

Le 6 mai 2015

Par courriel : LCJC@SEN.PARL.GC.CA

Bob Runciman
Président, Comité sénatorial permanent des
des Affaires juridiques et constitutionnelles (LCJC)
Sénat du Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0A4

Objet : Projet de loi C-377 – Loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu (exigences applicables aux organisations ouvrières)

Monsieur,

En réponse à la récente demande du greffier du Comité sénatorial permanent des Affaires juridiques et constitutionnelles que l'Association InfoTravail du Canada paraisse le 7 mai 2015, nous joignons une soumission très détaillée.

Nous avons passé en revue plusieurs autres soumissions, regardé les délibérations des 22 et 23 avril ainsi que des documents révisés publiés par une large étendue de syndicats et autres organisations sur le projet de loi C-377.

Notre soumission couvre plusieurs sujets. Nous visons en particulier l'identification de déclarations incorrectes, orales ou écrites, faites par d'éminents dirigeants syndicaux et autres critiques du projet C-377. Nous fournissons ensuite au LCJC, et au dossier public, de l'information et une analyse fondées sur des faits. Sur certains sujets, nous présentons une analyse plus large que d'autres ne l'ont fait.

Le sujet le plus important que nous abordons concerne l'éventail des affirmations sur le projet de loi C-377 qui suggèrent qu'il n'y a pas d'impact sur l'impôt sur le revenu. Respectueusement, nous ne sommes pas d'accord.

Nous nous concentrerons sur deux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et ses interprétations connexes publiées. Lorsque 8(5) et 8(5)(c) sont combinés ensemble en une séquence, les mots pertinents se lisent ainsi :

« [c]otisations ne sont pas déductibles . . . dans la mesure . . . prélevées . . . à toute autre fin qui n'est pas directement liée aux frais ordinaires de fonctionnement du . . . syndicat. . . »

Notre but est d'aider le LCJC à faire des choix avisés au sujet de C-377.

Notre soumission, incluant plusieurs annexes de référence aux ressources, est jointe.

Acceptez, Monsieur, nos salutations distinguées.



John Mortimer
Président

Cc Shaila Anwar, comis du comité

Soumission

au
Comité sénatorial permanent des
Affaires juridiques et
constitutionnelles (LCJC)

concernant le projet de loi C-377
– Loi modifiant la Loi de l'impôt sur
le revenu (exigences applicables
aux organisations ouvrières)

Le 6 mai 2015

Table des matières

Sommaire exécutif	3
Clarifications de terminologie	5
Syndicats vs organisations ouvrières	5
Membres d'un syndicat vs « non-membres » d'un syndicat.....	5
Déclarations inexactes des dirigeants syndicaux canadiens	7
La vérité au sujet de la loi sur la divulgation financière au Canada	8
La vérité sur les cinq décisions <i>Hubner</i> en Colombie-Britannique	10
La divulgation financière d'un membre de syndicat n'est pas pertinente au débat sur le projet de loi C-377	11
Cotisations syndicales : le traitement de l'impôt sur le revenu au fédéral, provincial et territoire	12
Quand les cotisations syndicales ne sont-elles pas déductibles?	13
La « formule Rand » de la décision arbitrale du juge Rand de 1946	17
Les pouvoirs et privilèges d'organisation ouvrière sont uniques	18
Vue d'ensemble du débat sur le projet de loi C-377 et la protection des renseignements personnels	19
Analyse de la soumission FINA de l'ABC et témoignage devant le Comité	19
Lois exemptant expressément d'autres lois.....	20
Coûts liés à la conformité	23
Annexes	25
Annexe A	25
Un membre de syndicat contredit les allégations d'un dirigeant syndical sur la divulgation	
Annexe B.....	27
Résumé de <i>Hubner et al. v. United Food and Commercial Workers Local 247</i>	
Annexe C.....	30
Vue d'ensemble de la loi canadienne actuelle sur la transparence financière pour les organisations ouvrières et les syndicats	
Annexe D	32
Recueil des dispositions sur la divulgation financière dans les diverses lois canadiennes	
Annexe E.....	39
La «Formule Rand» Une décision arbitrale 1946	
Annexe F.....	50
Vue d'ensemble de l'Association InfoTravail du Canada	

Sommaire exécutif

Notre soumission vise les objectifs suivants :

Premièrement, corriger des déclarations écrites et orales faites par des dirigeants syndicaux et d'autres critiques du projet de loi C-377. Plus précisément, il est très troublant de voir que depuis des années, des dirigeants syndicaux ne cessent de dire des faussetés sur le droit canadien en vigueur. Nous allons donner des exemples directs. Notre soumission présente des preuves factuelles visant à corriger le dossier.

Deuxièmement, nous aimerions attirer l'attention de ce Comité sur l'article existant de la *Loi de l'impôt sur le revenu* traitant de la non-déduction des cotisations syndicales du revenu. Les seules interprétations de l'article 8(5)(c) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* que nous ayons pu trouver soulignent notre position selon laquelle il se peut qu'un fort pourcentage des cotisations prélevées par les syndicats et déduites par les contribuables n'est pas admissible. Est-ce que les Canadiens ont un manque à gagner en recettes fiscales de 1 million ou de 100 millions de dollars. On ignore si ce type d'information sera précisé dans le projet de loi C-377.

Troisièmement, les critiques ont beaucoup trop parlé du projet de loi C-377, dont l'Association du Barreau canadien et des dirigeants syndicaux de premier plan, selon l'optique du droit à la vie privée sans se fonder sur des faits. Nombre de soumissions officielles, de témoignages, de déclarations écrites à l'intention du grand public et aux employés syndiqués ne contiennent aucune précision. Le fait de dire que le projet de loi C-377 enfreint la *Charte* ou la loi sans citer une seule loi, un seul article d'une seule loi, aucune décision de la Cour suprême ou d'un autre tribunal mine la crédibilité de leurs propos.

Une question valide sur la vie privée a été abordée en 2012 par la Chambre des communes.

L'annexe C est un tableau d'une page couvrant les 14 juridictions fiscales du Canada. Il utilise le langage statutaire sur la divulgation financière sur les syndicats applicables partout au Canada, comme le précise l'annexe D. Nous avons discuté avec plusieurs présidents de commissions du travail du Canada afin de confirmer qu'aucune commission ne conserve d'états financiers sur l'organisation à des fins d'accès public. Les propos allant à l'encontre de cela sont faux.

Dans l'ensemble, ce que les organisations syndicales peuvent ou ne peuvent pas divulguer à leurs membres (et aucune loi ne permet aux non-membres qui paient des cotisations d'obtenir de l'information sur l'utilisation de leurs cotisations) est un sous-ensemble très distinct des objectifs du projet de loi C-377 – qui vise à servir la population canadienne. Aucune juridiction n'habilite totalement le grand public. C'est le point clé du projet de loi C-377.

Cet exemple n'est pas le seul où des déclarations orales ou écrites totalement fausses sont faites sur l'état du droit et le projet de loi C-377. Nous pressons tous les membres de ce Comité d'examiner attentivement notre soumission et de s'interroger sur les déclarations des dirigeants syndicaux et d'autres critiques.

Il est décevant de constater que des dirigeants syndicaux, par exemple le CTC, préparent des kits de lobbying qui sont largement distribués aux Canadiens syndiqués pour qu'ils fassent des pressions en mentant. L'essence même du droit canadien est que les gens tenus de payer des cotisations syndicales sont en droit, en vertu des règles de leur lieu de travail régissant leurs relations avec l'employeur, que leurs employeurs surveillent les syndicats qui les trompent sur le plan juridique. S'ils peuvent trouver une façon de ne pas payer pour ces services mal avisés, ils risquent d'être congédiés.

Notre deuxième point – l'article 8(5)(c) est présenté dans sa totalité – mais les dispositions relatives au projet de loi C-377 sont :

Les cotisations ne sont pas déductibles... dans le calcul du revenu qu'un contribuable... dans la mesure où elles sont effectivement prélevées... à toute autre fin qui n'est pas directement liée aux dépenses ordinaires de fonctionnement... du syndicat.

Notre soumission cite abondamment les seuls documents de l'Agence du revenu du Canada que nous ayons pu trouver indiquant que la *Loi de l'impôt sur le revenu* a été soigneusement rédigée et interprétée de façon cohérente. Même avec les connaissances très limitées que nous avons pour le moment sur les dépenses financées par les cotisations syndicales, des millions de dollars de cotisations sont déduits et des recettes fiscales ont un manque à gagner, ce qui ne devrait pas être le cas.

Le problème de politique publique est le suivant : personne ne semble disposer de l'information permettant de tenir le gouvernement responsable de l'application appropriée de l'article 8(5)(c) de la Loi. Même si des Canadiens syndiqués le savaient, il ne serait pas dans leur intérêt de mettre en lumière des dépenses syndicales ne respectant pas la *Loi de l'impôt sur le revenu* car leur revenu net augmenterait avec leurs impôts. De façon similaire, les organisations syndicales exemptes d'impôt qui prélèvent des déductions à des fins non admissibles n'ont aucun intérêt à informer le gouvernement que les employés qu'elles représentent déduisent peut-être des cotisations non admissibles.

L'article 8(5)(c) de la Loi respecte la formule Rand. La décision arbitrale rendue en 1946 par le juge de la Cour suprême Ivan Rand sur la conduite problématique d'un syndicat en grève chez Ford est étudiée dans notre soumission. Le point soulevé était que les employés syndiqués, qu'ils soient membres ou non du syndicat :

« ... devraient assumer leur part des dépenses nécessaires à l'application de leurs conditions de travail, la convention syndicale. »

Ce qui se passe aujourd'hui, des milliards de dollars de cotisations étant déduits tous les ans et des centaines de millions en manque à gagner en recettes fiscales, ne respecte pas la version actuelle de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et le but visé par le juge Rand quand il a obligé le paiement de cotisations par les membres et les non-membres de syndicats.

Les Canadiens méritent mieux.

Sans le niveau de détail prévu par le projet de loi C-377, les citoyens, les universitaires, les groupes de réflexion et les groupes de défense ne peuvent pas faire la recherche requise pour améliorer l'efficacité du régime fiscal selon sa structure actuelle. Finalement, le projet de loi C-377 pourrait modifier le droit canadien pour qu'il soit plus clair quant à ce qui sera financé ou non par le manque à gagner en recettes fiscales.

Il est étonnant de voir le montant d'argent, la quantité de documents et le nombre de personnes qui se trouvent sur la Colline parlementaire à la demande des organisations syndicales.

Oui, la conformité à la loi C-377 aura un impact financier et temporel sur les syndicats. Tout comme leurs homologues américains, les dirigeants syndicaux canadiens ont nettement exagéré l'impact en termes de coût et de temps. Une section de notre soumission traite de ce point plus en détail.

Une dernière section à souligner est celle où nous traitons du fait que, souvent, les dirigeants syndicaux adoptent des prises de position politiques auxquelles s'opposent ceux qui paient des

cotisations s'ils ne veulent pas perdre leur emploi. Le projet de loi C-377 est un autre exemple de ce problème. Les dirigeants syndicaux s'opposent à ce que veulent les Canadiens, surtout les Canadiens syndiqués – une divulgation financière.

Clarifications de terminologie

Aux fins de cette soumission, nous avons établi une ligne de base concernant les termes utilisés dans les prochaines sections.

Syndicats vs organisations ouvrières

Pour les besoins de notre présentation, nous considérons un groupe d'encadrement tel que le Congrès du travail du Canada (CTC), une fédération provinciale du travail et d'autres entités telles que les chambres de métier conjointes comme étant quelque peu différentes des syndicats.

Tout d'abord, nous ne sommes pas des experts dans la structure de telles organisations. Il pourrait y avoir quelques variations.

En général, les organisations telles que celles mentionnées plus haut, ne sont pas parties signataires à des accords collectifs comme les représentants des employés pour un employeur. Ces groupes d'encadrement peuvent avoir leurs propres conventions collectives en tant qu'employeur avec d'autres syndicats au nom de leurs employés. Selon notre compréhension, certains de ces groupes d'encadrement ont des employés qui ne sont pas syndiqués, mais pourraient l'être.

