

Évolution de la protection juridictionnelle de l'accès au syndicat

Pierre Verge

Volume 39, numéro 4, 1984

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050080ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050080ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Verge, P. (1984). Évolution de la protection juridictionnelle de l'accès au syndicat. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 39(4), 710–743.
<https://doi.org/10.7202/050080ar>

Résumé de l'article

Le syndicat, d'organisme purement privé qu'il était en une période initiale au Canada et au Québec, est devenu au cours des années 1940 un organisme de représentation officiel sur le plan de la détermination et de la protection des conditions de travail. On pourrait s'attendre à ce que l'intervention juridictionnelle relative à la protection de l'accès au syndicat fasse montre d'une évolution correspondante à celle de la nature juridique du syndicat. C'est ce qu'examine l'auteur.

Évolution de la protection juridictionnelle de l'accès au syndicat

Pierre Verge

Le syndicat, d'organisme purement privé qu'il était en une période initiale au Canada et au Québec, est devenu au cours des années 1940 un organisme de représentation officiel sur le plan de la détermination et de la protection des conditions de travail. On pourrait s'attendre à ce que l'intervention juridictionnelle relative à la protection de l'accès au syndicat fasse montre d'une évolution correspondante à celle de la nature juridique du syndicat. C'est ce qu'examine l'auteur.

La faculté d'appartenir à un groupement syndical emporte pour l'individu celle de participer à la vie du groupement, de même qu'à l'orientation de son activité. Or, ce groupement peut exercer une influence considérable sur un milieu de travail, en particulier sur le régime de travail des salariés qui s'y rattachent. Dans quelle mesure, au Québec, les tribunaux — il s'agira essentiellement du tribunal de droit commun, mais aussi de toute juridiction spécialisée compétente — interviennent-ils pour protéger l'individu face au groupement qui refuse l'appartenance, soit qu'il s'agisse d'un refus initial d'admettre un membre, soit qu'il s'agisse d'une expulsion?

Une hypothèse de travail assez naturelle voudrait que la conception juridique qu'entretiennent les tribunaux de l'appartenance au syndicat — laquelle influencera à son tour la mesure de leur intervention — dépende grandement de la nature juridique du groupement en cause. Or, toute cette période allant du début du siècle à nos jours paraît divisible essentiellement en deux grands stades, selon que l'on se situe avant, ou, au contraire, après, l'introduction, vers la fin du second conflit mondial, du régime de la négociation collective obligatoire avec le représentant collectif des salariés,

* VERGE, Pierre, c.r., ll.d., professeur titulaire, Faculté de droit, Université Laval.

** Le présent texte a été présenté lors du III^e Colloque de droit comparé Université de Birmingham, Angleterre — Université Laval, qui a bénéficié d'une subvention du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. L'auteur remercie son collègue, le professeur André-C. Côté, pour ses commentaires fort utiles à la suite de la lecture du manuscrit. Le présent texte veut faire état du droit en vigueur le 1^{er} mai 1984.

régime inspiré dans une certaine mesure de la législation fédérale américaine du travail. L'intervention juridictionnelle en matière d'appartenance syndicale pourrait donc s'envisager successivement selon les plans antérieur, ou, au contraire, postérieur à l'adoption par le législateur québécois de la *Loi des relations ouvrières* de 1944¹, elle-même à l'origine du *Code du travail* actuel². Sur la scène fédérale, la date charnière est l'adoption, également en 1944, de l'arrêté en conseil 1003, ancêtre lointain de l'actuelle partie V du *Code canadien du travail*³, loi régissant les rapports collectifs du travail des entreprises assujetties à la compétence du Parlement fédéral d'une façon assez semblable à celle de la législation provinciale correspondante. Le groupement, d'organisme purement privé qu'il était en une période initiale, est devenu un organisme de représentation officiel sur le plan de la détermination et de la protection des conditions de travail. On pourrait ainsi s'attendre à ce que l'intervention juridictionnelle relative à la protection de l'accès au syndicat fasse montre d'une évolution correspondant à celle de la nature juridique du syndicat⁴.

PÉRIODE DU GROUPEMENT PRIVÉ

Tentons de cerner successivement, par rapport à cette période initiale, l'identité juridique du groupement syndical et la nature de la protection que pouvait alors offrir le tribunal de droit commun à l'individu qui se voyait nier à l'accès au groupement.

Identité du groupement

La jurisprudence d'alors traduit simplement la réalité: le syndicat exerce la force d'une coalition face à un employeur, coalition issue, plus ou moins directement selon les espèces, d'une entente entre les individus qui agissent ainsi de concert. Formellement, le groupement présente un visage contractuel.

Fonction de coalition

L'examen de ces quelques arrêts ou jugements que nous livre la jurisprudence du début, ou, à tout le moins, de la première moitié du siècle, est d'un grand intérêt. Le groupement syndical s'y présente dans son essence première. Ainsi en est-il, au premier chef, de cet arrêt rendu par la Cour suprême du Canada en 1897 dans une affaire *Perreault c. Gauthier*⁵, arrêt auquel on se réfère souvent en tant qu'expression de la reconnaissance civile

de la licéité de la grève à la suite de l'adoption par le Parlement canadien de l'*Acte concernant les associations ouvrières de 1872*⁶. La Cour, en substance, y rejette une action en dommages-intérêts contre les dirigeants d'une union de tailleurs de pierre dont les membres avaient quitté de concert leur travail pour protester contre l'emploi du demandeur par leur employeur. On s'était ainsi exécuté, sans violence ni menaces, pour obéir au règlement de l'association qui défendait aux membres de travailler avec des personnes qui ne l'étaient point. La personne ainsi boycottée, également tailleur de pierre, avait, en effet, refusé d'adhérer à l'union des grévistes en préférant une autre. Devant la paralysie des activités de l'employeur, le demandeur, sans attendre qu'on le congédie, avait démissionné. Se prétendant victime d'une conspiration illégale visant à le priver de l'exercice de son métier, il réclamait des responsables de l'association des dommages équivalant à sa perte de revenus. La Cour suprême maintint unanimement l'arrêt majoritaire de la Cour d'appel en concluant au rejet de la demande. Seuls deux juges du banc rédigèrent des notes; leurs collègues souscrivèrent au résultat, sans toutefois indiquer lequel des deux cheminements ils avaient préféré suivre. Le premier, celui du juge Taschereau représente, plutôt paradoxalement, l'application d'une conception tout à fait libérale et individuelle de la liberté du travail: chaque membre du syndicat avait la liberté de ne point travailler sans être tenu de motiver son geste; ce qu'une personne pouvait ainsi faire, plusieurs le pouvaient⁷. Le second, celui du juge Girouard s'autorise de l'adoption de la loi fédérale de 1872, calquée sur la loi anglaise de 1871 qui légalisait les unions ouvrières, pour raisonner, par analogie, comme l'avait fait le Conseil privé dans *Allen v. Flood*⁸. Le précédent anglais permet de confirmer les propos du juge en chef de la Cour d'appel qui exprimait ainsi les vues majoritaires de celle-ci en fonction du droit civil:

«Puisque l'union ouvrière des tailleurs de pierre de Montréal est une association autorisée par la loi, et puisqu'aucun acte illégal n'a été commis par les ouvriers, il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu d'appliquer 1053 C.C. Il manque un des éléments nécessaires à l'action en responsabilité, c'est la faute.»⁹

Absence, également d'un abus de l'exercice de ce qui était, en somme, un droit de grève, en l'absence d'une intention malicieuse, selon le juge, de nuire au demandeur:

«Les ouvriers pouvaient croire que leur acte aurait pour résultat le départ de l'intimité, mais il ne suit pas de là que leur intention était de lui nuire. Le motif de leur conduite pouvait être uniquement d'obéir aux règlements et de sauvegarder les intérêts de l'union ouvrière.»¹⁰

En somme, l'abstention concertée du travail découlait naturellement du règlement syndical, lui-même axé sur la poursuite de l'avantage collectif,

aspect qu'avait bien perçu également le juge dissident de la Cour d'appel pour qui le même geste, posé «sous le voile de la protection ou de l'avantage de l'association»¹¹, devenait une «agression illicite» en gênant le «libre exercice du travail d'autrui». L'alternative devant laquelle se trouvait placé le demandeur était nette, en effet: ou il devenait membre du syndicat, où il était, en définitive privé d'ouvrage.

