puis constater beaucoup d'efforts en vue d'établir le principe de la conciliation, mais je dois, au moins essayer tout en renonçant à l'espoir de faire davantage pour proposer des principes d'un point de vue légèrement différent.

Problème particulier

- 13) Passons, des considérations générales, au problème particulier. Il serait futile, je crois, d'essayer de départager la responsabilité des relations peu satisfaisantes qui existaient dans le passé entre la société Ford et ses employés.
- 14) L'erreur première et essentielle réside, à mon avis, dans ce que j'appelais la conception absolutiste de la propriété, en vertu de laquelle l'usine et l'entreprise appartenaient à la compagnie, laquelle achetait le travail comme une denrée, celui-ci n'ayant pas plus d'intérêt direct à la conduite d'une partie quelconque de l'entreprise que le vendeur de toute autre commodité.
- 15) Tout ce qu'il y avait d'équitable ou de raisonnable dans l'octroi de salaires élevés reposait exclusivement sur la sagesse du conseil d'administration. C'étaient là des relations à distance. Cette attitude ne pouvait avoir qu'un résultat: engendrer une attitude semblable de la part de la main-d'œuvre; la situation devait inévitablement prendre un caractère de tension et d'hostilité. La nature même du travail rendait la chose presque inévitable. L'entreprise en cause compte un très grand nombre de services qui s'enchainent les uns aux autres; le travail consiste généralement en une série d'opérations répétitives, les effets psychologiques, ou sous un autre aspect, la psychologie du travailleur exige un traitement sympathique, même dans les meilleures conditions; si l'atmosphère est hostile les résultats seront déplorables. Du point de vue du critique, l'échec n'est pas tant attribuable à une cause morale ou économique qu'à une cause intellectuelle; en se fondant sur de telles hypothèses même une administration purement mécanique pourrait être convaincue du bien-fondé de sa cause. J'ai été étonné de voir, d'une part, un établissement magnifique au point de vue génie mécanique, machines et services, tandis que, d'autre part, l'organisation humaine de l'établissement laissait percer beaucoup de tension et de friction. Cependant, les négociations entre les deux parties ont eu lieu dans une atmosphère franche et courtoise; les deux désiraient éviter les récriminations futiles et s'employer à assurer pour l'avenir la protection des meilleurs intérêts de l'entreprise. Ce serait donc leur rendre un piètre service que d'insister davantage sur cet aspect de la question. J'ose espérer qu'ils ont fini par se rendre compte de leur réel intérêt commun.
- 16) Certaines actions qui ont eu lieu pendant la grève semblaient à l'esprit du public exagérées et je ferai une brève observation sur celles-ci. Au-delà de tout doute le piquetage été réalisée d'une manière illégale. La résistance à la protection de la propriété de l'usine était du point de vue des grèves, d'une stupidité suprême. Le blocage de la rue à côté de l'usine avec des véhicules et l'interférence avec les membres innocents du public était un mépris insolent de l'ordre civil. Mais au delà de cela, il y a eu aussi exaspération et provocation et ces actes indiquent que les ouvriers étaient profondément convaincus qu'on opposait un refus catégorique à de justes revendications. On ne saurait justifier ces actes, mais il faut reconnaître qu'une grève n'est pas une tasse de thé. Quand les passions sont exacerbées, les contraintes sociales explosent à moins que les forces de l'ordre n'interviennent pour les rétablir. Il appartient à l'autorité publique de mater le désordre, même si on peut temporiser avec l'illégalité. Mais s'il faut recourir à la gascette pour protéger le public, la sécurité publique doit être maintenue.
- 17) Ces questions relèvent de la responsabilité des syndicats. Ces organismes grandissent comme les groupes et les individus, et l'expérience seule peut murir le jugement et le comportement. Un syndicat irresponsable n'a aucun titre pour avoir autorité sur les personnes ou sur des biens, mais il s'agit d'un organisme chargé de négocier en faveur de 9,500 travailleurs et, s'il n'est ni excusable ni encore moins justifiable d'avoir abusé de son droit de grève, nous devons tenir compte de l'ensemble des attitudes hostiles et exaspérantes qui ont provoqué ces abus.