Les syndicats représentent les travailleurs. Ils sont des parties signataires aux conventions collectives avec leurs employeurs.

Les groupes d'encadrement, tels que le CTC, ont des syndicats membres qui paient des cotisations au CTC.

La *Loi de l'impôt sur le revenu* semble regrouper tout ce qui précède dans une catégorie appelée « organisations ouvrières ». ¹

Membres d'un syndicat vs « non-membres » d'un syndicat

Dans les médias et sur la plupart des sites Web des syndicats ou de leurs publications l'expression membre d'un syndicat est souvent utilisée de façon universelle. Cependant, si quelqu'un examine les décisions du conseil du travail et du tribunal, nous avons constaté que plus souvent qu'autrement l'expression est utilisée conformément à sa signification plus appropriée et plus spécifique.

Un « membre » d'un syndicat est une personne qui est un membre effectif du syndicat. Ils peuvent occuper un poste syndiqué ou non où ils sont représentés par le syndicat dont ils sont membres. En tant que membres, ils ont certaines responsabilités et des droits qui sont

¹ Loi sur l'impôt du revenu – L.R.C., 1985, ch.1 (5^e suppl.) (Article 149)

habituellement énoncés dans les statuts du syndicat et autres documents connexes tels que les règlements du syndicat. (Quelques-uns, mais pas tous les syndicats, ont des documents auxiliaires tels que l'ensemble des règlements).

Toutefois, tout employé syndiqué n'est pas également un « membre » effectif du syndicat. Certaines conventions collectives canadiennes, mais pas toutes, donnent le choix aux employés syndiqués qui sont membres de l'unité de négociation. Ils peuvent demander d'adhérer au syndicat, ou non, mais quand même garder leur emploi. Une fois membre effectif du syndicat, ils peuvent être en mesure de résilier leur adhésion au syndicat (ou la perdre pour des raisons syndicales disciplinaires) et quand même demeurer un membre employé de l'unité de négociation. En bref, l'emploi n'est pas conditionnel pour devenir et rester un membre effectif du syndicat en règle. Un examen des conventions collectives révèle qu'il y a de nombreuses variations au-delà de cet examen sans pertinence pour cette soumission. Par exemple, dans le secteur de la construction il y a des bureaux de placement syndical qui fournissent des membres du syndicat aux chantiers syndiqués. Ces personnes peuvent finir par travailler pour plusieurs employeurs différents au cours d'une année ou d'une carrière.

Certains syndicats recherchent toujours les clauses de sécurité forcées d'adhésion syndicale lors de la négociation avec les employeurs. D'autres, tels que le syndicat des travailleurs du gouvernement du Manitoba (MGEU) ont une pratique historique de ne pas rechercher de telles clauses.

Un des codes canadiens du travail (celui pour les employés syndiqués du gouvernement fédéral) a toujours été interprété comme ne permettant pas de telles clauses. Ainsi, les experts ont informé InfoTravail que le gouvernement du Canada n'a aucune adhésion forcée à des ententes collectives avec des employés gouvernementaux syndiqués.

La situation fédérale du Canada correspond avec tous les autres pays que nous connaissons. Les clauses forcées d'adhésion entre les syndicats et les employeurs étaient soit jamais légales ou lorsqu'elles l'étaient, elles ont été rendues illégales de diverses manières. Le Canada est le seul dans le monde. En 2001, la Cour suprême a rendu sa décision *anticipée*² que la Charte canadienne des droits et libertés inclut un droit de non-association. En bref, l'adhésion syndicale forcée est une violation de la charte à moins que, comme tous les droits de la charte, le tribunal reconnaisse une justification de l'article 1 pour cette violation.

Au Canada, nos lois du travail et fiscales, au minimum, exigent ou permettent aux conventions collectives d'exiger que les employés syndiqués soient forcés de payer des cotisations comme condition à leur emploi.

Que ce soit un employé syndiqué ou non, qui est membre d'une unité de négociation, le fait qu'il soit un membre effectif d'un syndicat ou non n'a pas d'importance.

2 http://www.labourwatch.com/docs/deicions/LWDecision_AdvanceCutting.pdf

Déclarations inexactes des dirigeants syndicaux canadiens

De 2011 à ce jour, d'éminents dirigeants syndicaux ont fait des déclarations écrites et orales à propos de l'état actuel de la loi canadienne qui sont tout simplement fausses.

Ceci est très inquiétant en raison de leur niveau d'influence sur la politique publique et la possibilité que les décideurs publics puissent supposer que ces affirmations soient vraies, alors qu'en fait, elles sont fausses

Voici plusieurs exemples de déclarations qui ne peuvent être appuyées par aucune loi ou pratique actuelle.

Nous avons mis de l'emphase à l'aide de caractères en gras sur les sections de leurs déclarations qui feront partie de notre mise au point dans une section subséquente de cette présentation.

Nous incluons également dans le corps de cette soumission ou de ses annexes, des points de vue contradictoires d'employés syndiqués, qui paient des cotisations à certains de ces syndicats ou d'autres syndicats importants.

En 2011, l'économiste très en vue du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA), Jim Stanford a écrit dans une chronique en ligne :

*« Le TCA, à l'instar d'autres syndicats, divulgue ses états financiers vérifiés régulièrement à son conseil d'administration élu, à toutes les sections locales et aux délégués de ses congrès. **Les états financiers vérifiés doivent être déposés auprès des commissions du travail du gouvernement, tant au niveau provincial qu'au niveau fédéral. ... Les membres individuels peuvent demander les états financiers de leur section locale, de leur syndicat national, ou (s'ils « ont peur » des grands patrons méchants) directement des commissions de travail.** [c'est nous qui soulignons]³*

Cette année, le TCA a réitéré une version de ceci lorsque son président, Ken Lewenza, dans une page d'opinions conjointe avec le président du SCEP, Dave Coles, a écrit dans le National Post :

*« **La plupart des juridictions au Canada exigent que les états financiers soient déposés par tous les syndicats accrédités où ils peuvent être examinés par le public.** » [c'est nous qui soulignons]⁴*

L'ancien président du CTC, Ken Georgetti, a déclaré lors d'une entrevue radiophonique :

« Nous fournissons déjà toutes ces informations aux gouvernements provincial et fédéral et à nos membres en vertu de la loi et de nos propres pratiques. »⁵

³ [Private member bill on union financial disclosure](#), Jim Stanford, rabble.ca - October 6, 2011 and [Private member bill on union financial disclosure](#), Jim Stanford, The Progressive Economics Forum – October 4, 2011

⁴ Ken Lewenza and Dave Coles, [Special to Financial Post](#) – September 6, 2012

Selon un article de presse, l'économiste du TCA, Jim Stanford, a répondu d'une façon telle que le journaliste a écrit :

« Son syndicat divulgue des états financiers vérifiés régulièrement à son conseil d'administration élu, aux centrales locales et aux délégués de son congrès. Ces états financiers sont aussi déposés auprès des commissions de travail du gouvernement où ils sont accessibles aux membres individuels et au public. [c'est nous qui soulignons] Tory MP présente « le projet de loi sur la transparence syndicale – Les syndicats insistent que ce projet de loi visait à créer des problèmes, pas à les résoudre; informations déjà disponibles ». »⁶

M. Georgetti avait aussi déclaré plus d'une fois, les choses qui ne sont pas correctes à propos des plus grands défis documentés que les membres de syndicats ont eu à affronter lorsqu'ils tentaient d'obtenir qu'un syndicat important obéisse à la loi existante sur la divulgation financière. Lorsque questionné sur les causes de Colombie-Britannique, M. Georgetti a déclaré :

« Oh, ça, ce sont des balivernes. Encore une fois, la loi en Colombie-Britannique, parce que c'est de là que je viens, force les syndicats à fournir leurs renseignements financiers non seulement au gouvernement, mais aussi à leurs membres. »⁷

Devant le FINA le 25 octobre 2012, M. Georgetti a déclaré :

« À ma connaissance, l'affaire en Colombie-Britannique était interminable. Elle concernait un groupe de travailleurs et leur syndicat. Les tribunaux en ont été saisis, et l'affaire a été réglée. »

« Ce processus est également exigé au niveau fédéral, sous le régime du Code canadien du travail. Selon les codes du travail des six provinces, les syndicats doivent présenter les états financiers à leurs membres sur demande. Dans le cas contraire, les membres peuvent déposer une plainte directement à la commission des relations de travail, sans frais, et cette dernière mène une enquête et rédige une ordonnance. En 2010-2011, les commissions des relations de travail ont rendu six ordonnances exigeant que les syndicats fournissent les informations demandées par leurs membres. »

La vérité au sujet de la loi sur la divulgation financière au Canada

Comme vue d'ensemble – le public n'a aucun droit d'accès statutaire. De plus, nous ne connaissons aucune commission du travail au Canada qui fait ce que les dirigeants syndicaux ont déclaré précédemment. Là où l'accès est limité aux renseignements financiers limités, c'est seulement pour les membres effectifs d'un syndicat. Les employés syndiqués qui ne sont pas

⁵ CLC President Ken Georgetti interviewed live on Montreal radio station CJAD on October 5, 2011.

⁶ Danielle Harder, Canadian Labour Reporter – October 17, 2011.

⁷ CLC President Ken Georgetti interviewed live on Montreal radio station CJAD on October 5, 2011.

membres mais qui doivent payer des cotisations comme condition d'emploi n'ont aucun droit statutaire en vertu de tout régime existant partout au Canada.

Ce qui suit est un examen plus détaillé de la vue d'ensemble ci-dessus appuyé par les annexes C et D. L'annexe D contient le langage statutaire existant pour huit des quatorze juridictions fiscales du Canada.

1. InfoTravail ne connaît aucune commission de travail canadienne, soit fédérale ou provinciale, soit pour les secteurs gouvernementaux privé ou public, qui conserve les états financiers des syndicats, sans parler des organisations syndicales cadres comme le Congrès du travail du Canada, qui sont accessibles par n'importe quel membre de syndicat, les cotisants non-membres et encore moins le public. Nous avons parlé avec plusieurs présidents de conseils du travail au cours de la dernière année pour confirmer nos connaissances. Les affirmations précédentes de ces dirigeants syndicaux sont fausses en ce qui concerne l'affirmation selon laquelle les commissions de travail sont les dépositaires des états financiers syndicaux pour permettre au public d'y accéder.
2. La vérité est que sept provinces sur dix et le code du travail fédéral ont des dispositions très semblables concernant les divulgations financières très, très limitées. Nous avons examiné tous les textes de loi que nous avons recueillis à l'annexe D.
3. L'annexe C contient un tableau avec la vue d'ensemble de la législation actuellement en vigueur à travers le Canada.
4. Nous ne trouvons aucun texte législatif pour soutenir les déclarations des dirigeants syndicaux mentionnées ci-dessus. L'ensemble des huit mécanismes légaux ont des résultats assez similaires. Ils sont comme suit :
 - a. Aucun n'exige ou n'autorise un accès public aux états financiers de n'importe quel syndicat.
 - b. Aucun n'exige ou n'autorise un accès public aux états financiers d'une organisation ouvrière.
 - c. Aucun n'exige un niveau de détail particulier qu'un syndicat ou une organisation ouvrière doit fournir. Tous utilisent simplement le terme comme : « États financiers ». Certains régimes donnent à la commission de travail le pouvoir de contraindre ses demandes.
 - d. Aucun n'exige ou n'autorise un accès aux cotisants non-membres de n'importe quel syndicat.
 - e. Seuls les membres effectifs eux-mêmes d'un syndicat peuvent, selon la loi, demander les états financiers de leur syndicat, mais pas dans toutes les juridictions.
 - f. Tant les membres effectifs d'un syndicat que les non-membres dans trois provinces n'ont pas de base législative pour demander des états financiers.
 - g. Les travailleurs syndiqués du gouvernement fédéral peu importe qu'ils soient ou pas des membres effectifs n'ont aucune base législative pour demander des états financiers.
 - h. Si un membre d'un syndicat n'obtient pas les états financiers à sa demande, les employés doivent demander à la commission du travail de les obtenir. Un

examen de telles demandes donne à penser qu'un membre d'un syndicat doit poursuivre le syndicat à la commission du travail concernée. Le litige est nécessairement une activité très publique – il n'y a pas d'anonymat pour le membre d'un syndicat si le processus judiciaire doit comporter des audiences. Ces dernières ont lieu pendant les heures normales d'affaires. Les syndicats utilisent les cotisations syndicales pour contester ces demandes. À notre connaissance il n'existe pas de fonds accessible à un « membre » qui veut faire appliquer la loi lorsque son syndicat refuse de s'y soumettre.