Le syndicat exerce donc dès cette époque et en l'absence de toute législation spécifique à cet effet un monopole en faveur de ses membres sur l'ouvrage disponible auprès d'un ou de plusieurs employeurs, monopole que sanctionne en un premier temps, directement, le recours possible à la grève. Ces données — le fait syndical et le recours à la grève — s'exprimeront tout aussi naturellement durant les décennies suivantes dans des dispositions dites de «sécurité syndicale» de divers types que l'on insérait dans des conventions collectives. En ces années, la menace du recours à la grève par les membres du syndicat assurait en pratique le respect de l'entente collective par l'employeur signataire. S'agissant, à compter de 1924, d'une convention collective conclue par un syndicat professionnel constitué en corporation selon la *Loi des syndicats professionnels*, le tribunal pouvait sanctionner par des dommages-intérêts, à la demande du syndicat signataire, le non respect par l'employeur d'une clause de préférence syndicale d'embauchage¹². Le syndicat professionnel, a-t-on eu l'occasion d'expliquer, en tant que «représentant de la collectivité», faisait montre d'un «intérêt collectif», intérêt qui, d'un point de vue judiciaire, lui permettait de voir à l'exécution d'une telle disposition en faveur de ceux de ses membres qui, dans l'espèce, n'avaient pas obtenu le travail qu'ils auraient été en droit d'obtenir selon la préférence dans l'embauchage exprimée dans la convention¹³. L'intérêt collectif se conjugait alors avec la conception libérale de la liberté du travail:

«L'ouvrier est libre de travailler, et il est maître de son travail, sans toutefois avoir le droit de s'imposer. Il est libre de travailler ou de ne pas travailler pour le patron qui veut l'employer, comme le patron est libre d'employer ou de ne pas employer l'ouvrier qui veut travailler pour lui. Les engagements qu'ils contractent à cet effet ne sont que l'exercice manifeste de cette liberté réciproque. La liberté du travail ne se conçoit pas autrement.»¹⁴

L'appartenance au syndicat se présente donc dès cette époque comme une condition d'obtention des avantages de la coalition. Or, elle ne dépend point uniquement du désir de celui qui veut bénéficier de ces avantages, de celui qui, essentiellement peut-on dire, veut avoir accès à l'ouvrage; le groupement doit aussi consentir à l'admettre en son sein.

Nature contractuelle

L'appartenance au syndicat se conçoit assez bien alors à la manière de celle d'un club privé. S'il s'agit, dans ce dernier cas, d'un groupement non personnalisé en droit faute d'incorporation — bien qu'il puisse l'être parfois fortement en fait¹⁵ — le lien contractuel se sera établi entre les différents individus qui auront mutuellement accepté de s'unir dans la poursuite d'une fin¹⁶. Dans le cas d'un groupement à qui l'on reconnaît la personnalité civile, le lien d'appartenance se sera établi entre le membre et, directement, le groupement et il sera également d'une nature contractuelle, comme le rappelait récemment la Cour suprême en se basant sur une jurisprudence traditionnelle¹⁷.

Envisagé comme un rapport entre l'individu et le syndicat, le lien contractuel ne s'établira, ou ne se maintiendra, que s'il y a concours de volonté. Le tribunal de droit commun sanctionne ce principe en refusant de contraindre un groupement syndical par *mandamus* à réintégrer un membre qui en avait été expulsé pour avoir — et aux yeux du syndicat et aux yeux du tribunal — gravement enfreint les règlements du groupement:

«Je prends d'abord comme acquis que toute corporation volontaire et privée, comme l'est la défenderesse, a le droit de rejeter de son sein ceux de ses membres qui enfreignent gravement ses règlements. Ce droit d'expulsion se trouve compris dans le droit à l'existence. C'est un droit naturel.»¹⁸

Dans l'espèce, le requérant avait enfreint une disposition du règlement syndical interdisant d'appartenir à une association «dont les principes, les tendances ou l'esprit ne seraient pas conformes à ceux (du syndicat)». En effet, ce dernier était «ouvertement catholique» et ses règlements prescrivaient notamment, — il faut se rappeler de l'époque... — (...) que l'Église catholique

«a le droit de dicter aux ouvriers ce qui est juste et ce qui ne l'est pas et que l'ouvrier doit s'y conformer; que l'association devra avoir un aumônier nommé par l'Archevêque de Québec; — que la prière sera dite au commencement et à la fin de chaque séance; — qu'il faut conjurer les associations neutres ou non confessionnelles; — que les ouvriers doivent se conformer aux encycliques des papes; que les grèves ne doivent être déclarées que lorsque tous les moyens de conciliation ont échoué et dans des cas extrêmes, et toujours en conformité des enseignements religieux.»¹⁹

Or, le requérant avait adhéré à une union internationale «neutre». La divergence entre les deux groupements apparaissait ainsi profonde au tribunal:

«Dans les unions neutres, la première place est concédée à l'intérêt matériel; dans les unions catholiques, la première place est concédée aux enseignements de la conscience bien dirigée par l'autorité religieuse. C'est toujours la lutte entre la matière et l'esprit (...)»²⁰

«Volontaire et privée» était donc l'appartenance syndicale, tout comme le syndicat lui-même. Cette conception de la vie syndicale devait circonscrire l'intervention du tribunal appelé à protéger l'accès au groupement.

Protection de l'accès au groupement

Le judiciaire n'intervient pas alors, en principe du moins, dans la prise de décision d'un tel groupement, notamment en ce qui a trait à l'octroi ou, au contraire, au refus de la qualité de membre: cette attitude dont il convient de chercher à préciser les fondements souffrait cependant d'un certain nombre d'exceptions.

Fondements de l'abstentionnisme judiciaire

La nature privée et contractuelle du groupement se manifeste au premier chef à l'occasion de la prise de décision consécutive à une demande d'admission. En l'absence d'intervention judiciaire répertoriée relative à une demande d'entrée dans un groupement syndical, du moins pour ce qui est du contexte québécois et de l'époque envisagée, on peut présumer que l'on aurait raisonné comme on l'a fait dans le cas d'associations privées non syndicales. Le sort réservé à une telle demande d'admission devait dépendre du concours de volonté de ceux qui ont déjà adhéré au groupement. Le tribunal n'interviendra pas pour forcer la conclusion d'un contrat. S'agissant manifestement d'un groupement structuré, le tribunal reconnaîtra, selon ce qu'auront disposé les règlements du groupement, qu'il revient aux responsables de ce dernier d'exercer leur pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité d'accueillir la demande d'admission. Il n'interviendra pas à leur place quant à la décision de fond relative à l'admission: ... «il n'appartient pas au tribunal de décider de l'admission de nouveaux membres dans l'association»²¹. Dans le cas d'un groupement incorporé, le *mandamus* ne sera ouvert que pour forcer les responsables à poser un geste rattaché à leur charge et qu'ils omettent d'accomplir, comme, par exemple, la convocation d'une assemblée qui s'imposerait selon les règlements de l'association et au cours de laquelle aurait pu se soulever la question de l'admission éventuelle de certaines personnes dans le groupement. Le fond d'une telle décision

demeure toutefois en principe du ressort du groupement, à l'exclusion du tribunal, compte tenu toujours de la dimension strictement contractuelle de l'appartenance²². La décision d'expulsion, plus fréquente dans nos annales judiciaires, s'envisage selon ce même postulat contractuel. La continuation de l'appartenance au groupement dépend de la volonté de ce dernier de maintenir le lien contractuel et le tribunal ne se substituera pas, ici non plus, à cette volonté, pourvu qu'elle s'exprime dans le respect de la loi ainsi que des règlements internes du groupement, s'il est structuré²³.

L'expulsion du membre du syndicat pourrait s'analyser dans la perspective contractuelle en une résiliation unilatérale du contrat qui, jusque-là, liait le membre aux autres membres du groupement, ou, directement à celui-ci s'il s'agit d'une entité reconnue par le droit²⁴. Elle est subordonnée aux exigences procédurales et de fond du règlement interne du groupement, dans la mesure où elles existent.

À l'époque envisagée, la volonté collective d'expulser pourra résulter simplement de la constatation par l'instance syndicale appropriée d'un manquement substantiel aux exigences du règlement du groupement, quelle que soit l'incidence éventuelle de la perte de la qualité de membre sur l'emploi de l'individu en cause. La pratique des clauses d'atelier syndical semble, a-t-on vu, déjà courante²⁵. Le membre n'ayant pas respecté la volonté collective du groupement privé en adhérant à un association rivale, contrairement au règlement du groupement, sera en définitive privé de son travail sur lequel le groupement exerce un monopole en vertu de la convention collective. Cette considération n'empêche pas le tribunal de laisser cours à l'expulsion décrétée par le groupement «privé et volontaire»²⁶. La reconnaissance judiciaire du caractère contractuel de l'appartenance permet à la force collective de l'association de produire son effet. Le jugement ne procède toutefois pas directement de cette considération; il traduit plutôt le respect du contrat entre le membre et le groupement et la conception privée de ce dernier qu'entretient le tribunal.

Motifs exceptionnels d'intervention

Dès cette époque, le tribunal, s'il respecte ainsi en principe l'autonomie décisionnelle du groupement, n'hésite toutefois pas à intervenir pour différents motifs, qui sont ceux qui deviendront caractéristiques de l'intervention judiciaire dans la vie interne des syndicats: la décision relative à l'appartenance au groupement ne respecte pas la constitution interne de celui-ci, soit au fond, soit d'un point de vue procédural; ou encore, elle ne

respecte pas les principes fondamentaux du droit, les impératifs de la justice naturelle. Dans quelle mesure ces chefs d'intervention étaient-ils le reflet de la nature du syndicat d'alors?