Pour parer à l'irresponsabilité d'un organisme chargé de négocier, la loi accorde maintenant aux travailleurs le pouvoir de désigner de nouveaux représentants.

- 18) J'ai eu l'occasion de juger les chefs de ce syndicat et leurs délégués au comité de négociation. Les membres sont tous anglophones et citoyens britanniques. Ils m'ont semblé être des hommes de la trempe du Canadien moyen. À l'exception de MM. Burt et Maclean à qui la General Motor d'Oshawa a accordé un congé à titre de représentants internationaux du syndicat, ces hommes sont au service de l'usine Ford depuis 10 à 18 ans. Au cours des négociations, ils se sont révélés intelligents et raisonnables. Je ne doute pas qu'ils s'intéressent avant tout à la situation de ceux qu'ils représentent dans cette industrie et qu'ils visent à obtenir pour les travailleurs et leurs familles une subsistance assurée et convenable, but que recherchent la plupart des Canadiens. Ce but est légitime, qu'il soit ou non réalisable.
- 19) On a prétendu que les chefs de syndicats, comme d'autres dirigeants ouvriers, songent avant tout à se maintenir au pouvoir et en fonctions, et sans aucun doute, certains d'entre eux ont éprouvé de tels sentiments. Dans l'état actuel de la société, la nécessité des syndicats ouvriers est reconnue, et on ne peut s'attendre à ce que ceux qui possèdent les qualités de dirigeants, et ce sont de tels chefs qui lancent des mouvements contre l'injustice, soient tout à fait exempts des faiblesses humaines qui sont le partage de tous, sauf de quelques saints. Pour remédier efficacement aux abus de ce genre, il faut démocratiser davantage le syndicat.
- 20) On prétend en outre qu'ils ne sont que les instruments d'un groupe communiste qui cherche non à favoriser mais à renverser l'entreprise privée. Il existe peut-être un tel groupe parmi les travailleurs de l'industrie de l'automobile à Windsor et dans les environs. Il s'y trouve peut-être une certaine mesure d'organisation et de direction. Mais les travailleurs qui pourraient être influencés par un enseignement partiel de ce genre ne comprendraient en général absolument rien à l'idéologie communiste et profiteraient de ses promesses pour échapper à ce qu'ils croient vaguement être une dictature capitaliste. En principe, je dirai que, dans un pays démocratique, il convient d'appuyer une organisation qui s'oppose aux buts et aux méthodes de communisme, comme je crois que c'est le cas ici. Et c'est quand cette organisation faillit à la tâche que ses adversaires peuvent consolider leurs positions. Je n'ai aucun doute que, dans la situation actuelle à Windsor, ville immédiatement exposée aux pressions des mouvements ouvriers des États-Unis, une opposition irraisonnée à une forme efficace de sécurité syndicale engendrerait, au sein de cette contestation, des animosités croissantes, fatales aux intérêts des particuliers en cause, de l'industrie et du public. Il ne suffit pas de dire que ces hommes doivent être conscients de leurs responsabilités. Responsabilité et droit sont des termes conelatifs et, si l'on méconnaît sans raison les droits de quelqu'un, on ne peut sérieusement prétendre qu'il doit s'accommoder des injustices afin de prouver son droit à obtenir justice. Je sais qu'il est difficile de définir la justice mais, dans ce domaine particulier, nous nous sommes rapprochés de normes générales nous permettant d'avoir une idée de ce que les Canadiens bien pensants appelleraient justice élémentaire.

Sécurité syndicale

- 21) J'appliquerai maintenant ces réflexions au cas à l'étude en ce qui concerne la sécurité syndicale; d'autres divergences sont apparues, mais elles sont de moindres importances et touchent des questions relatives à l'administration de l'usine que je traiterai dans un mémoire distinct.
- 22) La sécurité syndicale consiste tout simplement à maintenir la puissance et l'intégrité du syndicat. Des influences destructrices peuvent parvenir de la Compagnie ou de quelque autre organisation ouvrière rivale, ou découler simplement du manque de cohésion entre travailleurs. L'opposition patronale est maintenant prohibée par la loi tandis que le second danger n'existe pas vraiment. Rien n'a empêché le syndicat négociateur de grouper les travailleurs de l'industrie automobile et des industries connexes.
- 23) Le syndicat réclame l'atelier syndical avec prélèvement obligatoire des cotisations ou retenue syndicale. L'atelier syndical permet au patron d'embaucher n'importe quel travailleur du dehors mais exige qu'au bout d'un certain temps, il entre dans le syndicat sous peine de renvoi. Il faut le distinguer de «l'atelier fermé» où seul un membre du syndicat peut être embauché, ce qui revient à dire que le syndicat devient la source de main-d'œuvre.