- i. Dans l'annexe B nous avons un résumé de la série de cas Hubner de la Colombie-Britannique qui ont été débattus au cours de l'audience du comité du 25 octobre 2012. Nous revoyons ce sujet plus en détail dans une section spécifique ci-dessous. En résumé, il a fallu sept travailleurs d'épicerie, trois commissions du travail réussies et deux décisions judiciaires sur une période de trois ans pour finalement obtenir les états financiers.
- j. Les décisions *Hubner* ne sont pas les seuls exemples d'actions en justice d'un membre de syndicat pour obtenir qu'un syndicat obéisse à la loi.

La vérité sur les cinq décisions *Hubner* en Colombie-Britannique

Dans l'annexe B, nous fournissons un résumé détaillé de ce que les sept membres du syndicat ont vécu pour obtenir les états financiers qui, selon ce que les dirigeants syndicaux continuent d'affirmer, sont fournis mensuellement et annuellement et transmis au gouvernement.

Si l'un des dirigeants syndicaux cités précédemment a dit la vérité, alors ces sept membres du syndicat auraient pu obtenir les états financiers de leur syndicat au Conseil du travail de la Colombie-Britannique. Mais le Conseil de la Colombie-Britannique, comme tous les autres au Canada, ne reçoit pas ni ne conserve de tels états financiers.

Les faits sont que dès leur première lettre adressée au Conseil du travail de la Colombie-Britannique datée du 5 juillet 2007 jusqu'à la décision de la Cour suprême de la Colombie Britannique, le syndicat a refusé de se conformer à trois décisions du Conseil du travail contre lui. Puis il a fallu non pas une, mais deux décisions du tribunal pour que le syndicat se conforme. Le syndicat était celui des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada – qui prétend être un des plus grands syndicats du secteur privé au Canada.

Au bout du compte, le syndicat a admis qu'il n'avait même pas les états financiers pour la plupart des années qu'il se faisait demander de produire. Le TUAC a dû les faire produire lorsqu'il a perdu sa bataille pour ne pas les fournir.

Notre recherche révèle qu'il n'est pas du tout exact de dire qu'un membre doit simplement écrire au Conseil du travail et le Conseil débute et investigue et obtient les états financiers. Notre étude des cas Hubner et autres démontre qu'un membre d'un syndicat doit déposer et poursuivre une action contre le syndicat. Ce processus peut impliquer ou non de véritables audiences car certains conseils de travail ont la discrétion de résoudre les plaintes au moyen d'arguments écrits.

Finalement, les employés Hubner ont dû avoir un avocat qui agissait pour eux.

L'affirmation de M. Georgetti que cela peut être fait sans frais n'a jamais été appuyée par aucune preuve.

La divulgation financière d'un membre de syndicat n'est pas pertinente au débat sur le projet de loi C-377

Nous sommes d'avis que cette ligne entière de discussion n'est pas réellement pertinente.

Rien dans le projet de loi C-377 n'a quoi que ce soit à voir avec ce qu'un membre de syndicat peut ou ne peut obtenir de son syndicat. Deux provinces, un secteur fédéral et les trois territoires n'ont aucune législation sur la divulgation aujourd'hui.

Parmi ceux qui en ont, aucun ne couvre les cotisants non-membres, encore moins le public.

Aucun des neuf régimes existants au Canada, à leur face même, ne semble donner le droit à tout membre de syndicat de demander des états financiers au Congrès du travail du Canada ou tout autre organisme cadre. Nous pouvons faire erreur, mais notre compréhension générale est que les « membres » du CTC sont probablement les syndicats membres effectifs qui prennent des cotisations syndicales et/ou d'autre revenu syndical pour payer leur cotisations de membre au CTC en tant que syndicat ou organisation ouvrière et non les « membres » individuels de chacun de ces syndicats ou organisations dont M. Georgetti dit qu'ils obtiennent les états financiers du CTC.

Le niveau de détail des huit régimes est limité. La plupart utilise simplement le terme « état financier ». Il n'y a pas de détail exigé comme dans le projet de loi C-377.

Le projet de loi C-377 semble clairement être sur l'efficacité du système fiscal. Il s'agit de permettre aux Canadiens et aux contribuables d'évaluer un des plus puissants et des plus privilégiés groupes d'organisations en termes de pouvoirs légaux et de privilèges et ce que les Canadiens expérimentent en termes de réduction d'impôt sur le revenu au gouvernement fédéral.

À ce titre, notre soumission se tourne maintenant vers une analyse du système d'impôt dans la prochaine section.

En terminant cette section, nous citons de chroniques écrites par un chroniqueur du Windsor Star de longue date (depuis 1982), et membre du TCA, Chris Vander Doelen. Les extraits de ces deux chroniques traitent à la fois du projet de loi C-377 et de la fusion récente du TCA et du SCEP :

« Dans le système actuel, les membres de la base syndicale entendent rarement des divulgations financières de toutes sortes, ou doivent aller quémander leur section locale pour ce qui devrait être un droit fondamental. »

« Le projet de loi de Hiebert exigerait des syndicats de déposer tous leurs revenus et dépenses, avec l'Agence de revenu du Canada affichant leurs résultats en ligne comme le font les organismes de charité. Ça semble juste selon moi, étant donné que c'est mon argent, et puisque les syndicats sont actuellement libres d'impôt, à un coût de centaines de millions de dollars annuellement, un manque

à gagner en recettes fiscales du gouvernement qui pourrait payer, par exemple, les soins de santé.

« Mais il est déjà clair que le NPD et ses amis du travail organisé vont faire tout ce qu'il faut pour bloquer le projet de loi de Hiebert. »⁸

« Et si le véritable objectif du fonds était de partir en guerre contre les ennemis politiques des syndicats issus de la fusion – des gouvernements élus démocratiquement? Les syndicats canadiens l'ont fait avant malgré les objections de leurs membres. »

« Qu'est-ce qui donne au TCA le droit de me taxer pour un montant de 1 200 \$ par année et ensuite utiliser l'argent pour faire campagne contre ce que je crois être dans mon propre intérêt social, politique et économique? »

« Est-ce le but réel de la fusion – créer un parti politique non-officiel avec un financement garanti provenant de gages forcés, capables de fonctionner en dehors des règles d'élections que d'autres organisations doivent suivre? »

« Si c'est le cas, alors la fusion est vraiment pour perpétuer un 'modèle d'affaires' immoral et clairement non durable. Après avoir tué de vastes étendues de l'industrie qui avait l'habitude de nourrir son appétit politique, le dinosaure se déplace à la recherche de viande fraîche. »⁸

En conclusion, ça vaut la peine de juxtaposer les spéculations des chroniques ci-dessus sur les objectifs de la fusion avec une citation d'un des « deux vrais démons venus du ciel »⁹... comme un porte-parole du TCA a qualifié leur fusion. Le président du SCEP, Dave Coles, aurait déclaré :

« Pouvez-vous imaginer ce que cela signifiera pour le SCEP et le TCA, lorsque nous serons le premier parti syndiqué à gouverner un pays? »¹⁰

Cotisations syndicales : le traitement de l'impôt sur le revenu au fédéral, provincial et territoire

Le but de cette section est d'examiner les équivalents provinciaux et territoriaux de déduction des cotisations syndicales par les particuliers en vertu de la *Loi fédérale de l'impôt sur le revenu*.

Toutes les 13 juridictions fiscales au Canada, ainsi que le gouvernement fédéral, traitent les cotisations syndicales comme une déduction dans le calcul du revenu net. De plus, 12 des 13 juridictions utilisent le calcul de revenu net de la loi fédérale comme référence. Le Québec ne fait pas référence à la loi fédérale avec sa déduction énumérée séparément.

⁸ Vander Doelen: NDP tries to stall union bill and CAW preserves fat cats, The Windsor Star – October 20, 2011 and August 25, 2012 respectively.

⁹ Second union OKs plan to create Canadian mega union, Reuters by Allison Martell and Susan Taylor, Reuters – Mon, 15 Oct, 2012 3:43 PM EDT.

¹⁰ Mulcair welcomes CAW/CEP superunion as election ally, iPolitics, by Sonya Bell, Oct 16, 2012 12:13 pm.

Quand les cotisations syndicales ne sont-elles pas déductibles?

Dans un kit de lobbying du projet de loi C-377 du Congrès du Travail du Canada, ils ont déclaré :

« . . . Il semble simplement ne pas y avoir de base d'application pour l'impôt sur le revenu pour la divulgation substituée dans le projet de loi C-377. »

Nous sommes respectueusement en désaccord.

La *Loi de l'impôt sur le revenu* prévoit actuellement une portée potentiellement large de la déductibilité des cotisations syndicales en imposant une restriction sur la déductibilité, mais avec si peu d'information, il n'y a pas de pression exercée pour assurer son application.

Au bout du compte, nous pourrions découvrir, des années après l'entrée en vigueur de la loi C-377, qu'une portion significative des cotisations syndicales n'est pas déductible et qu'il y a beaucoup de revenus fiscaux qui ne sont pas perçus aujourd'hui. En plus, comme les restrictions sur les activités des organismes de bienfaisance, la transparence peut amener les Canadiens à faire des pressions sur les politiciens pour changer le contexte actuel concernant ce que les organisations ouvrières sont en mesure de faire sur base d'exemption d'impôt avec des dollars déductibles.

La partie pertinente aux fins de cette soumission se trouve dans le paragraphe 8(5) et 8(5)(c), lequel se lit comme suit :

*8(5) Cotisations non déductibles — Nonobstant...sous-alinéas 8(1)(i), 8(1)(i)(iv), 8(1)(i)(vi) et 8(1)(i)(vii)...**les cotisations ne sont pas déductibles** ...dans le calcul du revenu d'un contribuable provenant d'une charge ou d'un emploi **dans la mesure** où elles sont effectivement **prélevées***

(a) dans le cadre d'une caisse ou d'un régime de retraite;

(b) dans le cadre d'une caisse ou d'un régime de rentes, d'assurance — sauf s'il s'agit de l'assurance-responsabilité professionnelle obligatoire pour la conservation d'un statut professionnel reconnu par la loi — ou de prestations similaires;

*(c) à toute **autre fin** n'ayant pas un **rapport direct** avec les **frais ordinaires de fonctionnement** du comité ou organisme similaire, association, commission ou **syndicat**, selon le cas. [c'est nous qui soulignons.]*

Si les critères ci-dessus sont établis, le contribuable est tenu de réduire le montant de la déduction sur une base proportionnelle pour le prélèvement « non qualifié ».

Cette exigence incite clairement à plus d'information et d'analyse – c'est précisément ce que le projet de loi C-377 permettra enfin.

Avant d'aller plus loin dans l'examen de ce sujet, nous notons que la décision arbitrale de 1946 « Formule Rand » semble contenir les germes qui sous-tendent cette section de *la Loi de l'impôt sur le revenu*. Dans la section suivante de notre soumission, nous élaborerons cette proposition en citant directement la décision arbitrale du juge Rand de la Cour suprême du Canada de 1946.