L'expulsion d'un membre pour un motif non prévu dans le règlement interne du groupement va à l'encontre du contrat intervenu entre celui-ci et le membre. Tel est bien la position récente et unanime de la Cour suprême relativement à une telle situation se présentant dans une «'voluntary association' tels les clubs sociaux ou les groupements philanthropiques, sportifs ou même professionnels, mais dont les règlements ne concernent que leurs membres et ne s'appliquent qu'à eux, 'd'une manière conventionnelle et privément' ...»²⁷. Et la Cour d'ajouter, sous la plume de M. le juge Beetz: «L'on pourrait ajouter que la violation de ses propres règlements par la corporation (dans l'espèce, la *voluntary association* qu'était la chambre d'immeuble incorporée) équivaut à une violation de ses obligations contractuelles envers ses membres»²⁸. Le statut du syndicat, par rapport à l'époque envisagée, ne différant pas de celui d'une association privée et volontaire, la même conclusion pourrait leur être appliquée. La Cour suprême avait d'ailleurs déjà elle-même antérieurement eu l'occasion de sanctionner par l'octroi de dommages-intérêts l'expulsion de membres d'un syndicat fondé sur un motif qui ne s'inscrivait pas rigoureusement dans le champ des actes prohibés par le règlement interne et pouvant justifier un tel geste. Dans l'espèce, on avait décidé qu'une stipulation à l'effet que «Tout membre qui, sans la permission de l'Association, fera partie d'une autre (a)ssociation rivale des (d)ébardeurs... sera expulsé de l'Association» devait s'interpréter restrictivement. On devait, en d'autres termes, lui préférer le libellé de sa version anglaise, à l'effet que la prohibition ne visait que le membre qui devenait membre d'une association rivale subséquentement à son adhésion à l'Association et non pas à ceux qui l'étaient déjà au moment d'adhérer à l'Association²⁹. La Cour suprême était toutefois parvenue à cette conclusion, comme l'avait d'ailleurs fait la Cour d'appel, à partir des principes de la responsabilité extra-contractuelle (C.c., art. 1053), au lieu de fonder sa conclusion sur un manquement d'ordre contractuel, ce qui eût traduit la réalité de l'association. La Cour suprême, dans son arrêt récent, *Seney c. Chambre d'Immeuble de Montréal* fait état de cet arrêt. Elle n'accepte toutefois de ne voir qu'une analogie lointaine entre l'expulsion d'associations non syndicales et celles de syndicats. Ces derniers, signale-t-on³⁰, «peuvent ester en justice sans pour autant jouir de la personnalité juridique ou exercer leurs pouvoirs dans les cadres de l'atelier fermé...». La Cour souligne toutefois que les arrêts relatifs aux syndicats, «dans la mesure où ils peuvent s'appliquer, (...) consacrent généralement la théorie selon laquelle les rapports entre un syndicat et ses membres sont de nature contractuelle...»³¹. Le seul arrêt lui paraissant aller en sens contraire est, précisé-

ment, l'arrêt *International Association of Longshoremen, local 365 v. Dussault*. On le qualifie d'«isolé» et on tente de l'expliquer «par des particularités de procédure et par le fait que les demandeurs (avaient) fondé leur recours sur l'art. 1053 du *Code civil*: la déclaration des demandeurs contenait une allégation expresse de malice et de mauvaise foi»³².

La Cour interviendra avec la même justification, si, cette fois, la décision d'expulsion contredit les données procédurales importantes du règlement de l'association. L'engagement contractuel de cette dernière, et réciproquement, porte aussi bien sur ce contenu que sur les éléments de fond reliés à l'appartenance. Ceci vaut sans difficulté particulière quant aux éléments de procédure expressément contenus dans le règlement³³. Qu'en est-il, en l'absence de telles stipulations procédurales expresses, des exigences fondamentales de la justice naturelle qui commandent en particulier le respect de la règle *audi alteram partem* et qui défendent la partialité dans l'exercice de fonctions d'ordre judiciaire? Il est d'abord acquis que ces exigences s'imposent à l'instance syndicale privée appelée à statuer sur les droits du membre, car celle-ci exerce alors une fonction d'ordre juridictionnel, au sens étendu de l'expression³⁴. Mais, l'obligation d'ainsi agir a-t-elle un fondement contractuel? Ces règles s'appliquant à des relations d'ordre contractuel, on peut poser, comme l'a fait récemment la Cour suprême dans l'arrêt *Seney*³⁵, que leur contenu devient implicitement celui du contrat d'association en cause en vertu de l'article 1024 du *Code civil* et qu'on doit alors les qualifier elles-mêmes de contractuelles.

L'intervention du tribunal de droit commun pour l'un ou l'autre des motifs que l'on vient d'évoquer, lorsqu'elle s'est ainsi produite dans la grande période présentement analysée, s'est trouvée facilitée à certaines occasions par la constatation, le cas échéant, de ce que le geste irrégulier du syndicat avait pour conséquence de priver l'individu visé non seulement de ses droits syndicaux, mais également de son emploi, lorsque le syndicat exerçait un monopole sur celui-ci en vertu de la convention collective. Le tribunal ajoute alors cette donnée au nombre de ses considérants à l'encontre de la décision attaquée³⁶.

La structuration de fait du syndicat exprimée dans la volonté collective qu'est le règlement interne, lequel s'impose contractuellement et bilatéralement au moment de l'adhésion du membre au groupement, a ainsi rapidement fait obstacle à la résiliation à volonté, pour ainsi dire, du contrat d'association par le groupement. L'appartenance au groupement régi par une telle volonté commune exprimée dans le règlement a été envisagée en faveur du membre dans une perspective de continuité, continuité que seul un manquement à la règle privée pouvait permettre de rompre. D'un point de vue procédural, l'intervention judiciaire destinée sous une forme ou une

autre à faire obstacle à une décision syndicale non conforme à ce règlement d'association, ou encore à en réparer les conséquences, pouvait se réaliser sans difficulté à l'encontre d'un syndicat formellement incorporé, le cas échéant. Personne morale, le syndicat était lui-même débiteur de ses obligations contractuelles et pouvait être l'objet des recours, notamment en dommages-intérêts ou encore de la nature de l'injonction, à l'encontre de ses manquements au contrat. À titre de corporation, il se trouvait par ailleurs assujéti au pouvoir de surveillance et de contrôle du tribunal de droit commun, lequel pouvait notamment intervenir dans les cas appropriés par voie de *mandamus* pour obliger le regroupement à réintégrer le membre irrégulièrement expulsé. Dans le cas des groupements non incorporés, le législateur leur a imposé la capacité passive d'ester en justice en 1938³⁷. L'intervention du tribunal par le biais de recours d'ordre strictement contractuel pouvait dès lors se réaliser sans difficulté à l'encontre du groupement lui-même³⁸. Cette loi établissant d'une façon générale la capacité passive des groupements non incorporés, il était, à cet égard, possible d'exercer pareillement à leur endroit les recours traduisant l'exercice du pouvoir de surveillance et de contrôle de la part du tribunal de droit commun sur le groupement, à supposer que ce dernier ait été par ailleurs assujéti à l'exercice d'un tel pouvoir de surveillance. Mais l'était-il? On ne semble pas l'avoir qualifié de «corps politique» à cette fin³⁹. Le tribunal s'est toutefois, au moins à une occasion, fondé sur l'article 50 du *Code de procédure* d'alors pour annuler une décision d'expulsion émanant d'un groupement vraisemblablement non incorporé⁴⁰; on a par ailleurs refusé, dans une autre espèce, le *mandamus* visant à forcer la réintégration du membre expulsé, ceci pour divers motifs, sans toutefois discuter de l'assujettissement du groupement à cette forme d'exercice du contrôle judiciaire⁴¹.

L'adoption des grandes lois régissant les rapports collectifs du travail à la fin du second conflit mondial allait poser, avec plus d'acuité et dans une perspective en partie différente, le problème de la nature et du fondement de l'intervention du tribunal de droit commun à l'endroit du syndicat en rendant «officielle» en quelque sorte la mission de ce dernier.

PÉRIODE DU GROUPEMENT OFFICIALIZÉ

Vérifions également, dans ce nouveau contexte législatif, l'identité du groupement syndical pour ensuite établir la nature de la protection offerte par le tribunal de droit commun de même que par certaines instances spécialisées à l'individu qui se voit nier l'accès au groupement.

Identité du groupement

La transformation du statut juridique du syndicat résulte essentiellement de l'attribution à ce dernier, s'il satisfait à certaines exigences, d'une fonction légale de représentation d'un ensemble de salariés. Assez curieusement toutefois, la nature du rapport unissant le membre du groupement à celui-ci semble demeurer essentiellement ce qu'elle était antérieurement à cette altération du statut juridique du groupement, à savoir un lien contractuel.