- 24) La « retenue syndicale » consiste dans la déduction par l'employeur du montant des cotisations syndicales a même le salaire payé au travailleur syndiqué. Elle peut être révocable ou irrévocable pendant un temps déterminé et le montant de la déduction peut être fixe ou non. Dans le cas d'un atelier fermé ou syndical, la retenue revêt une importance moindre vu que l'expulsion du syndicat entraîne pour l'ouvrier la perte de son emploi.
- 25) Outre ce qui précède, et qui peut comporter plusieurs modalités, il existe ce qu'on appelle le « maintien de l'affiliation à un syndicat », condition en vertu de laquelle un travailleur syndiqué doit demeurer membre du syndicat s'il veut conserver son emploi pendant un temps déterminé, ordinairement pendant la durée d'une convention. Cela, également, peut comprendre plusieurs modalités.

Motifs de la décision

- 26) En fondant mon jugement sur des principes reconnus par la grande majorité des Canadiens, je ne puis, en l'occurrence, reconnaître l'atelier syndical. S'il en était ainsi, l'intérêt que possède la compagnie dans chacun de ses travailleurs et la durée de leur emploi susciteraient des conflits au sein du syndicat ainsi qu'entre eux et le syndicat, ce qui, dans un cas, a eu de très graves conséquences pour la compagnie intéressée. En outre, cela empêcherait l'ouvrier canadien de se chercher de l'emploi et de travailler indépendamment de toute affiliation à un groupement quelconque. Il serait également exposé, même au sein d'une organisation assez bien disciplinée, au danger d'une intervention arbitraire de certaines personnes, et sa vie économique serait à la merci de la menace et de l'intervention d'un groupe irresponsable et embryonnaire. D'aucuns pourront prétendre que l'individu est soumis au même danger au sein de la société, mais bien que nous devons courir ce risque, il est assurément préférable, dans certaines circonstances, de ne pas accorder le même pouvoir à des groupements moins importants. Cela indique qu'il y a, au sein du mouvement syndical, une sphère qui touche l'intérêt d'un salarié, de l'employeur et du public et qui doit sans doute être régie par la loi. Toutefois, pour trancher un litige limité comme celui-ci, il n'est pas nécessaire d'établir le code de ces relations.
- 27) Je dois signaler que, par son consentement, un employeur peut assujettir son personnel à la puissance intégrale du mouvement syndical, et dans bien des groupements de métiers et emplois au Canada, c'est ce qui s'est produit, par exemple dans les métiers de l'imprimerie, (y compris les journaux) et chez les débardeurs, les opérateurs de cinéma et les employés de théâtre, les employés d'hôtel et de restaurant, les ouvriers du bâtiment, les ouvriers des papeteries, les mineurs, les employés de laiterie, les marins et autres. Certains de ces emplois sont organisés par professions exclusives, mais leur puissance est consacrée et elle s'accroît d'un apport nouveau chaque fois que, dans une usine, on va chercher parmi leurs membres des travailleurs permanents au temporaires. En pareils cas, l'employeur renonce à toutes ses prérogatives sur son personnel, sauf en matière de compétence, et le salarié abandonne tout recours contre l'organisation si ce n'est en sa qualité de membre de cette dernière. Il peut être intéressant de noter qu'aux États-Unis, la Ford Motor Company, avec plus de 100,000 travailleurs, a reconnu l'atelier syndical et la retenue syndicale dans toutes ses usines et unités de production et d'assemblage.
- 28) Par ailleurs, les travailleurs pris collectivement bénéficient de l'activité syndicale. Je doute qu'il y ait plus forte cause à ressentiment dans un atelier que la participation des non-syndiqués aux fruits du travail et de la valeur des syndicats. Il ne m'incombe pas ici de déterminer quels sont ces avantages dans un cas particulier. La protection syndicale est reconnue comme indispensable à la sécurité des ouvriers pris collectivement. Mais, en l'espèce, la compagnie reconnaît que le syndicat a beaucoup obtenu pour les ouvriers, quelquefois par voie de négociations avec elle, quelquefois en dépit de son opposition. En principe, il ne serait donc pas injuste d'exiger de tous les travailleurs une contribution aux frais qu'exigent la surveillance de leurs intérêts et l'application du code d'emploi.
- 29) Je ne traite ici que du travail dans les industries qui pratiquent la production en série. Les ouvriers y sont attachés à un travail en série qui, dans une large mesure, n'exige que des ouvriers semi-spécialisés. L'acquisition de ces aptitudes n'exige pas un long apprentissage; certaines tâches peuvent être exécutées sans préparation spéciale et elles deviennent graduellement plus complexes. En somme, il s'agit de la concentration de l'effort dans un cadre mécanique ou l'initiative et l'habileté individuelles sont soit inexistantes, soit