Le paragraphe 8(5)(c) utilise une expression cruciale « frais ordinaires de fonctionnement », dont la définition ne figure pas dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Il semble y avoir un manque de jurisprudence et de doctrine concernant l'expression « dépenses de fonctionnement », celle encore plus rare, qui a été modifiée, « dépense de fonctionnement ordinaire ».

Toutefois, en ce qui concerne le paragraphe 8(5)(c), l'Agence de revenu du Canada énonce sa politique administrative générale en respectant son interprétation de l'expression « dépenses de fonctionnement ordinaire » dans son Bulletin d'interprétation IT-103R, intitulé *Cotisation payées à un syndicat ou à un comité paritaire ou consultatif*, daté du 4 novembre 1988, aux paragraphes 5 et 6, comme suit :

*« 5. Les cotisations payées précisément dans des buts tels que la création et le maintien d'une **caisse de construction** ou d'une **caisse d'indemnité funéraire** ne sont pas considérées comme directement liées aux frais ordinaires de fonctionnement du comité paritaire ou consultatif ou d'un groupement semblable ou du syndicat ouvrier auquel elles ont été payés. »*

*« 6. Lorsqu'un syndicat supporte des frais raisonnables entraînés par la **tenue d'une grève légale** (tels que la location de bureaux à l'usage des dirigeants de la grève, les frais de téléphone, de publicité et de réclame, et les frais de déplacement), et lorsque, pendant une telle grève, il verse à ses membres dans le besoin des indemnités de soutien qui ne leur sont pas dues par contrat, de tels frais seront considérés comme étant directement rattachés aux frais ordinaires de fonctionnement du syndicat. Pour cette raison, la part des cotisations annuelles d'un syndiqué qui est prélevée pour acquitter les frais courants ou éventuels entraînés par la tenue de grèves légales du syndicat est déductible aux fins de l'impôt, **si elle est raisonnable dans les circonstances** et ne fait pas l'objet d'une exclusion en vertu de 2c) ci-dessus... »* [c'est nous qui soulignons]

Bien que les déclarations de l'Agence de revenu du Canada ne soient pas la loi, ils sont un point de départ important.

Le plus récent énoncé de politique administrative de l'Agence de revenu du Canada sur « dépense ordinaire de fonctionnement » émane de son Interprétation technique – numéro externe 2011-0400091E5, intitulé *Fonds de bienfaisance*, daté du 25 juillet 2011. Dans cette interprétation technique, ont été à l'étude les montants payés à un syndicat par ses membres, pour mettre en place un fonds de bienfaisance pour les travailleurs accidentés, et si ces montants étaient déductibles par ses membres pour fins d'impôt. Pour déterminer ce sous-alinéa 8(1)(i)(iv) appliqué pour restreindre la déduction, l'Agence de revenu du Canada a déclaré ce qui suit :

« Bien que les contributions au fonds soient obligatoires pour les membres d'un syndicat, nous sommes d'avis que ces contributions sont pour un fonds à objectif spécifique et ne sont pas directement liées aux dépenses de fonctionnement ordinaires du syndicat. Les « dépenses de fonctionnement ordinaires » d'un syndicat peuvent généralement être définies comme une dépense qui s'inscrit comme une partie du flux commun ordinaire de l'activité du syndicat; que la dépense fait partie des affaires normales telles qu'exercées, n'appelant aucune remarque et ne résultant d'aucune situation spécifique ou particulière. Un fonds spécial pour de telles fins que vous l'avez décrit n'est pas considéré comme une dépense de fonctionnement ordinaire d'un syndicat. Par conséquent, les

montants payés au syndicat à l'égard du fonds ne sont pas déductibles aux fins de l'impôt sur le revenu. »

L'Agence de revenu du Canada a également déclaré que toute partie des cotisations prélevées pour fournir du matériel pour le perfectionnement professionnel de ses membres, ou pour des activités sociales, ne serait pas admissible à une déduction en vertu du sous-alinéa 8(1)(i)(iv) de la loi dû à la restriction prévue au paragraphe 8(5)(c).¹¹

Bien que la décision de la Cour fédérale dans *Burke vs R.*,¹² prévoit le paragraphe 8(5), elle l'a fait dans le contexte que les cotisations syndicales qui incluaient des prélèvements pour un fonds de prestation mortuaire et un fonds d'allocation de vieillesse étaient un fonds de pension de retraite et d'assurance, respectivement, et par conséquent non déductibles. Nous ne sommes pas au courant de toute autre jurisprudence sur ce point.

Un examen des dépenses d'organisations ouvrières pour des activités telles que celles énumérées ci-dessous dans un contexte suggérant que les cotisations prélevées à ces fins ne répondraient pas aux exigences de la *Loi sur le revenu du Canada*.

- Vancouver Film Festival
- Burma Project
- Honduras Solidarity; Columbia Solidarity
- World Water Congress
- Livre de recettes en lien avec les initiatives du SCFP contre la pauvreté
- Pride Uganda Alliance International
- Prix Black Eagle de Cesar E. Chavez
- ACORN Canada Reception
- Collecte de fonds pour les 20 personnes arrêtées au G20
- Conférences sur le changement climatique
- Événements du G8/G20
- Coalition pour le contrôle des armes à feu
- Campagne contre Charest
- NDP du Nouveau-Brunswick
- Not Just Tourists Toronto
- Conférence syndicale d'Amérique latine
- L'Alliance canadienne pour la paix

Une indication générale sur la perspective de l'Agence du revenu du Canada peut être obtenue à partir de son commentaire sur les dépenses pour la recherche scientifique et le développement expérimental.

¹¹ Technical Interpretation – external number 2009-0346331E5 entitled *Association dues*, dated February 23, 2010.

¹² [1976] C.T.C. 209.

Certains experts conviendraient que l'approche de l'Agence de revenu du Canada pour les questions de RS&DE est très restrictive mais dans sa Politique d'application 2002-01 intitulée *Dépenses engagées pour les traitements ou salaires administratifs – test « directement liées »* datée du 12 mars 2012, la déclaration suivante a été publiée :

Mais

Cette politique d'application vise à clarifier quels traitements ou salaires administratifs sont « directement liés » aux activités de RS&DE, sous la méthode traditionnelle du calcul du crédit d'impôt à l'investissement.

...

Tests « directement attribuable »

Pour rencontrer les exigences de l'alinéa 2900(2)(c) du Règlement, une dépense doit satisfaire deux tests :

- 1. La dépense doit être « directement liée » à l'exercice des activités de RS&DE, et*
- 2. La dépense n'aurait pas été engagée si les activités de RS&DE n'avaient pas été exercées (supplémentaire).*

Puisque l'expression « directement liée » est utilisée, tout le temps consacré par le personnel administratif ne serait pas « directement lié » à l'exercice d'activités de RS&DE, comparativement au temps consacré par le personnel embauché spécifiquement pour exercer des activités de RS&DE. Toutefois, les mots « partie » et « directement liée » à l'alinéa 2900(2)(c) du Règlement indiquent que certaines des tâches du personnel administratif rencontreraient les tests. Il s'agit alors d'une question de fait à savoir quelles tâches sont admissibles.

Les définitions du dictionnaire des mots « direct », « directement », « lier » et « liée » sont, respectivement :

- 1. « direct » signifie procéder d'un point à l'autre sans détour ou interruption; en ligne droite;*
- 2. « directement » voudrait dire, de façon directe, sans intermédiaire ou étape qui s'interpose;*
- 3. « lier » voudrait dire, montrer un lien logique au causal entre; avoir une relation ou lien (entre deux choses);*
- 4. « liée » (comme temps passé de « lier ») prendrait le sens exprimé en (c) ci-dessus.*

Le travail effectué par un employé ou une division particulière doit avoir un lien avec (i.e. « liée à »), et doit être fait sans intermédiaire ou étape qui s'interpose entre l'employé/division (i.e. « directement ») et,

- les travaux RS&DE; ou*
- le personnel RS&DE; ou*
- le matériel utilisé par le personnel pour exercer des activités de RS&DE.*

Les dépenses pour les traitements ou salaires administratifs qui ne rencontrent pas les tests ci-dessus ne sont pas des dépenses pour des activités de RS&DE aux fins du paragraphe 37(1).

La connexion nécessaire entre la dépense et le but est une caractéristique importante du paragraphe 8(5)(c), à la fois dans le texte législatif, et dans l'application administrative de cette expression dans d'autres parties de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Si elle est appliquée sur une base d'interprétation stricte, notre référence plus haut à l'Interprétation technique de l'Agence du revenu du Canada – numéro externe 2011-0400091E5, intitulée Fonds de bienfaisance, datée du 25 juillet, confirme que toute contribution à un fonds à objectif spécifique n'est pas une dépense faisant partie de « ... flux commun ordinaire de l'activité du syndicat, que la dépense fait partie des affaires normales telles qu'exercées, n'appelant à aucune remarque et ne résultant d'aucune situation spécifique ou particulière. »

En outre, l'Agence de revenu du Canada a déclaré qu'un prélèvement de 5,00 \$ par semaine sur tous les membres d'un syndicat pour le coût élevé d'une action en justice semblait être un fonds à objectif spécifique, et non pas une dépense de fonctionnement qui pourrait être raisonnablement considérée comme « une dépense de fonctionnement ordinaire ». 13

Ces types de dépenses ne font pas partie des « dépenses de fonctionnement ordinaires » du syndicat, et doivent donc être considérées comme non déductibles par le contribuable cotisant.

La « formule Rand » de la décision arbitrale du juge Rand de 1946

Contrairement aux croyances de certains, « Rand » n'est pas le nom d'un jugement de la Cour suprême. Il s'agit d'une décision d'arbitrage prise en 1946 pour régler la grève à l'usine de Ford Motor Company au Canada. L'arbitre choisi par le cabinet libéral à l'initiative de Paul Martin Sr était le juge de la Cour suprême, Ivan C. Rand.¹⁴

La décision du juge Rand suggère qu'il envisageait une portée plus limitée pour les cotisations syndicales forcées pour les membres et les non-membres de syndicat comme il en existe en pratique aujourd'hui au Canada.

Le juge Rand a écrit :

Tous les employés doivent 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. [c'est nous qui soulignons]

13 Technical Interpretation number 9506405, entitled Union dues – weekly levy – funds for lawsuit, dated May 2, 1995.

14 A Very Public Life, Volume I, pages 395-396) the memoirs of Paul Martin Sr.

Il s'agit d'une déclaration des plus importantes, surtout quand on la juxtapose au texte de la Loi de l'impôt sur le revenu 8(5)(c) qui limite les **cotisations syndicales déductibles prélevées aux fins ayant un rapport direct avec les frais de fonctionnement ordinaires du syndicat**.

Le juge Rand semble avoir rendu sa décision dans un contexte de problèmes associés avec la conduite d'un syndicat en particulier et les faits devant lui. Il a conclu que si le syndicat dans une grève sans le vote de grève approprié, ou dans une grève illégale, ou ne répudie pas une grève sauvage, la perception des cotisations syndicales par la compagnie serait suspendue :

« 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... »

Enfin, sa décision mentionne que le syndicat avait besoin d'un fonds pour évoluer et qu'un tel régime de cotisations n'était peut-être pas approprié pour tous les syndicats. En fait, il a écrit qu'un tel régime pourrait être mauvais pour les autres syndicats :

« 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. »

Les pouvoirs et privilèges d'organisation ouvrière sont uniques

Compte tenu de la formule Rand, les organisations ouvrières sont vraiment uniques. Il est légitime de se questionner à propos des organisations professionnelles qui existent au Canada. La première réponse est que si leur ampleur et particulièrement leurs variations dans leur structure et ce qu'elles font signifie qu'elles ne sont pas toutes des syndicats et qu'elles ne fonctionnent pas toutes comme des syndicats. Dans certaines professions, l'adhésion est volontaire dans l'entité liée qui « fait de la politique », mais les cotisations pour l'entité qui régit la profession et s'occupe des cas disciplinaires ne peut pas faire de politique. La compulsion dans certaines de ces organisations sert un intérêt public très différent. Bref, une divulgation qui pourrait être appropriée pour les Canadiens est un sujet séparé qui impliquerait différents joueurs et questions.