Attribution d'une fonction légale de représentation

L'association de salariés suffisamment représentative acquiert avec la réglementation des rapports collectifs du travail de l'après-guerre le monopole de la représentation des salariés auprès de l'employeur, à qui elle peut également imposer de négocier en vue de la conclusion d'une convention collective de travail applicable à l'ensemble de ces salariés. Cette représentation légale de même qu'éventuellement le régime collectif de travail issu de cette négociation collective obligatoire lieront en droit chacun des salariés compris dans l'unité de négociation dont il s'agit, sans égard à l'allégeance syndicale de l'individu au groupement jugé représentatif. L'acquisition d'un tel monopole de la représentation collective des salariés dépend essentiellement, on le sait, de l'établissement d'un appui majoritaire parmi les salariés d'un employeur⁴², appui que constateront des juridictions spécialisées intervenant selon le *Code du travail du Québec*⁴³, ou encore, selon le *Code canadien du travail*, dans les cas où il s'applique⁴⁴. Dans ce dernier cas, le statut d'«agent négociateur» peut résulter également de la reconnaissance volontaire du syndicat par l'employeur, procédé que ne reconnaît pas la loi québécoise actuelle; toutefois, les deux régimes reposent substantiellement sur l'exigence de l'appui majoritaire, car la loi fédérale permet, à certaines époques, tout comme le *Code du travail du Québec*, à une association rivale de supplanter l'agent négociateur en place en tant que représentant collectif des salariés si elle fait montre d'un appui majoritaire parmi ceux-ci⁴⁵.

L'association de salariés «accréditée» selon la loi québécoise (ou l'«agent négociateur», selon la loi fédérale) exerce donc, tant qu'elle n'est pas ainsi déplacée, un monopole exclusif de la représentation des salariés compris dans l'unité d'accréditation auprès de l'employeur. Seul, en effet, le syndicat accrédité est habilité à requérir l'employeur de négocier en vue de l'établissement d'une convention collective, ou encore ultérieurement, en vue du renouvellement de celle-ci. Seul aussi peut-il, au nom des salariés,

demander une intervention conciliatrice en cours de négociation. L'accréditation est un préalable au déclenchement d'une grève légale. On peut même dire à cet égard qu'il s'est opéré un véritable transfert du droit de grève des salariés au syndicat accrédité, auquel il revient de décider du recours à ce procédé aux époques où il est permis d'y avoir recours, c'est-à-dire, essentiellement, après l'expiration d'un certain délai après l'envoi de l'avis de négociation lui-même consécutif à l'accréditation, ou encore, à l'expiration de la convention collective, s'il s'agit d'une négociation en vue du renouvellement de celle-ci⁴⁶. Selon le *Code du travail du Québec* (mais non selon les autres lois générales du travail au Canada), cette grève légale aura elle-même, sous réserve de quelques exceptions particulières, un effet absolu à l'intérieur de l'unité d'accréditation, en ce sens qu'il sera interdit à l'employeur de proposer à des salariés-grévistes de travailler pendant le conflit et qu'il ne pourra pas, non plus, avoir recours à d'autres personnes pour exécuter leurs fonctions (à l'exception, principalement de cadres oeuvrant dans l'établissement où sévit la grève, pourvu qu'ils aient été embauchés avant le début des négociations⁴⁷. Seule l'association accréditée peut être signataire d'une convention collective relativement aux salariés qu'elle représente (à moins que, selon la loi fédérale, l'employeur ne reconnaisse de bonne foi un agent négociateur en posant volontairement ce geste, en l'absence d'un syndicat déjà nanti d'un tel statut). Cette convention collective établira, en fonction des différentes catégories occupationnelles visées par l'accréditation, les conditions de travail de tous les salariés, actuels et futurs, compris dans celle-ci⁴⁸. Observons, au nombre des différentes dispositions usuelles de la convention collective, la continuation de la pratique fréquente, sous différentes formes plus ou moins contraignantes, des régimes dits de sécurité ou de préférence syndicales qui étaient déjà courants, a-t-on vu, avant l'adoption des grandes législations du travail de l'après-guerre⁴⁹. Ces dernières consacrent maintenant, implicitement ou expressément selon le cas, la licéité de ces dispositions⁵⁰ en plus d'accorder elles-mêmes le droit au précompte de la cotisation syndicale, à même le salaire de tout salarié du groupe, même à l'encontre de la volonté de celui-ci selon la loi québécoise⁵¹. Quant à la mise en oeuvre de la convention collective, elle se trouvera assurée en dernier ressort par un tribunal arbitral, chargé de trancher obligatoirement les conflits d'application et d'interprétation; or, l'accès à l'arbitrage des griefs est exclusif, en principe, au syndicat accrédité, à l'exclusion des salariés visés par la convention et de tout autre syndicat⁵².

Ce monopole de la représentation s'établit et s'exerce à l'endroit de tous les salariés compris dans l'aire d'accréditation indistinctement, qu'ils soient ou non membres de l'association. Il s'agit d'un pouvoir de représentation légal qui, dans son exercice par rapport à un salarié, ne dépend

aucunement du concours individuel de volonté de celui-ci, comme ce serait le cas d'un mandataire, mais repose uniquement sur la réalisation initiale et sur le maintien par la suite d'un appui majoritaire parmi l'ensemble des salariés visés par l'accréditation⁵³. Ce pouvoir de représentation est opposable, non seulement à chacun des salariés du groupe, mais également à tout nouvel employeur résultant de la transmission de l'entreprise à laquelle se rattachent les salariés⁵⁴.

Lui correspond, comme en droit américain, une obligation de représentation juste et égale, maintenant consacrée législativement, tant par le *Code du travail du Québec* que par la loi fédérale, et dont chaque salarié inclus dans le groupe ou unité d'accréditation est créancier, qu'il soit, ou non, membre du syndicat. En l'absence de toute explicitation législative, comme c'est maintenant le cas, les tribunaux civils avaient affirmé une obligation de représentation «égale», contre-partie du droit de représentation, en des termes correspondant au *duty of fair representation*, selon la jurisprudence américaine⁵⁵, le défaut de l'association accréditée de se conformer à ce standard de représentation engageant sa responsabilité civile selon les principes de la responsabilité délictuelle⁵⁶. Cette obligation de représentation, avons-nous vu, est maintenant codifiée. La loi fédérale l'énonce, «positivement» et «globalement»⁵⁷: «Lorsqu'un syndicat est accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation, il doit, de même que ses représentants, représenter tous les employés de l'unité de négociation de façon juste et sans discrimination»⁵⁸. Le Code québécois formule pour sa part différentes interdictions: «Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire montre de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non»⁵⁹. Ce standard de représentation s'impose à toutes les phases de représentation de l'association, notamment lors de la conclusion de la convention collective et dans le cours de l'application de celle-ci. La décision de présenter, ou non, le grief d'un salarié à l'arbitrage est, de loin, celle qui a donné lieu le plus souvent à l'examen de la conduite du syndicat à l'endroit du représenté. Que ce soit à l'occasion de l'exercice d'un recours pour pratique déloyale à l'encontre de l'agent négociateur selon la loi fédérale devant le Conseil canadien des relations du travail⁶⁰, du recours spécial prévu au *Code du travail du Québec*, lorsque le grief du salarié porte sur son renvoi ou sur l'exercice d'une mesure disciplinaire à son endroit⁶¹, ou encore, du recours civil devant les tribunaux ordinaires dans le cas des autres griefs possibles en vertu de cette dernière loi, on conclura en particulier que le syndicat a violé son obligation de représentation légale s'il a refusé de présenter à l'arbitrage un grief qui eût mérité d'être débattu, ceci, au motif en définitive, que le salarié intéressé s'était antérieurement montré dissident par rapport aux

politiques syndicales, ou encore, qu'il avait milité en faveur d'une formation syndicale rivale⁶². Un tel refus injustifié et discriminatoire d'agir contredit de front le principe même d'une représentation égale pour chacun des salariés représenté légalement par le syndicat.

N'est donc plus d'une nature totalement privée ce syndicat nanti d'un tel pouvoir légal de représentation⁶³. Mais, dans ce contexte, jusqu'à quel point l'appartenance au groupement, surtout s'il est ainsi accrédité, est-elle encore contractuelle?