standardisées. L'ensemble des travailleurs ou leur mentalité et leurs aptitudes moyennes, sont indubitablement d'une classe qu'il faut astreindre plus ou moins au régime et aux techniques de masse et l'un des principaux objets de la convention collective est de répartir l'autorité entre les représentants ouvriers afin de rendre l'administration aussi flexible que possible. Cependant, dans un groupe de ce genre, il est futile de rechercher l'individualisme généralisé dans la compréhension de l'importance de l'organisation ouvrière que les hommes de métier se sont efforcés de développer. Les buts que ces hommes ont en vue et leur conception du rôle d'un syndicat sont beaucoup trop simples pour qu'il en soit ainsi. Si on ajoute l'exaspération d'une période annuelle de chômage, le syndicat devient en butte, à intervalles fixes, à un élément de désorganisation. De plus, il n'a guère autre chose à offrir à ses membres que la convention collective de l'usine; l'attrait individuel que présente l'activité sociale du syndicat est beaucoup moins prononcée du fait que le syndicat ne peut offrir à ses membres les avantages matériels apportés à d'autres groupes d'ouvriers. Dans de telles conditions, il est, à mon avis, essentiel, dans le plus grand intérêt de l'industrie, que les relations des travailleurs avec cet organisme nécessaire à la stricte protection de leurs intérêts soient uniformes pour tout le groupe.