Avec le temps, la transparence permettra aux contribuables d'évaluer efficacement le milliard de dollars perçus et dépensés annuellement par les syndicats, et si les centaines de millions en manque à gagner des recettes fiscales sont appropriés. Les dirigeants syndicaux seront beaucoup plus responsables. Une telle lumière mettra fin à certaines transactions financières.

La différence est que, contrairement aux employés syndiqués forcés de payer des cotisations pour gagner leur vie, personne ne doit investir dans une entreprise en particulier ou être son client.

Vue d'ensemble du débat sur le projet de loi C-377 et la protection des renseignements personnels

On a beaucoup parlé de la protection de la vie privée. Pratiquement tout ce qui a été dit ou lu ne fait aucune référence à une loi ou à une décision de la Cour suprême du Canada ou d'un tribunal inférieur selon laquelle le projet de loi C-377 enfreint le droit canadien sur le respect de la vie privée.

Analyse de la soumission FINA de l'ABC et témoignage devant le Comité

À notre avis, la soumission de l'Association du Barreau canadien est une soumission de haut niveau qui semble soulever des préoccupations en raison de son origine. Cependant, disons franchement qu'elle manque largement de précisions.

Il importe de souligner que le témoignage fait par M. Mazzuca le 25 octobre 2012 et la soumission du 17 septembre 2012 ne citent aucune décision judiciaire, même pas de la Cour suprême. Aucune loi, encore moins des dispositions précises du projet de loi C-377 sous sa forme actuelle, pouvant enfreindre la *Charte*, n'a été citée.

Par exemple, dans ses propos d'ouverture, M. Mazzuca a dit au nom de l'ABC :

[TRADUCTION] *Le problème, du point de vue constitutionnel, est que cela nécessite un rapport tellement approfondi des raisons de la transaction quant aux activités politiques, aux activités de lobbying, aux activités d'organisation et même aux activités liées aux négociations collectives, ce qui pourrait nuire à la capacité d'une organisation syndicale de réaliser ses opérations.*

Dans la mesure où cela impose, de quelque façon que ce soit, une restriction à la liberté d'expression individuelle et d'association des Canadiens, l'ABC craint que le projet de loi puisse faire l'objet d'une contestation en vertu de la Charte. De plus, le projet de loi en lui-même ne justifie pas de telles ingérences.

En soi, cela pourrait enfreindre le droit d'appartenir à un syndicat, ou à la liberté d'expression relative aux propos politiques.

Soumission écrite de l'ABC :

[TRADUCTION] *Cela oblige la divulgation de renseignements personnels parmi les plus sensibles – soit de l'information financière et de l'information sur les activités ou les convictions politiques.*

Comme nous l'avons souligné ci-dessus, l'ABC ne cite aucune jurisprudence en vertu de la *Charte*, s'il en existe à ce jour.

De plus, le projet de loi C-377 prévoit un certain degré de rapport quant au temps et aux fonds alloués aux activités politiques. L'ABC n'a pas précisé comment le rapport sur les activités réalisées par une personne au nom de l'organisation oblige un employé payé par le syndicat pour réaliser des activités politiques à révéler ses convictions personnelles.

Prenons un soi-disant exemple. Lors de récentes élections, InfoTravail a reçu un appel d'une personne disant en gros :

« J'essaie d'aider un ami qui a un problème. Il travaille pour une grosse chaîne d'alimentation, mais la compagnie le rémunère pour travailler à la campagne d'un candidat libéral, alors qu'il préférerait travailler pour le NPD, ce qui lui est interdit. Voici comme ça fonctionne : la compagnie paie mon ami pour qu'il travaille à la campagne libérale, et le syndicat rembourse ensuite la compagnie selon le salaire qu'elle aurait versé si l'employé avait travaillé au magasin. »

Dans cet exemple, il semble qu'un employé a été obligé par son employeur, à la demande du syndicat, de travailler pour un parti auquel il s'oppose personnellement. Si cette information était rapportée en vertu du projet de loi C-377, nous saurions seulement pour quel camp le syndicat a demandé à l'employé de travailler, car ce syndicat soutenait ouvertement les Libéraux, et non pas le NPD, à ces élections. Le projet de loi C-377 n'obligerait pas l'employé à faire connaître ses opinions, mais préciserait seulement l'endroit où le syndicat lui a demandé de réaliser des activités politiques.

Lois exemptant expressément d'autres lois

Premièrement, la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, RSC 1985, c P-21, peut ne pas s'appliquer au projet de loi C-377 si elle n'oblige pas la divulgation ou la collecte de « renseignements personnels » – cela dépendra des exigences prévues dans le projet de loi selon les modifications apportées par le Comité.

Deuxièmement, nous allons maintenant étudier des dispositions pertinentes de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et des affaires connexes afin de déterminer comment le projet de loi C-377 pourrait être tenu par la Loi ou exempt de celle-ci.

En vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, il existe un certain nombre de dispositions et d'exemptions qui permettraient la divulgation et reconnaissent qu'un élément pratique devrait exister quand des institutions gouvernementales recueillent, divulguent et utilisent des renseignements personnels.

Sur ce point, nous tenons à souligner les dispositions suivantes de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* :

« 5. (1) Une institution fédérale est tenue de recueillir auprès de l'individu lui-même, chaque fois que possible, les renseignements personnels destinés à des fins administratives le concernant, sauf autorisation contraire de l'individu ou autres cas d'autorisation prévus au paragraphe 8(2). »

Il importe de noter que cette section est sujette à la divulgation en vertu du paragraphe 8(2) et, point important, qu'elle reconnaît implicitement qu'il y aura des cas où il ne sera tout simplement pas possible ou pratique de recueillir des renseignements directement auprès de l'individu lui-même – l'affaire *Banque du Canada* [2007] C.I.R.B.D. N° 17 traite de la difficulté

d'obtenir le consentement de chaque individu quand le groupe dans son ensemble est visé (par. 48-50).

« 7. À défaut du consentement de l'individu concerné, les renseignements personnels relevant d'une institution fédérale ne peuvent servir à celle-ci :

(a) qu'aux fins auxquelles ils ont été recueillis ou préparés par l'institution de même que pour les usages qui sont compatibles avec ces fins ;

(b) qu'aux fins auxquelles ils peuvent lui être communiqués en vertu du paragraphe 8(2). »

Nous croyons qu'une décision de la Cour d'appel fédérale (*Canada (Privacy Commissioner) (Re)*, [2000] F.C.J. No.179 (ci-jointe)), répond parfaitement à la question à savoir si l'information sera utilisée aux fins pour lesquelles elle a été divulguée en vertu de 8(2)(b).

« 8. (2) Sous réserve d'autres lois fédérales, la communication des renseignements personnels qui relèvent d'une institution fédérale est autorisée dans les cas suivants :

(b) communication aux fins qui sont conformes avec les lois fédérales ou ceux de leurs règlements qui autorisent cette communication ; »

Nous répétons que nous croyons que cette décision répond parfaitement à la question. La Cour ayant retenu ce qui suit :

« ... on ne peut pas faire autrement que d'interpréter l'alinéa 8(2)b) comme étant une disposition permettant au législateur de conférer... au moyen d'une loi donnée, un large pouvoir discrétionnaire quant à la forme et au fond relativement à la communication de renseignements que son ministère a recueillis, ce pouvoir discrétionnaire devant naturellement être exercé conformément à l'objet de la Loi sur la protection des renseignements personnels. »

L'Alberta, la Colombie-Britannique et le Québec sont les trois seules provinces ayant des lois applicables au secteur privé à cet égard. Toutes trois ont des dispositions similaires autorisant la collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels sans consentement si la loi le permet. Une province spécifie la loi et les règlements du Canada et de la province. Une autre ajoute les conventions collectives. Certaines provinces ont des lois sur la protection des renseignements personnels applicables au secteur public.

Bref, des critiques de premier plan et bien financés font des affirmations qui sont contraires aux réalités juridiques.

Nos autres perspectives sont présentées ci-dessous.

Est-ce qu'une organisation syndicale pourrait invoquer le droit au respect de la vie privée en vertu de l'article 7 de la *Charte* ? Selon de récentes affaires, l'article 7 ne s'applique pas aux sociétés (2037839 Ontario Ltd. v. Canada (Attorney General) (maintenu par la Cour d'appel de l'Ontario). Ainsi, une organisation syndicale n'aurait pas le droit de le faire.

Les droits protègent « les renseignements personnels relatifs à un individu ». Il n'existe pas de mesure législative qui interdirait à une organisation de divulguer le temps alloué à des activités politiques. Il ne s'agit pas ici de « renseignements personnels relatifs à un individu ». Ce n'est rien de plus que le même type de divulgation requis par les principes comptables généralement

reconnus s'appliquant à nombre d'autres types de dépenses. Nous ne sommes au courant d'aucun droit constitutionnel et je note que l'ABC ne précise pas de quel droit il s'agirait.

La majorité des exigences sur la divulgation prévues dans le projet de loi C-377 sont liées aux dépenses engagées par l'organisation syndicale dans le cadre de ses intérêts organisationnels et de son administration financière. En conséquence, toute assertion selon laquelle le projet de loi ne devrait pas être adopté en totalité en raison de présumés manquements à la vie privée en vertu de la *Charte* ignore le fait que la protection prévue par la *Charte* ne s'applique qu'à quelques dispositions du projet de loi.

Le 25 octobre 2012, le parrain du projet de loi a informé le Comité qu'il proposerait des modifications. Une lecture de la transcription non officielle des propos du député laisse croire que des questions liées par exemple à la divulgation du nom et de l'adresse d'un individu relativement au versement de prestations de retraite ou autres ne seront pas touchées par des modifications au projet de loi C-377. Un grand nombre d'organisations et d'experts ont soulevé ce point. Des modifications correctement structurées donneraient suite à ces questions et supprimeraient un domaine où une contestation en vertu de la *Charte* pourrait réussir.

Il n'existe actuellement aucun droit autonome ou absolu à la protection des renseignements personnels au Canada. Le droit canadien s'est développé de façon que la protection des renseignements personnels soit à la base d'un nouveau délit de droit commun.

Il existe une mesure législative au palier fédéral et dans certaines provinces.

D'abord, la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) offre une certaine protection.

Cependant, toute infraction présumée au droit à la vie privée doit reposer sur l'assertion qu'il y a eu infraction à l'une de ces lois. Plus simplement, une plainte générale sur la divulgation de renseignements qu'un individu considère comme étant personnels n'est pas valide au plan juridique si elle ne repose pas sur une infraction à une loi reconnue.

Au Canada, de nombreuses juridictions ont adopté des mesures législatives visant à protéger les renseignements personnels et/ou la vie privée. Par exemple, le Manitoba, Terre-Neuve, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan ont créé un délit civil pour cause d'infraction au droit sur la protection des renseignements personnels. De plus, il existe des lois applicables au secteur privé au Canada, de même qu'au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta, qui régissent entre autres la collecte, l'utilisation et la divulgation des « renseignements personnels ».

La législation sur la protection de la vie privée ne crée pas un droit universel en toute circonstance.

Chaque mesure législative a une portée bien définie quant à la juridiction visée, au type de renseignements protégés et aux activités réglementées.

Le droit commun ne prévoit aucun droit autonome ou absolu quant au respect de la vie privée. Dans l'affaire *Jones v. Tsige* [2012] O.J. No. 148 (ONCA), la Cour d'appel de l'Ontario a reconnu un nouveau délit fondé sur l'atteinte à la vie privée.

Cependant, la portée du délit est étroite, et ce dernier ne s'applique que dans les cas délibérés et objectivement offensifs. La Cour a bien fait comprendre que le délit ne s'applique pas à la divulgation ayant une justification légitime, et qu'il n'a donc aucun impact sur la divulgation de renseignements personnels en vertu du projet de loi C-377.