Rétention de la dimension contractuelle de l'appartenance au groupement

Le salarié représenté légalement par le syndicat accrédité n'est pas nécessairement membre du groupement qui le représente. Les lois du travail distinguent ces deux notions. Le créancier de l'obligation de représentation égale, a-t-on vu, est tout salarié compris dans l'unité d'accréditation. En revanche, le *Code du travail du Québec* consacre lui-même certains droits qui sont exclusifs aux membres du groupement compris dans l'unité d'accréditation. Ainsi, lorsqu'il y a élection à une fonction à l'intérieur d'une association accréditée, elle doit se faire au «scrutin secret conformément aux statuts ou règlements de l'association»⁶⁴. On peut comprendre qu'en pratique, selon cette première solution, le vote sera restreint à ceux qui appartiennent au groupement; tel sera l'effet normal du règlement interne. À défaut de telles dispositions, le législateur impose le scrutin secret, mais n'y ont part que les membres de l'association. On impose l'autorisation au scrutin secret d'une grève, mais ne sont habiles à voter que les «membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation»⁶⁵. Il en va de même de la signature d'une convention collective⁶⁶. Les principaux aspects de la vie collective se trouvent donc, de par la volonté même du législateur, aux mains des seuls membres du groupement, en plus, bien entendu, de tous les autres sujets dont les règles internes du groupement disposeront semblablement. Le *Code canadien du travail* n'impose pas le scrutin secret quant à l'élection à des fonctions syndicales, ni le vote de grève ou de ratification de la convention collective; n'auront ainsi part à ces décisions, dans la mesure où elles se prendront en vertu du règlement interne, que, normalement, les membres du syndicat. Le *Code du travail du Québec* impose à l'association accréditée de divulguer chaque année à ses membres ses états financiers⁶⁷; une obligation de même nature découle de la loi fédérale; cette fois, tout syndicat, qu'il soit ou non agent-négociateur, en est le débiteur; mais, comme dans le cas précédent, seul le membre du groupement en est le créancier⁶⁸.

Observons toutefois que, relativement à l'acquisition du statut d'association accréditée, la loi québécoise ne se fonde pas sur la notion conventionnelle de membre du syndicat. D'une part en effet, si l'on vérifie l'existence de l'appui majoritaire requis à partir des effectifs du syndicat requérant, on ne tiendra compte que de certains éléments énoncés dans la loi et l'on devra faire abstraction de toute autre condition d'appartenance exigible selon les statuts de l'association de salariés⁶⁹. D'autre part, il sera également possible d'accréditer à la suite d'un scrutin auquel participeront tous les salariés de l'unité d'accréditation⁷⁰. La loi fédérale s'écarte encore plus radicalement de l'appartenance au groupement lorsqu'il s'agit de déterminer son aptitude à se voir conférer le statut d'agent négociateur: cette décision reposera sur la «volonté» de la majorité des employés de l'unité en cause⁷¹. Toutefois, en dépit de cette prise de position, le législateur interdit au Conseil canadien des relations du travail d'accréditer un syndicat, «... lorsqu'(il) est convaincu (que ce) syndicat refuse l'adhésion à un employé ou à une catégorie d'employés faisant partie d'une unité de négociation en vertu d'un principe ou d'une pratique que suit le syndicat relativement aux conditions requises pour y adhérer (...)»⁷². Bien que le contentieux à cet égard soit peu fréquent⁷³, ce texte représente une intervention de taille de la part du législateur dans la vie contractuelle du groupement, en ce qui a trait à sa politique d'admission. S'il veut jouir d'un statut d'«agent négociateur», indispensable en pratique dans la poursuite légale de sa mission syndicale, le groupement devra donc, par rapport à l'aire d'accréditation visée, pratiquer une politique d'admission «ouverte»⁷⁴.

Sauf dans le cours de la détermination de l'octroi du statut d'association accréditée au syndicat où elle s'écarte ainsi de la notion contractuelle de membre du syndicat, et sous réserve, bien entendu, de la portée de l'obligation de représentation égale des salariés, la loi ne met pas de côté la nature traditionnelle de l'appartenance au groupement, que le groupement soit ou non accrédité. En principe, l'appartenance au syndicat repose, comme antérieurement à l'avènement de ces lois régissant les rapports collectifs du travail, sur le concours réciproque de volonté du membre et du groupement⁷⁵. Une décision récente du Conseil canadien des relations du travail illustre bien ce maintien de la dimension contractuelle de l'appartenance au groupement⁷⁶. Même s'il y pris soin de signaler, à juste titre, mais à titre d'*obiter*, que le syndicat ne peut plus se comporter, dans le contexte des lois modernes du travail, comme à l'époque du «club privé»⁷⁷, le Conseil, en définitive, ne considéra pas illégale la décision du syndicat qui avait refusé, conformément à son règlement interne, d'admettre comme membre un individu qui avait antérieurement franchi un piquet à l'appui d'une grève légale établi par le syndicat dans l'entreprise où il travaillait et où le syndicat était

accrédité. Le Conseil concevait alors que la conduite d'un briseur de grève allait à l'encontre de la volonté collective, qu'elle pourrait compromettre l'efficacité de la grève et, bien souvent, menacer la vie et l'existence même de l'instance syndicale sur le plan local⁷⁸. Le refus du syndicat, a-t-on posé, n'était pas discriminatoire aux termes de l'article 185 f) du *Code canadien*:

«Il n'incombe pas au Conseil d'établir des normes sur les intérêts collectifs que les syndicats pourraient considérer comme essentiels ou de stipuler dans quelles circonstances ces intérêts doivent l'emporter sur les intérêts des particuliers. Nous sommes tenus par contre de voir à ce que le syndicat n'agisse pas d'une manière discriminatoire.»⁷⁹

On reconnaît ainsi toujours, en principe, que la volonté collective du groupement puisse s'imposer à l'encontre de celle de l'individu qui cherche à en faire partie. Le contexte législatif contemporain, s'il ne met pas de côté la notion traditionnelle d'appartenance au syndicat, interdit toutefois nettement au groupement de faire montre de discrimination à cet égard, ce qui circonscrit d'autant la dimension contractuelle de cette appartenance.

La discrimination ainsi proscrire est elle-même de deux ordres. Il y a d'abord celle qui contredirait les termes des lois, québécoise ou fédérale, selon le cas, affirmant d'une façon générale les droits de la personne. Ainsi, la *Charte des droits et libertés de la personne*, interdit à une «association de personnes exerçant une même occupation», donc à tout syndicat, qu'il soit par ailleurs accrédité ou non, d'«exercer de discrimination dans l'admission... ou l'expulsion d'une personne»⁸⁰, c'est-à-dire de tenir compte indûment, de «la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap»⁸¹. Il y a également celle, plus large dans sa compréhension et défendue cette fois par la loi fédérale du travail — le *Code du travail du Québec* ne comporte point actuellement de disposition correspondante — à l'encontre de tout syndicat: le comportement capricieux, négativement sélectif ou spécial, notamment en ce qui a trait aux décisions relatives à l'adhésion au syndicat, ou encore celles emportant l'exclusion définitive ou temporaire du groupement⁸².

L'accès au syndicat dans ce contexte législatif actuel ne semble donc pas avoir changé substantiellement de nature; il demeure contractuel; à certains égards, il paraît cependant mieux assuré qu'auparavant.

Protection de l'accès au groupement

Le rôle étendu du groupement syndical oeuvrant dans le cadre des lois actuelles du travail a généré un souci de protection de l'accès au groupement en fonction de deux considérations principales: le droit au travail et le droit d'association de l'individu, qui, d'une façon ou d'une autre, se situe en marge de la volonté collective s'exprimant au sein du syndicat.

Affirmation du droit au travail de l'individu

À la suite de l'introduction des régimes législatifs actuels de rapports collectifs, on peut distinguer deux stades de protection du droit individuel au travail: d'abord, une accentuation de cette préoccupation dans la jurisprudence, puis, l'adoption de textes législatifs qui disposent désormais, en pratique, de cette considération.

Accentuation d'une préoccupation de protection de l'emploi

Les chefs d'intervention judiciaire à la suite de décisions syndicales à l'effet d'expulser un membre demeurent celles dégagées avant l'avènement des grandes lois du travail. Ainsi, notamment, on continuera de faire obstacle, en particulier par voie d'injonction ou de *mandamus*, à la décision qui ne se fonde pas sur les statuts du syndicat⁸³, ou encore, à celle qui ne respecte pas le processus décisionnel qu'ils comportent, ou à celle qui est contraire aux impératifs de la justice naturelle⁸⁴. On réparera aussi, au besoin, bien entendu, les dommages résultant de tels gestes abusifs.

L'incidence de la privation de la qualité de membre sur l'emploi en présence d'une clause d'atelier syndical dans la convention collective — hypothèse classique, du moins au niveau du contentieux qui nous occupe ici — ne fait pas obstacle au maintien d'une décision d'expulsion régulièrement prise par le syndicat⁸⁵. À l'inverse, toutefois, en présence de motifs d'illégalité d'une décision syndicale d'expulsion, le tribunal tient compte de différentes façons de la privation de l'emploi qu'entraîne l'expulsion du syndicat. Dans ces cas, apparaît aussi, en filigrane à tout le moins comme nous allons le voir, le fait que la clause de sécurité syndicale procède elle-même d'un régime de négociation imposé législativement en faveur du syndicat accrédité.