- 30) J'estime donc qu'il est absolument équitable de demander à tous les travailleurs d'assumer leur part des dépenses nécessaires à l'application de leurs conditions de travail, la convention syndicale; ils doivent accepter ce fardeau avec les avantages qu'il comporte.
- 31) L'obligation de verser les cotisations devrait tendre, en toute vraisemblance, à favoriser le recrutement et partant, à intensifier, au sein du syndicat, l'intérêt et la discipline qui assurent un sens accru des responsabilités. Si tel est le cas, la méthode adoptée aura fait ses preuves. De son côté, le syndicat se sentira toujours tenu de motiver sa conduite aux yeux de la majorité des travailleurs, vu le pouvoir que ces derniers possèdent de changer leurs négociateurs.
- 32) On peut prétendre qu'il est injuste d'obliger les travailleurs non-syndiqués à verser des sommes qui sont dépensées sans qu'ils aient voix au chapitre. On peut même soutenir qu'il est dangereux de confier une telle puissance financière à un syndicat pourvu de statuts acceptés par les pouvoirs publics. Mais il s'agit tout simplement de cotisations que les membres consentent à payer en retour d'avantages correspondants, et vu qu'un travailleur peut adhérer au syndicat tout en conservant son indépendance dans l'emploi qu'il occupe, je ne vois là aucune objection sérieuse. En fait, cette prétention vaudrait pour un syndicat peu solide. Un facteur qui revêt beaucoup plus d'importance pour le travailleur est le droit qui lui est garanti par les conditions auxquelles est assujettie la retenue obligatoire des cotisations syndicales, c'est-à-dire le droit de se prononcer sur un point qui lui cause présentement du préjudice, c'est-à-dire la décision de faire la grève. La question de savoir si les statuts du syndicat sont suffisamment démocratiques pour protéger les droits de ses membres ou si un tel pouvoir de prélever des fonds est dangereux, intéresse surtout les membres du syndicat et le public. Le remède se trouve essentiellement dans la plus grande efficacité du contrôle exercé par les membres, mais toute ingérence dans cette régie interne est manifestement une question de principe sur laquelle la législature doit se prononcer. Exception faite de la puissance accrue dont disposera le syndicat, sujet que j'ai déjà traité dans cet exposé, je ne vois rien qui puisse particulièrement amener l'employeur à redouter ces dangers possibles et, dans l'état actuel des choses, ceux qui détiennent les capitaux ne sont guère en mesure de se plaindre de ce que le salarié dispose aussi d'une certaine puissance financière.
- 33) La compagnie proposait, pour ce qui est de l'atelier syndical, que le syndicat soit laissé à ses propres ressources jusqu'à ce qu'une loi fut adoptée posant certaines restrictions et conditions à la formation des syndicats, à leurs responsabilités envers les membres et le public ainsi qu'à d'autres modalités de leur organisation interne. Mais cela présuppose que tous les moyens de négociation entre les intéressés ont échoué. Or tel n'est pas le cas, à mon avis. Dans les circonstances et pour les motifs que j'ai exposés, cela perpétuerait une hostilité désastreuse entre patrons et ouvriers; M. Aylesworth a reconnu que le plan que j'entends mettre en vigueur dissipe «dans une large mesure» ses objections contre l'atelier syndical.

Motifs de la décision.

- 34) Par ma décision, la retenue syndicale sera obligatoire pour tous les travailleurs de l'établissement auquel la convention s'applique. Il en sera ainsi pendant toute la durée du contrat. Le montant à déduire sera celui que le syndicat déterminera de temps à autre et qui sera prélevé sur ses membres conformément à ses statuts et pour

les fins du syndicat. Ce montant ne doit pas équivaloir à une cotisation spéciale ni à une augmentation de la cotisation en vue de certains avantages sociaux, tels que l'assurance syndicale à laquelle le nom-membre n'aurait pas le droit de participer et dont il ne pourrait bénéficier. La déduction ne pourra être effectuée que dans les conditions, et les circonstances déterminées par les statuts et les règlements du syndicat; elle ne comprendra aucun droit d'entrée. A la fin de chaque mois et avant le dixième jour du mois suivant, la compagnie versera par chèque au syndicat local le total des déductions prélevées.