Les tribunaux reconnaissent que la *Charte* protège le droit à la protection de la vie privée. Ce droit est le plus souvent invoqué dans le cadre de la protection contre la fouille et la saisie

déraisonnables prévue par l'article 8 de la *Charte*. Cependant, selon un certain nombre d'affaires, un manquement à la protection des renseignements personnels pourrait empiéter sur le droit à la liberté et à la sécurité en vertu de l'article 7 de la *Charte*. Une condition préalable est la conclusion que dans certaines circonstances, le droit à la protection des renseignements personnels est un principe de justice fondamentale.

Cependant, le droit à la protection des renseignements personnels n'est pas autonome ou absolu. Les protections prévues par les articles 7 et 8 de la *Charte* dépendent d'une attente raisonnable quant à l'information divulguée. En l'absence d'attente raisonnable, l'intérêt n'est pas protégé par la *Charte* et aucun principe de justice fondamentale n'est en jeu.

La protection accordée par la *Charte* est la façon dont le droit canadien se rapproche le plus d'une protection généralisée de la vie privée. Cependant, cette protection est limitée et les circonstances de chaque divulgation doivent être examinées au cas par cas si on veut déterminer si la protection de la *Charte* s'applique. Aussi, toute assertion généralisée selon laquelle la divulgation de renseignements personnels enfreint nécessairement un principe de justice fondamentale en vertu de la *Charte* est tout simplement erronée en droit.

Coûts liés à la conformité

Parlons de faits.

Il n'y a aucun doute que la conformité avec la loi C-377 coûtera de l'argent et du temps aux organisations ouvrières. Beaucoup a été dit par les dirigeants syndicaux canadiens à propos des coûts. Comme aux États-Unis dans le passé, il y a beaucoup d'hyperbole et d'exagération. Le message des organisations ouvrières aux employés syndiqués a porté sur l'idée qu'ils devront augmenter les cotisations syndicales, couper les services ou les prestations. Cela pourrait être le résultat. Mais les organisations ouvrières peuvent aussi revoir leurs dépenses telle que celle énumérées dans cette soumission dans notre section intitulée « Quand les cotisations syndicales ne sont-elles pas déductibles? » et ne pas les laisser aller plus loin ou convaincre plus de travailleurs de se joindre à eux et augmenter leurs revenus pour couvrir les coûts supplémentaires. Toutes les organisations font face à des changements dans leur revenu et leurs dépenses au fil du temps et doivent revoir leurs priorités.

À la séance du FINA du 25 octobre 2012, le président du CTC, Ken Georgetti, a déclaré :

« Ce projet de loi mettra dans le même panier toutes les organisations ouvrières du Canada, non pas seulement les syndicats, mais chacune des organisations ouvrières...l'ensemble des conseils du travail de mon organisation. Elle compte 136 conseils du travail, et ils sont tous dirigés par des bénévoles. Dans la plupart des cas, ils fonctionnent avec un budget de 1 000 à 1 500 \$ par année, tout au plus. . . . Ce projet de loi met tout le monde dans le même panier. ... Il ne se contente pas d'exiger des données financières; il demande des informations exclusives et très détaillées, et nous estimons que cela coûtera des dizaines de millions de dollars aux organisations du pays. »

Avec un seuil de déclaration 5 000 \$, la vérité est que ces organisations ouvrières déposeraient une série d'annexes comportant le chiffre zéro. Elles déposeraient certaines annexes générales telles que l'état des résultats et le bilan. Lorsque vous additionnez toutes les déclarations de M. Georgetti et des autres qu'ils fournissent déjà leurs états financiers à leurs membres, assurément ils ont déjà au moins un état des résultats et un bilan faits à chaque année.

Le « Labour Department » des États-Unis a mis en place un seuil de déclaration de 5 000 \$ et des exigences plus complètes visant le dépôt pour les organisations ouvrières américaines il y a un peu moins de dix ans. Les syndicats américains avaient prévu des coûts très élevés.

Mais, une fois que les transmissions ont commencé à arriver, et devaient indiquer des coûts égaux ou plus grands que 5 000 \$, une nouvelle vérité a démenti les allégations antérieures des dirigeants syndicaux.

Un exemple remarquable donné implique l'AFL-CIO, équivalent américain au CTC, une exploitation de plusieurs centaines de millions de dollars par année. Ils avaient estimé qu'il leur en coûterait un million de dollars par année pour se conformer. Leurs déboursés réels ont été de 55 000 \$ pour la première année.

Dans notre ère moderne de comptabilité et de transmission électroniques où nous pouvons utiliser un système standardisé pour la transmission électronique des déclarations, les coûts pour les organisations ouvrières seront assez minimes. Pour plusieurs, la seule dépense encourue pour se conformer avec ce projet de loi est une mise à jour d'un logiciel.

Durant la séance du FINA du 25 octobre 2012, M. John Logan (Professeur, directeur des études sur le travail et l'emploi à l'Université d'État de San Francisco) a dit plusieurs choses intéressantes. En particulier, il a déclaré :

« Aux États-Unis, environ 29 000 organisations ouvrières déposent de tels rapports. »

Et aussi que:

« Les coûts associés à ces nouvelles exigences sont très substantiels. Il en coûte au moins 6,5 millions de dollars par année au gouvernement pour traiter les formulaires. Ces chiffres sont tirés du Federal Register, du département du Travail. »

Le Professeur Logan apparaît comme un critique du système américain et du projet de loi C-377. Si les coûts annuels de son gouvernement de 6,5 millions de dollars pour 29 000 organisations sont corrects, c'est un service aux contribuables très rentable.

Annexe A

**Un membre de syndicat contredit les
allégations d'un dirigeant syndical sur
la divulgation**

Secret de syndicat de première main

Par Marc Roumy, *National Post* - September 15, 2012

Réf : « *More open than you* », Ken Lewenza et Dave Coles, 7 septembre.

Dans leur article, les dirigeants syndicaux Ken Lewenza et Dave Coles ont critiqué l'augmentation de la responsabilisation financière syndicale avec le projet de loi C-377, ce qui m'a perturbé. En tant qu'agent de bord pour Air Canada, basé à Toronto et membre du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), je ne crois pas que mon syndicat soit aussi ouvert à ses membres qu'ils disent que le TCA et le SCEP le sont.

En faisant une recherche rapide sur le site Web de mon syndicat, aucun état financier n'a pu être trouvé. Lors de nos réunions de section locale, le budget est distribué et numéroté, puis retourné une fois la réunion terminée. Si un membre ne peut pas assister à la réunion et souhaite ensuite voir ce rapport, il doit prendre rendez-vous et rencontre le secrétaire-trésorier au bureau de section locale. Comme la plupart de mes collègues travaillent juste avant ou après les heures d'ouverture de la section locale, ceci peut être difficilement organisé. Pourtant, en tant que délégué d'un congrès national – 2 000 de notre solide effectif de 610 000 membres – on reçoit un livret individuel du budget pour apporter à la maison.

J'ai participé à deux congrès nationaux. Même alors, après des demandes répétées aux représentants syndicaux, je ne sais toujours pas les salaires de mon président national, du secrétaire-trésorier et des vice-présidents. De plus, pour participer à un congrès, je dois être élu délégué, voyager à travers le pays (le dernier congrès national avait lieu à Vancouver) puis lire attentivement le livret du budget pour glaner les détails de ce que fait mon syndicat national avec mes cotisations.

Ce fut une révélation d'apprendre qu'ils financent les campagnes électorales de candidats néo-démocrates, et de nombreuses autres activités non syndicales au Canada comme le Festival de film de Vancouver, et des organisations hors du Canada (*Burma Project*, *Honduras Solidarity* et un congrès *World Water*, etc.) Lors du congrès national de 2011, contrairement à 2007 et 2009, rien n'a été soumis à un débat ou un vote concernant le programme national de la politique étrangère du SCFP. Quand j'ai demandé pourquoi, on m'a dit que tout ce qui avait été adopté en 2009 resterait en vigueur.

Étonnamment, messieurs Lewenza et Coles ont comparé ces activités à une entreprise privée. Toutefois, un investisseur dans une entreprise peut choisir de retirer sa participation et investir ailleurs s'il estime que son argent est dépensé de manière inappropriée. En tant que membre d'un syndicat au Canada, ce choix ne nous est pas offert et, plus alarmant encore, on nous refuse actuellement la possibilité de discuter la façon dont notre argent est utilisé pour soutenir des activités non syndicales.

Nombreux sont ceux qui trouvent une telle situation intolérable. Pour bon nombre de mes collègues et moi-même, nous croyons que notre syndicat serait plus fort si nous avions un accès vraiment ouvert et facile aux états financiers de notre syndicat. Si nous n'avons rien à cacher, alors nous devrions savoir ce que nos dirigeants syndicaux gagnent et où nos cotisations sont dépensées. Si le SCFP n'opte pas pour changer de direction bientôt, et que dans un avenir rapproché nous devenons libres de se faire embaucher ou de s'associer sans obligation envers un syndicat, je crains qu'un jour viendra où plusieurs de mes collègues choisiront de ne plus faire partie du SCFP.

Marc Roumy, syndic de la composante d'Air Canada du SCFP, Toronto

© 2012 *National Post*, a division of Postmedia Network Inc. All rights reserved.

Annexe B

Résumé de *Hubner et al. v.*
United Food and Commercial Workers
Local 247

Résumé de *Hubner et al. v. United Food and Commercial Workers, Local 247*

- Les syndicats sont tenus de mettre à la disposition de chacun des membres les états financiers annuels vérifiés conformément à l'article 151 du Code des relations de travail (Labour Relations Code) de la Colombie-Britannique. Cette exigence est basée en partie sur les principes de responsabilité financière et de transparence. En théorie cela devrait contribuer au fonctionnement démocratique d'un syndicat.

Le texte de la législation est clair :

151 (1) Un syndicat et une association d'employeurs doivent mettre à la disposition sans frais pour chacun de ses membres, avant le 1^{er} juin de chaque année, une copie de l'état financier vérifié de ses affaires à la fin du dernier exercice financier, signé par son président et trésorier ou par les administrateurs généraux correspondants.

(2) Les états financiers doivent contenir des renseignements suffisamment détaillés pour divulguer avec précision la situation financière et l'exploitation du syndicat ou de l'association d'employeurs pour son exercice financier précédent.

(3) Le conseil, sur la plainte d'un membre que le syndicat ou l'association d'employeurs a omis de se conformer au paragraphe (1), peut ordonner au syndicat ou à l'association d'employeurs de déposer auprès du conseil, dans le délai fixé dans l'ordonnance, un état financier dans le format et avec les informations déterminés par le conseil.

(4) Le conseil peut ordonner à un syndicat ou une association d'employeurs de fournir une copie des états financiers déposés en vertu du paragraphe (3) aux membres du syndicat ou de l'association d'employeurs que le conseil dirige avec son pouvoir discrétionnaire, et le syndicat ou l'association d'employeurs doit se conformer à l'ordonnance.

Toutefois, certains syndicats ne respectent pas cette obligation de fournir des renseignements. Comme il est démontré ci-dessous, certains syndicats entravent régulièrement les droits de leurs membres et refusent catégoriquement de fournir ces données financières de base.

En 2007, les membres de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 247, ont demandé que leur syndicat fournisse des copies de ses états financiers pour les années 2001 à 2006. Les employés avaient des préoccupations sur la façon dont la TUAC gérait ses finances. Lorsque la TUAC a refusé, les membres de l'unité de négociation ont présenté une demande au Conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique pour obtenir une ordonnance obligeant le syndicat à cet effet (voir la décision N° B231/2007 du BCLRB).