L'exemple le plus connu de la prise en considération de la privation du travail est sans doute cet arrêt *Seafarer's International Union c. Stern*,

rendu par la Cour suprême en 1961 par lequel elle ordonnait la réintégration, en tant que membre d'un syndicat, d'un marin qui en avait été expulsé au motif qu'il avait violé l'ordre syndical de boycotter un hôtel⁸⁶. Le motif de l'expulsion, a-t-on posé ne découlait pas de la constitution syndicale; il tenait plutôt à la vie privée de l'individu⁸⁷. Restait sur un plan procédural à décider de l'ouverture au *mandamus*. Refusant de voir dans le syndicat une entité incorporée en raison de la disposition du *Code de procédure civile* permettant de poursuivre les groupements de personnes associées pour la poursuite en commun de fins ou avantages d'ordre industriel, commercial ou professionnel, on fit néanmoins droit au recours au motif plus général énoncé dans l'article 992 du *Code de procédure* d'alors, à l'effet que le «demandeur (était) intéressé dans l'accomplissement d'un acte ou d'un devoir qui n'était pas d'une nature purement privée». Plus précisément, M. le juge Fauteux, s'exprimait ainsi au nom de la Cour:

«(...) This right is the right to be reinstated in all union membership privileges. Union work for members of the working classes is now a requisite to obtain work. This requisite is clearly essential in cases of closed shop and virtually so in nearly all of the other cases. In the words of Mr. Justice Rand in *Orchard et al. v. Tunney*:

'Membership is the badge of admission and continuance and vis a vis the employer, to remove the badge is directly and immediately to defeat the right.'

These are facts which are now given effective recognition in labour and industrial laws, where labour relations, labour conditions, collective agreements and industrial peace are, amongst other matters, dealt with. The right here involved is the right which respondent shares with any other member of the working classes to maintain himself in a position to obtain work and, for all practical purposes, it is the right to earn his living. And those who exercise a control over membership hold, towards the working classes, a position which the law effectively raises above the level of a merely private nature.»⁸⁸

Le contexte législatif permettait ainsi d'élever l'accès au travail au-delà du domaine purement privé, où on l'avait jusque-là confiné. Le procédé de transmutation de la clause de sécurité syndicale n'est toutefois pas explicite, si ce n'est cette référence générale au nouveau contexte législatif d'ensemble. Néanmoins, par la suite, on retrouve certains autres jugements où l'effet de l'expulsion sur l'accès au travail figure, cette fois, au nombre des considérations de fond. Il s'est ainsi agi de recours à l'encontre de l'imposition de cotisations discriminatoires et dont le non-paiement devrait normalement conduire à la perte de la qualité de membre du syndicat et, par voie de conséquence, à la perte de l'emploi⁸⁹. D'une façon plus cruciale, la Cour d'appel, cette fois, eut à se prononcer sur la responsabilité extra-contractuelle d'un syndicat qui, fort d'une clause d'atelier syndical dans une convention régissant les débardeurs du port de Montréal et conclue sous

l'empire de la loi fédérale d'alors, avait suspendu pour plus d'un an deux membres au motif que ceux-ci avaient milité en vue de l'implantation d'une association rivale. La loi proclamait, en substance, comme le *Code canadien du travail* actuel, le droit de tout employé de faire partie d'un syndicat et de ses activités. Elle déclarait d'autre part invalide toute disposition d'une convention collective obligeant un employeur à congédier un employé au motif qu'il était membre ou participait aux activités d'un syndicat autre qu'un syndicat désigné⁹⁰. Compte tenu du caractère d'ordre public de ces dispositions, le juge de première instance s'était dispensé de se prononcer sur des allégations de violation de la règle *audi alteram partem* dans la prise de décision du syndicat; il avait abordé de front le problème de l'incompatibilité de la constitution syndicale, qui prévoyait l'imposition de sanctions en raison d'activités «mettant en danger le bien-être de l'association», et du contenu de la loi, pour affirmer la préséance de cette dernière et condamner le syndicat à indemniser les demandeurs en raison de la perte d'emploi leur résultant de la décision d'expulser. La Cour d'appel entérina ce jugement en ces termes:

«The Association argues that it is clear that Respondents were working against its interests and that it had a right to protect itself. This may be so and, had the Association limited itself to suspending Respondents, I might hesitate to intervene, but it went further; it effectively prevented Respondents from working. A union that has acquired the power, as the Association appears to have, effectively to prevent those who displease it from working has placed itself in a delicate position. The more effective its powers, the greater the restraint with which they should be exercised and the readier the courts must be to intervene to prevent abuse. As pointed out by the trial judge, the policy of the law is to allow freedom of choice to workers whether or not to join a union and which union it shall be. The policy adopted by the Association was such as to make it virtually impossible for another union to establish itself in the Port of Montreal. I regard it as being just as reprehensible for a worker to be denied the right to work by a union because he favours another union as it would be for an employer to refuse him work for a similar reason.»⁹¹

Pour ce qui est des faits, nous sommes nettement en présence du problème de la dissidence syndicale. La conclusion à laquelle on arrive est, en pratique, contraire à celle de ces quelques jugements de la période d'avant-guerre qui, en l'absence de dispositions législatives consacrant la liberté individuelle d'association et réglant les rapports collectifs du travail selon le système du monopole syndical, avaient laissé cours à l'expulsion syndicale régulièrement prononcée en fonction d'une constitution syndicale valide, même s'il pouvait en résulter une privation d'emploi⁹². Ici, l'incidence négative sur l'emploi retient manifestement l'attention du tribunal. Des propos précités de la Cour d'appel, il semblerait même que cette consé-

quence sur l'emploi, à première vue du moins, fasse obstacle à l'agir du syndicat qui chercherait par l'expulsion à assurer sa propre protection à l'encontre de groupements rivaux. Toutefois, on doit reconnaître que la conclusion de la Cour trouvait sa justification dans cette disposition de la loi fédérale d'alors qui énonçait spécifiquement la nullité d'une disposition d'une convention collective obligeant un employeur à congédier un employé parce que ce dernier se serait livré à une activité en faveur d'un syndicat autre que le syndicat signataire de la convention. On peut par ailleurs prétendre que la présence de cette même disposition législative spécifique ne permet pas de faire découler la conclusion de la Cour d'appel de cet autre article de la loi qui affirmait le droit d'un employé d'appartenir à un syndicat et de participer à ses activités, du moins si on prétendait envisager ce dernier texte isolément du premier.

Le présence dans les lois actuelles du travail de textes affirmant semblablement en faveur de l'individu le droit d'association nous justifiera de revenir sur cette question. Quant à l'incidence de la décision d'expulsion sur l'emploi, l'évolution législative récente a eu pour effet, en pratique, d'évacuer une bonne part de la difficulté.

Protection législative de l'emploi

En effet, le législateur québécois, établissant implicitement la validité des clauses liant l'accès à l'emploi à la qualité de membre du syndicat signataire de la convention, limitait ainsi en 1977 la portée de ces dispositions:

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

- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.»⁹³

Le salarié doit, certes, consentir à adhérer au syndicat, en présence d'une clause d'atelier syndical, s'il veut conserver son emploi. Toutefois, sauf les deux exceptions de l'article, la privation de l'accès au syndicat ou l'expulsion des rangs de celui-ci ne saurait désormais avoir de conséquences négatives sur l'emploi. On atteint ainsi un certain équilibre dans le contexte du monopole syndical en faveur du syndicat accrédité: le droit de l'individu

à l'emploi s'impose, contrairement — ce qui est quelque peu paradoxal — à la situation qui avait cours à cette époque antérieure où le législateur n'était pas intervenu pour favoriser la négociation collective; par contre, le syndicat peut agir selon les intérêts propres et n'admettre en définitive en son sein que ceux des salariés qui adhèrent à la poursuite de l'intérêt collectif tel qu'il le perçoit⁹⁴. La disposition pourrait toutefois recevoir une interprétation littérale laquelle ne ferait pas obstacle au congédiement librement prononcé par l'employeur à la demande du syndicat signataire de la convention. Resurgirait alors évidemment dans ces cas la problématique de l'incidence de la privation de la qualité de membre du syndicat sur l'accès à l'emploi.

Pour sa part, en 1973, le législateur fédéral avait interdit à l'employeur, ou à toute personne agissant pour le compte de ce dernier de refuser d'embaucher ou de continuer à employer une personne parce que celle-ci «a été exclue définitivement ou temporairement d'un syndicat pour une raison autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, contributions et droits d'adhésion que tous les membres du syndicat sont uniformément tenus de payer pour adhérer ou rester adhérents au syndicat»⁹⁵. De la même façon on interdisait au syndicat, ou à une personne agissant pour lui, d'exiger de l'employeur qu'il pose un geste ainsi défendu⁹⁶. Tout comme dans le cas de la loi québécoise, le syndicat peut refuser légitimement à un salarié la qualité de membre sans que l'emploi de ce dernier ne soit en jeu⁹⁷.

Même ainsi considérablement réduite dans leur portée, tant selon la loi fédérale que québécoise, du moins dans l'hypothèse d'un syndicat non disposé à accueillir un membre, il est sans doute désormais possible que les tribunaux aient à s'interroger, depuis 1982, quant à la validité au regard de la protection constitutionnelle du droit d'association, de dispositions législatives reconnaissant la licéité des régimes de préférence syndicale touchant à l'emploi⁹⁸.