- 35) Cette façon traditionnelle de procéder protège les libertés fondamentales de la compagnie et de la main-d'œuvre, libertés que j'ai déjà mentionnées. La répartition n'intéresse que les travailleurs; seuls le coût de la retenue et le pouvoir qu'il peut donner au syndicat intéressent l'employeur. La dépense peut cependant, à bon droit, constituer l'apport de l'employeur à l'indépendance plus complète du syndicat et à une autorité plus efficace même sur les travailleurs qui n'en font pas partie, fin que la compagnie reconnait avantageuse. *Je ne prétends pas un instant, devrais-je peut-être ajouter, que l'on puisse appliquer ce principe d'une manière générale. Il a pour premier objet de permettre le fonctionnement convenable du syndicat. En d'autres cas, il pourrait aller à l'encontre de son but en freinant sa volonté d'expansion. Nous devons, dans l'étude de chaque problème ouvrier, tenir compte de ces circonstances et de ces aspects particuliers.*
- 36) Outre toutes les autres dispositions de la convention, et sous réserve de toute loi ou de tout règlement ayant force de loi qui, de temps à autre, fera corps avec ces dispositions, mais dans la mesure seulement ou cette loi, ou ce règlement, pourra de temps à autre l'intéresser, cette retenue obligatoire sera assujettie aux conditions suivantes :
1. Aucune grève, générale ou partielle, ne sera déclarée par le syndicat avant qu'un vote par bulletin secret n'ait été tenu chez tous les travailleurs qui sont parties à la convention, sous la surveillance d'un fonctionnaire du ministère du travail de l'Ontario désigné par le ministre du travail de cette province, et avant qu'un vote de la majorité n'autorise la grève au cours des deux mois qui suivent la date du scrutin.
 2. Le syndicat, par la voix d'un de ses fonctionnaires du bureau international ou de deux fonctionnaires de l'unité locale, y compris le président, devra répudier toute grève ou cessation de travail concertée par un groupe ou par un certain nombre de travailleurs qui n'a pas été autorisée, puis déclarée par le syndicat; et il devra déclarer illégal et n'engageant aucunement les membres du syndicat tout piquet de grève établi à l'occasion de cette grève. La répudiation et la déclaration seront communiquées par écrit à la compagnie dans les 72 heures qui suivront le moment où les ouvriers auront cessé de travailler ou dresser des lignes de piquetage.
 3. En plus de toute autre mesure que la compagnie peut légitimement prendre par les présentes ou autrement, tout travailleur qui participe à une grève non autorisée, ou à une suspension de travail concertée autrement que sur l'ordre du syndicat, sera passible d'une amende de \$3.00 par jour pour chaque jour d'absence et de la perte d'un an d'ancienneté pour absence ininterrompue pendant une semaine complète ou partielle.
 4. Si le syndicat enfreint la disposition relative à la sécurité syndicale en déclarant une grève sans recourir à l'autorisation du vote de la main-d'œuvre ou sans communiquer la répudiation ou la déclaration prévue aux présentes, il sera passible de la suspension de la retenue obligatoire des cotisations pendant au moins deux mois et au plus six mois dans le cas où il ne répudierait pas une grève autorisée par les membres ou une grève générale non autorisée, ou une interruption de travail organisée par les ouvriers ou s'il ne fait pas de déclaration à cette occasion; et dans le cas d'une grève partielle non autorisée ou cessation de travail par les ouvriers, pour défaut de répudier ou de déclarer, au moins une et pas plus de quatre déductions mensuelles: dans le premier cas la suspension suivra le retour au travail des grévistes et, dans le deuxième cas, que suivra la violation. La compagnie pourra, à sa discrétion, imposer une amende plus élevée que le minimum, mais qui devra tenir compte de la gravité et de la flagrante de l'infraction: si ce pouvoir discrétionnaire n'est pas employé de façon équitable, il pourra faire l'objet d'une plainte qui sera formulée directement à l'arbitre. La suspension s'appliquera de façon absolue aux contributions de chacun des mois de la période de suspension, sous

réserve de la décision que l'arbitre pourra rendre à la suite de tout appel interjeté en vertu de ce paragraphe.

5. A la fin des dix premiers mois de la durée de la convention, et à intervalles d'au moins un an, une proportion de 25% au moins des travailleurs visés pourra obtenir du ministre du travail de l'Ontario un scrutin secret, sous, la direction d'un représentant du ministère ontarien du travail, afin de désigner un négociateur, mais le syndicat continuera de négocier en faveur de la main-d'œuvre jusqu'à ce qu'une majorité ait choisi un nouveau négociateur.

6. La Compagnie inscrira dans ses livres les sommes ainsi déduites et détenues en fidéicommiss au crédit du syndicat local.

7. La Compagnie exigera de tous les travailleurs visés par la convention comme condition d'embauche ou d'emploi à son service, qu'ils se conforment à cette disposition de sécurité syndicale.

8. Tout travailleur aura le droit de devenir membre du syndicat en acquittant les droits d'entrée et en se conformant aux statuts et aux règlements du syndical.

9. Sauf dans les cas particuliers ou il en est prévu ou décide autrement, tout différend portant sur la violation d'une condition ou d'une disposition du présent article relèvera de la procédure de règlement des griefs et sera soumis directement à l'arbitre.

10. La compagnie, le syndicat et la section locale accompliront tous les actes et mesures qui pourront être requis ou nécessaires au respect et à l'application de la présente clause de sécurité syndicale conformément à l'intention et au sens véritables de ladite clause.

Donné à Ottawa ce 29^{ième} jour de janvier 1946.

Ivan C. Rand,
Arbitre