La TUAC alléguait qu'elle était seulement tenue de fournir des états financiers pour l'exercice financier précédent. Elle a soutenu qu'elle n'est tenue de fournir à ses membres une documentation historique que lorsque ses membres évoquent des raisons valables. Le Conseil n'était pas d'accord, notant « le but de l'article 151 est de fournir aux membres du syndicat un niveau de transparence en ce qui concerne les finances du syndicat », et que « ... un syndicat devrait être préparé à mettre à la disposition de ses membres ses états financiers vérifiés. »

De plus, la TUAC s'est opposée à fournir les états financiers à certains de ses membres parce qu'elle croyait qu'ils « avaient été impliqués dans plusieurs tentatives récentes visant à perturber les réunions [TUAC] ou à interférer avec le fonctionnement des représentants [TUAC] et la [TUAC] en général. » La TUAC a aussi allégué qu'elle était « préoccupée que les plaignants désignés soient intéressés à utiliser ou divulguer les renseignements financiers [de la TUAC] de manière à compromettre les intérêts [de la TUAC]. » Encore une fois, le Conseil n'était pas d'accord avec la TUAC et a confirmé le droit des membres de l'unité de négociation à consulter les états financiers de leur syndicat, faisant état que le Code « ne limite pas les raisons pour lesquelles un membre peut demander les états financiers du syndicat. »

Par conséquent, le Conseil a ordonné la production des états financiers historiques de la TUAC.

Insatisfaite de ce résultat, la TUAC a demandé sans succès au Conseil l'autorisation et la révision de la décision initiale du panel (voir la décision du BCLRB No B249/2007). Entre autres choses, la TUAC a affirmé que ses membres n'avaient pas une raison suffisante l'obligeant à produire ses états financiers historiques. Une fois de plus, le Conseil a fait valoir que les syndicats ont l'obligation de mettre à la disposition de leurs membres leurs états financiers annuels. Le Conseil était clair que le but de l'exigence de divulgation repose sur le principe simple que « les membres qui financent un syndicat ont le droit de savoir comment les fonds sont utilisés. »

En dépit de cette deuxième confirmation qu'elle était tenue de divulguer ses états financiers, la TUAC a refusé de le faire sans conditions. Par conséquent, les membres de la TUAC ont intenté une action devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique pour obtenir une ordonnance que le syndicat soit reconnu coupable d'outrage pour avoir délibérément enfreint une ordonnance du Conseil (voir 2008 BCSC 951). Dans un effort visant à protéger ses intérêts, la TUAC a affirmé qu'elle fournirait ses états financiers seulement si ceux qui les voyaient signaient une entente de confidentialité. Bien que l'ordonnance du Conseil pour la production ne contienne aucune condition sur la divulgation des documents, la Cour n'était pas disposée à reconnaître la TUAC coupable d'outrage sans d'abord renvoyer l'affaire au Conseil pour clarifier si l'ordonnance empêchait la divulgation conditionnelle des documents.

À son retour, le Conseil a réitéré que son ordonnance n'incluait aucune des conditions. Le Conseil a déclaré que la TUAC doit être consciente qu'elle est tenue de fournir ses états financiers à ses membres et ne peut refuser de le faire parce que les membres refusent de signer une entente de confidentialité (voir la décision du BCLRB No B158/2008). Bien qu'à ce point, la TUAC – après beaucoup de disputes légales, des années de délai et des demandes multiples devant le Conseil et la Cour suprême – a fourni avec réticence à ses membres ses états financiers auxquels ils avaient légalement droit.

L'un des résultats les plus frustrants de tout cet exercice, du point de vue d'un membre du syndicat, est que la TUAC a admis plus tard que les états financiers vérifiés pour 2002-2007 n'existaient même pas avant la fin de 2007 et le début de 2008 (voir 2009 BCSC 1380).

Annexe C

**Vue d'ensemble de la loi canadienne
actuelle sur la transparence financière
pour les organisations ouvrières et les
syndicats**

Vue d'ensemble de l'organisation du travail du Canada et des exigences de transparence financière syndicale selon le droit législatif - 5 mai 2015

	Organisation ouvrière (A) Divulgence financière au public, cotisants ou "membres" du syndicat exigée par la loi	Divulgence financière du syndicat au public exigée par la loi	Divulgence financière du syndicat aux cotisants non-"membres" exigée par la loi	Divulgence financière du syndicat aux "membres" du syndicat exigée par la loi	Les états financiers du syndicat pour les "membres" du syndicat doivent-ils être vérifiés?	Type de divulgation aux "membres" du syndicat seulement	Détails requis spécifiés par la loi	Possibilités pour le "membre" du syndicat si le syndicat ne se conforme pas	Ventilation des charges d'exploitation ordinaires vs les charges d'exploitation non ordinaires
AB	Aucune obligation légale de divulgation financière pour les organisations ouvrières ou les syndicats en date du 5 mai 2015.								
BC	Non	Non	Non	Oui	Oui	États financiers sur demande	Aucun	Déposer et intenter une action contre le syndicat au conseil du travail	Non
FED (privé)	Non	Non	Non	Oui	Non	États financiers sur demande	Aucun	Déposer et intenter une action contre le syndicat au conseil du travail	Non
FED (public)	Aucune obligation légale de divulgation financière pour les organisations ouvrières ou les syndicats en date du 5 mai 2015.								
MB	Non	Non	Non	Oui	Non	États financiers sur demande (B)	Aucun	Déposer et intenter une action contre le syndicat au conseil du travail	Non
NB	Non	Non	Non	Oui	Oui	États financiers sur demande	Aucun	Déposer et intenter une action contre le syndicat au conseil du travail	Non
NL	Non	Non	Non	Oui	Oui	États financiers sur demande (C)	Aucun	Déposer et intenter une action contre le syndicat au conseil du travail	Non
NS	Non	Non	Non	Oui	Non	États financiers sur demande	Aucun	Déposer et intenter une action contre le syndicat au conseil du travail	Non
NT	Aucune obligation légale de divulgation financière pour les organisations ouvrières ou les syndicats en date du 5 mai 2015.								
NU	Aucune obligation légale de divulgation financière pour les organisations ouvrières ou les syndicats en date du 5 mai 2015.								
ON	Non	Non	Non	Oui	Oui	États financiers sur demande	Aucun	Déposer et intenter une action contre le syndicat au conseil du travail	Non
PE	Aucune obligation légale de divulgation financière pour les organisations ouvrières ou les syndicats en date du 5 mai 2015.								
QC	Non	Non	Non	Oui	Non	États financiers sur demande (D)	Aucun	Déposer et intenter une action contre le syndicat au conseil du travail	Non
SK	Non	Non	Non	Oui	Non	États financiers sur demande	Aucun	Déposer et intenter une action contre le syndicat au conseil du travail	Non
YT	Aucune obligation légale de divulgation financière pour les organisations ouvrières ou les syndicats en date du 5 mai 2015.								

A. Aucun statut ne traite des "organisations ouvrières" telles que le Conseil du travail du Canada (CTC) ou toute autre entité cadre qui n'est pas un syndicat selon la loi, dans la mesure où elle ne représente

B. Le texte de loi du Manitoba suggère qu'un état financier signifie seulement un état des revenus et dépenses.

C. À Terre-Neuve-et-Labrador, aucun règlement n'a été adopté, selon le texte législatif, pour répondre à l'obligation de divulgation légale. En outre, le Conseil du travail provincial n'a pas de politiques qui lui

D. Le texte législatif du Québec suggère qu'un syndicat doit divulguer ses états financiers à ses "membres" chaque année, et fournir une copie sur demande. L'interaction avec les Québécois syndiqués

Note: L'annexe D contient le texte législatif des juridictions du Canada qui en ont un.

Annexe D

**Recueil des dispositions sur la
divulgence financière dans les diverses
lois canadiennes**

Table des matières

Alberta	3
Colombie-Britannique.....	3
Fédéral (secteur privé)	3
Fédéral (secteur public)	4
Manitoba	4
Nouveau-Brunswick.....	4
Terre-Neuve-et-Labrador	5
Territoires du Nord-Ouest	5
Nouvelle-Écosse.....	5
Nunavut	6
Ontario	6
Île-du-Prince-Édouard.....	6
Québec.....	6
Saskatchewan	7
Yukon.....	7

Ce qui suit est un recueil de dispositions sur la divulgation financière dans les diverses lois canadiennes. Lorsque ces lois existent en français, nous les avons incluses, sinon elles sont citées en anglais car nous n'avons pas entrepris la traduction de la loi statutaire.

Alberta

Aucune obligation légale de divulgation financière pour les organisations ouvrières ou les syndicats en date du 2 novembre 2012.

Colombie-Britannique

[Labour Relations Code](#)

Financial statements

151 (1) A trade union and an employers' organization must make available without charge to each of its members, before June 1 in each year, a copy of the audited financial statement of its affairs to the end of the last fiscal year, signed by its president and treasurer or corresponding principal officers.

(2) The financial statement must contain information in sufficient detail to disclose accurately the financial condition and operation of the trade union or employers' organization for its preceding fiscal year.

(3) The board, on the complaint of a member that the trade union or employers' organization has failed to comply with subsection (1), may order the trade union or employers' organization to file with the board, in the time set out in the order, a statement in a form and with particulars the board determines.

(4) The board may order a trade union or employers' organization to furnish a copy of a statement filed under subsection (3) to the members of the trade union or employers' organization that the board in its discretion directs, and the trade union or employers' organization must comply with the order.

Fédéral (secteur privé)

[Code canadien du travail](#)

Communication des états financiers

110. (1) Les syndicats et les organisations patronales sont tenus, sur demande d'un de leurs adhérents, de fournir gratuitement à celui-ci une copie de leurs états financiers à la date de clôture du dernier exercice, certifiée conforme par le président ainsi que par le trésorier ou tout autre dirigeant chargé de l'administration et de la gestion de leurs finances.

(2) Les états financiers doivent être suffisamment détaillés pour donner une image fidèle des opérations et de la situation financières du syndicat ou de l'organisation patronale.

(3) Saisi d'une plainte d'un adhérent accusant son syndicat ou son organisation patronale d'avoir violé le paragraphe (1), le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre au syndicat ou à l'organisation patronale de lui transmettre des états financiers, dans le délai et en la forme qu'il fixe.

(4) Le Conseil peut en outre rendre une ordonnance enjoignant au syndicat ou à l'organisation patronale de fournir une copie des états financiers qui lui ont été transmis aux termes du paragraphe (3) à ceux de ses adhérents qu'il désigne.

1977-78, ch. 27, art. 70; 1980-81-82-83, ch. 47, art. 53; 1984, ch. 40, art. 79.

Fédéral (secteur public)

Aucune obligation légale de divulgation financière pour les organisations ouvrières ou les syndicats en date du 2 novembre 2012.

Manitoba

[Loi sur les relations du travail](#)

PART VII.1 – DIVULGATION DE RENSEIGNEMENTS

Obligation de communication

132.1(1) Le syndicat remet gratuitement à tout membre qui lui en fait la demande une copie de l'état financier de son dernier exercice. L'état est certifié conforme par le trésorier du syndicat ou par tout autre dirigeant responsable de la gestion des fonds de celui-ci.

Contenu de l'état financier

132.1(2) L'état financier du syndicat indique ses revenus et ses dépenses pour l'exercice de façon suffisamment détaillée pour que soient divulguées fidèlement sa situation et ses opérations financières ainsi que la nature de ses revenus et de ses dépenses.

Plainte

132.1(3) Si un membre du syndicat se plaint auprès d'elle que le syndicat a omis de lui remettre l'état financier prévu au présent article, la Commission peut ordonner au syndicat :

(a) de déposer auprès d'elle, dans le délai qu'elle indique, une copie de l'état financier de son dernier exercice, lequel état est attesté par le trésorier du syndicat ou par tout autre dirigeant responsable de la gestion des fonds de celui-ci;

(b) de remettre une copie de l'état à ceux de ses membres qu'elle peut, à sa discrétion, désigner.

Observation de l'ordre de la commission

132.1(4) Le syndicat se plie à l'ordre de la Commission

Insuffisance de l'état

132.1(5) Si un membre du syndicat se plaint auprès d'elle que l'état financier du syndicat est insuffisant, la Commission peut faire enquête sur la plainte et ordonner au syndicat de préparer un autre état financier revêtant la forme et contenant les renseignements qu'elle estime indiqués.