Reste tout entier, par contre, même si aucune incidence sur l'emploi n'est en cause, le problème de la compatibilité du refus de l'appartenance au syndicat et du droit d'association de l'individu.

Affirmation du droit d'association de l'individu

Le salarié peut, en effet, trouver avantageux de participer à la vie interne d'un syndicat — en particulier, s'il s'agit d'un groupement qui est déjà le porte-parole officiel des salariés dans l'entreprise — même s'il s'inscrit lui-même, d'une façon ou d'une autre, dans un courant minoritaire par rapport à ceux qui exercent une influence dominante dans la gouverne du groupe-

ment. Il peut ainsi vouloir infléchir l'action syndicale dans le sens de ses opinions, bénéficier de diverses allocations notamment en situation de grève, parmi de multiples considérations possibles.

Plusieurs hypothèses peuvent surgir en ce qui a trait au refus du syndicat d'accepter ou de continuer d'accepter l'individu dans ses rangs. On peut d'abord péremptoirement disposer de sanctions d'expulsion que l'instance syndicale aurait prononcées contre des membres qui auraient refusé d'accomplir certains actes illégaux, soit, le plus souvent, la participation à une grève illégale, ou encore, à un piquet de grève contrevenant également à la loi. Le *Code canadien* considère qu'un tel geste du syndicat constitue une pratique déloyale, du moins s'il s'agit d'un refus de l'employé de contrevenir à la Partie III du *Code*⁹⁹. Même, dans les autres cas, sans se fonder sur un tel texte exprès, on conclura à l'illégalité de la sanction syndicale; il va contre l'ordre public de punir l'obéissance à la loi¹⁰⁰.

La dissidence, par rapport à un objectif syndical licite, trouve-t-elle une protection sous le couvert du droit d'association? Le *Code du travail*¹⁰¹, tout comme la loi fédérale correspondante¹⁰², consacrent, en effet, le droit du salarié d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer aux activités de cette dernière. Ces dispositions pourraient-elles fonder le recours du dissident expulsé? Sont-elles, en d'autres termes, compte tenu de la généralité de leur formulation, opposables non seulement à l'employeur, mais également au syndicat auquel appartient déjà ce salarié?

Le *Code Canadien du travail* apporte une solution spécifique aux différents problèmes reliés à l'appartenance syndicale par l'application de l'une ou l'autre de ses dispositions détaillées définissant différentes pratiques déloyales à la charge des syndicats; il devient en conséquence difficile de dégager isolément la portée à l'endroit de ceux-ci de la disposition générale consacrant au droit d'association. Prenant précisément acte — ce qui est peu fréquent dans ces décisions rendues à l'occasion de telles pratiques déloyales — de ce que la loi fédérale avait consacré, à l'article 110 (1), le droit de tout employé de faire partie du syndicat de son choix, le Conseil canadien des relations du travail a conclu que l'exclusion par un syndicat d'un membre en raison de son adhésion à un autre syndicat, laquelle contrevenait à une disposition de la constitution interne du premier organisme, constituait une pratique déloyale aux termes du paragraphe f) de l'article 185 du *Code canadien du travail* — soit une exclusion résultant de l'application discriminatoire des règles du syndicat relatives à l'adhésion —, de même que, subsidiairement, aux termes du paragraphe h) du même article — soit une exclusion en raison du refus de l'employé d'accomplir un acte constituant une contravention à la Partie III de la loi¹⁰³. On peut observer

que, dans l'espèce, l'employé n'avait pas adhéré à un groupement qui cherchait à déplacer celui qui devait subséquemment l'expulser, comme il peut arriver; c'est pour avoir accès à du travail qu'il était devenu membre d'un syndicat oeuvrant dans un secteur professionnel autre que celui qui était normalement le sien et qui ne lui offrait momentanément pas de travail. Le Conseil a donc, dans ces circonstances assez particulières, affirmé le droit à la double allégeance¹⁰⁴.

Les mêmes textes de loi emporteraient-ils le même résultat, s'agissant cette fois de l'appartenance à une association rivale? Le résultat serait alors différent de celui qui avait cours avant l'avènement des lois du travail de l'après-guerre, les tribunaux étant alors disposés, avons-nous vu, à accepter l'effet d'un règlement syndical interdisant la double allégeance¹⁰⁵. Assez paradoxalement de ce point de vue, l'évolution législative aurait conduit, s'il en était ainsi, à une affirmation de l'aspect individuel du droit d'association, aux dépens de sa manifestation collective dans le règlement du groupement... Par ailleurs, faut-il observer, l'article 110 du *Code canadien* — il en va de même de l'article 3 du *Code du travail du Québec* — n'énonce pas seulement le droit de l'employé d'appartenir à une association de son choix, on y consacre également celui de participer aux activités de cette dernière. S'en suit-il que le syndicat ne pourrait expulser celui qui, cette fois, ne se contenterait pas d'une appartenance passive à un second groupement, de surcroît rival de l'agent négociateur, mais y militerait activement, dans le but de déplacer cet agent négociateur? Certes, il est acquis à cet égard — et la distinction est importante — que l'employé peut militer à sa guise soit en vue de l'implantation d'un groupement rival, soit au sein d'un tel groupement déjà constitué, sans perdre en quelque façon son droit, en tant qu'employé représenté légalement par l'agent négociateur, aux bénéfices d'une représentation égale de la part de ce dernier groupement¹⁰⁶. Cependant, il ne s'agit point ici de cette créance de représentation égale, mais plutôt d'un droit de continuer d'être membre du groupement à l'encontre duquel militerait celui qui chercherait à conserver cette qualité de membre. L'affirmation trop absolue du droit d'association au bénéfice de l'individu ne risquerait-elle pas, à la limite, de miner la cohésion nécessaire à l'association? Ne jouerait-elle pas, en définitive, à l'encontre d'un autre aspect du droit d'association, sa dimension proprement collective? Qu'en est-il?

Toujours dans le contexte du *Code canadien du travail*, on pourrait invoquer en faveur du groupement qui chercherait à protéger l'efficacité de sa vie collective cette décision *Solly*¹⁰⁷, où le Conseil canadien a refusé de forcer le syndicat à admettre l'employé qui, dans le passé, avait franchi un piquet de grève établi par le syndicat à l'occasion d'une grève légale dans l'entreprise où il travaillait. Jugeant «raisonnables»¹⁰⁸ les raisons du syndicat

de ne pas admettre l'employé dans ses rangs, le Conseil posait que le groupement n'avait notamment pas fait montre d'une attitude discriminatoire à son endroit dans l'application des règles relatives à l'adhésion. Il est d'intérêt d'observer que l'individu avait été mû dans son refus de respecter la ligne de piquetage par sa propre conception du syndicalisme. Ceci posait en effet en des termes particulièrement relevés la question de savoir jusqu'à quel point il convenait d'affirmer le besoin de cohésion du groupement à l'encontre de la faculté de l'individu de respecter sa propre conception du syndicalisme... Par contre, dans une autre espèce quelque peu antérieure à la première, le Conseil avait jugé que l'exclusion d'un ex-dirigeant d'un syndicat des rangs de celui-ci, au motif qu'il avait omis de payer une amende syndicale, constituait à son endroit une application discriminatoire des règles relatives à l'adhésion aux termes du paragraphe f) de l'article 185 du *Code canadien du travail*, la disproportion de ce geste s'expliquant par le fait que l'ex-dirigeant, qui n'avait plus la faveur du groupement, l'avait perdue pour avoir incité les membres à mettre fin à une grève illégale¹⁰⁹. Ces considérations d'illégalité initiale de la grève et de malice à l'endroit du membre expulsé enlèvent sans doute de la portée à ce qui pourrait autrement être un exemple de protection de la dissidence syndicale. La décision, de toute façon ne contient qu'une allusion à l'article 110 du *Code*¹¹⁰; elle résulte directement de la constatation de commission d'une pratique déloyale spécifiquement énoncée dans la loi. Enfin, l'application d'un passage différent de la loi, en l'occurrence celui interdisant l'adoption par le syndicat de mesures discriminatoires concernant l'adhésion syndicale à l'endroit d'une personne au motif que celle-ci a présenté une demande selon la Partie V du *Code*¹¹¹, a conduit le Conseil, qui ne s'est pas référé cette fois à l'article 110, à juger illégal le refus d'un syndicat d'admettre une personne qui avait antérieurement concouru à la présentation d'une demande d'accréditation infructueuse visant à substituer un autre agent négociateur à ce syndicat¹¹².