Nouveau-Brunswick

[Loi sur les relations industrielles](#)

139(4) Tout syndicat doit, sur demande d'un membre, lui donner, sans frais, une copie de l'état financier vérifié de ses affaires à la fin de sa dernière année financière, certifiée conforme par son trésorier ou par un autre fonctionnaire responsable de la manipulation et de l'administration des fonds; sur une plainte de tout membre à l'effet que le syndicat a omis de lui faire parvenir cet état, la Commission peut ordonner à ce dernier de remettre au chef administratif, dans un délai qu'elle peut fixer, une copie de l'état financier vérifié des affaires du syndicat à la fin de sa dernière année financière, vérifiée par un affidavit du trésorier ou d'un autre fonctionnaire responsable de la manipulation et de l'administration des fonds, et d'en fournir une copie aux membres du syndicat, selon que la Commission l'ordonne dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, et le syndicat doit se conformer à ces directives.

Terre-Neuve-et-Labrador

[Labour Relations Act](#)

Financial statements

143. (1) Upon being so requested by a member, a trade union shall, without delay, provide him or her, without charge, a copy of the audited financial statement of the union

- a) for the year preceding the year in which the request is made;
- b) verified by the auditor of the union; and
- c) in the form and setting out the particulars and further information that may be required by the regulations.

(2) Where a member of a trade union complains to the minister that the union has failed to comply with a request by him or her, under subsection (1), the minister may request the trade union to provide the minister with the financial statement described in subsection (1) and the trade union shall comply immediately with the request of the minister.

Territoires du Nord-Ouest

Aucune obligation légale de divulgation financière pour les organisations ouvrières ou les syndicats en date du 2 novembre 2012.

Nouvelle-Écosse

[Trade Union Act](#)

Constitution, by-laws and other documents and financial statements

76 (1) Every trade union shall file with the Minister a copy duly certified by its proper officers to be true and correct, of its constitution, rules and by-laws, or other instruments or documents containing a full and complete statement of its objects and purposes.

(2) A general statement of the receipts and expenditures of every trade union for the preceding calendar year verified by the affidavit of a responsible officer shall be transmitted to the Minister before the first day of April in every year, and shall be in such form and contain such particulars and such further information as the Minister may from time to time require.

(3) Every member of such trade union shall, on application to the secretary or treasurer of such trade union, be entitled to a copy of such statements free of charge.

(4) Every treasurer or other officer having custody of the funds or property of a trade union shall, at such times as required so to do by the rules or by-laws of the trade union, render to the members of the trade union at a meeting of the trade union a just and true account of all moneys received and paid by him since he last rendered the like account and of the balance then remaining in his hands and of all property of the trade union and shall cause his said account to be audited by a fit and proper person named by the members of the trade union at a meeting thereof, and the treasurer or other officer shall, upon the account being audited, if required by the members, hand over to such person or persons, as the members of the trade union shall designate, the balance which on such audit appears to be due from him and all securities and effects, books, papers and property of the trade union in his hands or custody, and if he fails to do so any such person or persons so designated may, on behalf of the trade union, sue the treasurer or other officer in any competent court for the balance appearing to have been due from him upon the account last rendered by him and for

all the moneys since received by him on account of the said trade union, and for the securities and effects, books, papers and property in his hands or custody, leaving him to set off in such action the sums, if any, which he may have since paid on account of the trade union. *R.S., c. 475, s. 76.*

Nunavut

Aucune obligation légale de divulgation financière pour les organisations ouvrières ou les syndicats en date du 2 novembre 2012.

Ontario

[Loi de 1995 sur les relations de travail](#)

Obligation du syndicat de fournir un état financier à ses membres

92. (1) Chaque syndicat, à la demande d'un de ses membres, lui fournit sans frais une copie de son état financier vérifié à la fin de son dernier exercice, attesté par son trésorier ou par le dirigeant chargé d'administrer ses fonds. À la suite d'une plainte d'un membre déclarant que le syndicat ne lui a pas fourni cet état financier, la Commission peut ordonner au syndicat de déposer auprès du greffier de la Commission, dans le délai qu'elle prescrit, une copie de l'état financier vérifié jusqu'à la fin du dernier exercice, attesté par affidavit par son trésorier ou le dirigeant chargé d'administrer ses fonds et d'en fournir une copie aux membres du syndicat que la Commission peut désigner et le syndicat obéit à l'ordre de la Commission. 1995, chap. 1, annexe A, par. 92 (1).

Plainte quand l'état financier n'est pas satisfaisant

(2) Si un membre d'un syndicat se plaint qu'un état financier vérifié est insuffisant, la Commission peut s'informer et ordonner au syndicat d'en dresser un autre dans une forme convenable et en y incluant les détails qu'elle considère nécessaires. La Commission peut de plus ordonner que l'état financier vérifié, ainsi complété, soit attesté par un comptable habilité en vertu de la *Loi de 2004 sur l'expertise comptable* ou par une société en nom collectif dont les associés sont ainsi habilités. 1995, chap. 1, annexe A, par. 92 (2); 2004, chap. 8, art. 46.

Île-du-Prince-Édouard

Aucune obligation légale de divulgation financière pour les organisations ouvrières ou les syndicats en date du 2 novembre 2012.

Québec

[Code du travail](#)

États financiers

47.1. Une association accréditée doit divulguer chaque année à ses membres ses états financiers. Elle doit aussi remettre gratuitement au membre qui en fait la demande une copie de ces états financiers.

1977, c. 41, a. 28.

Saskatchewan

[The Saskatchewan Employment Act](#)

Financial statement of unions

6 61(1) Within six months after the end of a union's fiscal year, the union shall make available without charge:

- (a) to each of its members the audited financial statement of its affairs to the end of the preceding fiscal year, signed by its president and treasurer or corresponding principal officers;
- (b) to each of its members who are in a bargaining unit the unaudited financial statement of that bargaining unit; and
- (c) to each of its members any prescribed information.

(2) The financial statements mentioned in subsection (1) must contain information in sufficient detail to disclose accurately the financial condition and operation of the union for its preceding fiscal year.

(3) On the complaint of a member that the union has failed to comply with subsection (1), the board may order the union to provide to each of its members the financial statements and information required by this section to be provided.

(4) The financial statements mentioned in subsection (1) must be provided by:

- (a) personally giving them to the member;
 - (b) mailing them to the member;
 - (c) posting them in the workplace;
 - (d) posting them online on a secure website to which the member has access;
- or
- (e) providing them in any other manner that ensures that the member will receive the statements.

2013, c.S-15.1, s.6-61.

Yukon

Aucune obligation légale de divulgation financière pour les organisations ouvrières ou les syndicats en date du 2 novembre 2012.

Annexe E

*La «Formule Rand»
Une décision arbitraire 1946*

«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 sont 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 assujéti 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 résultant 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'enchaînent 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 gârcette 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 partial 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 à même le salaire payé au travailleur syndiqué. Elle peut être révoquée 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 devions 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 où 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 non-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. À 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 reconnaisse l'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'ont 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 dressé 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 non 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 où 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

Annexe F

**Vue d'ensemble de l'Association
InfoTravail du Canada**

Vue d'ensemble de l'Association InfoTravail du Canada

Défendre les droits des employés : des employés informés et des choix avisés

InfoTravail défend les droits des employés en matière de relations de travail. Nous offrons aux employés des ressources variées sur la syndicalisation, pour aider les employés à faire des choix éclairés.

En bref, notre mandat consiste à fournir les morceaux manquants du casse-tête des relations de travail des employés canadiens.

Généralement, les employés ont un accès limité à l'information, aux conseils juridiques et aux ressources financières dont disposent la plupart des syndicats et certains employeurs. Pour aider les employés qui doivent prendre des décisions cruciales, InfoTravail offre des sites Web conviviaux (InfoTravail.ca et le site en anglais LabourWatch.com) avec des formulaires propres aux diverses provinces, ainsi que des instructions détaillées.

Nous offrons des liens vers :

- Les syndicats pour les employés voulant devenir ou rester syndiqués.
- Les sites Web de syndicats et de commissions du travail, et sur la réforme des syndicats.
- Des nouvelles sur les développements en matière de relations du travail sur Internet.

Nous fournissons de l'information détaillée pour les employés qui veulent exercer leurs droits statutaires et leurs droits garantis par la Charte de choisir le syndicat de leur choix ainsi que de rester ou de ne pas être syndiqués :

- Comment annuler une carte d'adhésion syndicale pendant une campagne d'accréditation.
- Comment révoquer une attestation syndicale.
- Comment déposer une plainte pour pratique déloyale de travail contre un syndicat.

Le tout via un site Web qui est disponible 24 heures par jour, sept jours par semaine, sans mot de passe et sans frais.

Nous sommes un organisme national sans but lucratif dont la mission consiste à expliquer la législation du travail aux employés visés par les 11 codes du travail du secteur privé au Canada. Au fil des années, nous avons également été une source d'information et d'aide aux employés du secteur public.

Les puissances syndicales sont très critiques envers InfoTravail. Ils nous appellent antisyndical. Pourquoi? Parce que nous expliquons la loi du travail aux employés d'une manière plus complète que les syndicats ou les commissions de travail. Notre but premier est de servir les employés qui veulent exercer leurs droits statutaires et leurs droits garantis par la Charte de choisir le syndicat de leur choix ainsi que de rester syndiqué ou devenir non syndiqué.

Selon nos recherches, qui à notre avis sont corroborées par les recherches financées par les puissances syndicales, la plupart des employés non syndiqués ne veulent pas être syndiqués. Plus de deux fois plus d'employés syndiqués préféreraient être non syndiqués que l'inverse.

Depuis sa fondation en 2000, nous avons aidé des employés qui ont été poursuivis illégalement en justice par leur syndicat. Dans une série de cas, les syndicats avaient un conseiller juridique qui leur disait qu'ils n'avaient aucun droit légal de le faire. Finalement les tribunaux étaient d'accord avec le conseiller juridique du syndicat. Différents syndicats dans différents cas ont été réunis ensemble par la Cour

suprême du Canada lorsqu'elle a refusé d'entendre les appels des décisions de tribunal inférieur confirmées par les protections du droit commun du Canada.

Nous avons également fait beaucoup de recherche et d'éducation pour les dirigeants canadiens pour savoir où en sont rendus les droits des employés et contribuables non seulement au Canada, mais dans le monde.

Le Canada est maintenant seul dans le monde par le fait qu'il ne protège pas la société canadienne en général et les travailleurs en particulier concernant un nombre de pouvoirs inappropriés de puissance et de privilèges des dirigeants syndicaux. Nous permettons encore des choses qu'aucun autre pays que nous connaissons n'a jamais permis, encore moins permet encore.

Brève biographie du président d'InfoTravail, John Mortimer

Au cours des 14 dernières années, John Mortimer a été le président de l'Association InfoTravail du Canada.

En plus de son rôle à temps partiel avec InfoTravail, il possède et exploite sa propre petite entreprise depuis les 15 dernières années, laquelle est l'endroit où il passe la majeure partie de son temps de travail.

Avant InfoTravail et sa propre entreprise, John a passé près de 15 ans dans la haute direction en tant que leader en ressources humaines dans des secteurs variés de l'économie. Par exemple :

- Au Canada pour les restaurants Wendy's, et également pour une entreprise de haute technologie.
- En Amérique du Nord pour Future Shop.

En plus de ses responsabilités en ressources humaines avec ces employeurs, il a dirigé d'autres services tels que gestion des risques, systèmes d'information de gestion et administration. Au début de sa carrière, il a travaillé pour le gouvernement canadien dans un bureau d'Emploi et Immigration Canada.

Bien que John siège également au conseil d'administration de la Fédération canadienne des contribuables, les membres du conseil ne sont pas des porte-paroles publics pour la FCC.