De ce qui précède, il semblerait donc que le *Code canadien du travail*, n'a point renversé la conception traditionnellement contractuelle de l'appartenance au syndicat; il a toutefois limité, sous divers chefs de pratiques déloyales de la part des syndicats, la faculté de ces groupements de refuser l'appartenance. L'article 110, consécration générale de la liberté d'association, protège le libre exercice de la volonté de l'employé en matière syndicale, en particulier à l'endroit de l'employeur. Elle n'impose au syndicat une obligation générale d'admettre des membres. Tout au plus peut-on constater, que, positivement, cette disposition a quelquefois servi à étayer une conclusion à l'effet qu'une pratique déloyale spécifique avait été commise par un syndicat. Elle n'assure pas une immunité générale en faveur du dissident syndical à l'encontre des sanctions syndicales.

L'affirmation du principe de la liberté syndicale, mais cette fois en l'absence d'un énoncé de pratiques déloyales spécifiques, se présente aussi dans la législation québécoise. Il s'agit de l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹¹³ et, avons-nous vu, de l'article 3 également du *Code du travail*. Il ne nous semblerait pas en découler, pas plus que dans le cas précédent et, pour l'instant semble-t-il, en l'absence de décisions ou jugements à l'effet contraire, un droit général pour le salarié d'imposer son adhésion au groupement, qu'il soit ou non accrédité.

CONCLUSION

La loi fédérale du travail actuelle semble avoir réalisé un délicat équilibre — encore qu'il soit parfois difficile de le situer précisément — entre les exigences de la vie collective du groupement et celles du salarié qui cherche à y avoir part. Elle y arrive de deux façons distinctes. D'une part, elle prohibe l'agir discriminatoire à divers titres dans le cas de tout syndicat, ce qui s'impose, puisque celui-ci a vocation à agir comme agent négociateur s'il ne l'est déjà, mais ce qui laisse place encore à l'exercice par le groupement d'un pouvoir d'appréciation quant aux exigences de son action collective¹¹⁴. D'autre part sur un plan distinct, soit celui de l'exercice de la fonction de représentation collective de l'ensemble des salariés, si le syndicat est agent négociateur, la loi lui impose d'assurer à chacun d'entre eux une représentation égale sans tenir compte de leur appartenance au groupement. Le *Code du travail du Québec*, s'il s'abstient d'intervenir dans la vie interne des syndicats en ce qui a trait au droit en certaines circonstances à l'appartenance syndicale, commande néanmoins également de ne point tenir compte de celle-ci dans l'exercice par le syndicat accrédité de la fonction de représentant collectif des salariés qui lui incombe.

L'évolution législative devrait-elle accentuer la fonction de représentation collective du syndicat accrédité et conférer tout simplement à tout salarié compris dans l'unité d'accréditation le droit d'être membre du syndicat et de participer à ses activités¹¹⁵? La législation fédérale actuelle, avec les précisions qu'elle comporte, nous semble mieux respecter la vie associative.

Notes

- 1 *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q. 1941, c. 162A.
- 2 *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27.
- 3 *Code canadien du travail*, S.R. c. L-1.
- 4 Certains articles traitent du sujet dans son ensemble. Ainsi: G. MARCHAND, «Les droits individuels des salariés et la régie interne de leur association», (1979) 9 *R.D.U.S.* 406 en part. aux pp. 443 et *sq.*; dans une perspective de *Common Law*: M.A. HICKLING, «Right to Membership of a Trade-Union», (1967) *U.B.C.L. Rev.* — *C. de D.* 243.
- 5 *Perreault c. Gauthier*, (1897) 28 R.C.S. 241.
- 6 *Acte concernant les associations ouvrières*, S.C., 1872, c. 30. Voir aujourd'hui la *Loi des syndicats ouvriers*, S.R.C., 1970, c. T-11. Voir: C. d'AOUST et F. DELORME, «The Origin of the Freedom of Association and the Right to Strike in Canada — An Historical Perspective», (1981) 36 *Relations industrielles* 894.
- 7 *Perreault c. Gauthier*, *supra*, no (5), à la p. 244:

«Et ce droit, ils pouvaient s'entendre pour l'exercer tous ensemble, tout comme chacun d'eux pouvait le faire seul. Je ne vois pas que l'on puisse douter qu'un ouvrier ait le droit de se retirer, si un autre tel ou tel, est employé... ou que les serveurs d'un hôtel aient le droit de notifier leur maître qu'ils quitteront à la fin de leur terme d'engagement, si une telle ou telle classe, des nègres, des Chinois ou des Juifs, par exemple, est employée (...).»
- 8 *Allen v. Flood*, [1898] A.C. 1.
- 9 *Gauthier c. Perreault*, (1897) 6 B.R. 65, à la p. 93 (J. en c. Lacoste).
- 10 *Ibidem*, à la p. 89.
- 11 *Ibidem*, à la p. 79 (J. Bossé).
- 12 *Loi des syndicats professionnels*, S.R.Q., 1924, c. 112. Selon l'art. 18: «La convention collective de travail donne ouverture à tous les droits et recours établis par la loi pour la sanction des obligations.»
- 13 *Conseil des métiers de la construction des syndicats catholiques c. Ignace Bilodeau (limitée)*, (1928) 66 C.S 511. (La loi de syndicats professionnels ne consacrait pas encore le pouvoir du syndicat professionnel d'exercer l'«action collective d'intérêt professionnel», comme elle fait depuis 1931. Voir aujourd'hui le parag. 11 de l'art. 9 de la *Loi sur les syndicats professionnels*, L.R.Q., c. S-40).
- 14 *Ibidem*, à la p. 513.
- 15 La jurisprudence québécoise, dans son ensemble, ne s'est pas montrée favorable à la conception «factuelle» ou «réaliste» de la personne morale: J. SMITH, «La personnalité morale des groupements non constitués en corporation», (1979) 81 *R. du N.* 457; A. ROUSSEAU, «Les syndicats ont-ils une âme... juridique?», (1975) 53 *R. du B. can.* 126; Y. CARON, «Rapport sur les associations et groupements dépourvus de personnalité juridique en droit civil et commercial québécois», (1969) 21 *Travaux de l'Association Henri Capitant*, Paris, Dalloz, à la p. 181. Voir notamment: *Society Brand Clothes Ltd. c. Amalgamated Clothing Workers of America*, (1931) R.C.S 321; *Perreault c. Poirier*, [1959] R.C.S. 843. (Pour ce qui est des régimes de *Common Law*, voir: V. LIRETTE, «Unincorporated Non-Profit Association in Contract: A Need for Reform», (1983) 21 *Alta L.R.* 518).
- 16 Voir notamment: M. FILLION, *L'association non personnifiée*, Québec, Université Laval, 1983, mémoire de maîtrise, dactyl.
- 17 *Seney c. La Chambre d'Immeuble de Montréal*, [1980] 2 R.C.S. 555, aux pp. 568 et *sq.* Voir notamment: *Club de la Garnison de Québec c. Lavergne*, (1918) 27 B.R. 37, conf. (1917) 51 C.S. 349; *Beaudry c. Club St-Antoine*, (1901) 19 C.S. 452 (Cour de révision); *Union St-Joseph de Montréal c. Lapierre*, (1880) 4 R.C.S. 164.

18 *Trahan c. Fraternité des employés de Tramways*, (1930) 68 C.S. 71. (Sauf l'utilisation de l'expression «corporation volontaire et privée» dans les notes du juge, on ne précisait pas formellement le statut juridique du groupement).

19 *Ibidem*, p. 73.

20 *Ibid.*, p. 74.

21 *Majich c. The Croatian Home of Noranda Inc.*, [1958] C.S. 525, à la p. 537. À la p. 531, on trouve par ailleurs le considérant suivant: «Considérant que c'était le droit de la majorité des membres de l'intimée de n'admettre que des personnes de leur choix et de refuser les demandes d'admission de tout aspirant, sans donner les raisons qui pouvaient motiver leurs décisions».

22 Voir en ce sens: G. MARCHAND, *loc. cit.*, *supra*, no 4, à la p. 444; D. LÉVESQUE, «L'individu face au syndicat», 10^e Colloque de droit comparé, Ottawa, Université d'Ottawa, 1972, à la p. 252.

23 *Club de la Garnison v. Lavergne*, *supra*, no 17: «When a person joins a club, he risks the possibility that some day the members may decide that his membership is unwelcome, and that he has no grievance in respect of the decision, unless it has been arrived at without his having been given a chance to be heard or capriciously.» (M. le j. Cross, à la p. 45).

24 M. FILLION, *op. cit.*, *supra*, no 16, à la p. 49.

25 Voir notamment: J.J. SPECTOR, «Union Shop Covenant in Québec», (1948), 8 R. du B. 26.

26 *Trahan c. Fraternité des employés de tramways*, *supra*, no 18, aux pp. 77 et 78.

27 *Seney c. Chambre d'immeuble de Montréal*, *supra*, no 17, à la p. 566. (M. le juge Beetz).

28 *Ibidem*. Ceci rejoint d'ailleurs l'attitude de la Cour d'appel à l'endroit de l'appartenance à une société de bienfaisance: *L'Union St-Joseph de St-Hyacinthe c. Cabana*, (1900) 10 B.R. 324, à la p. 345. (Dans l'espèce, la Cour d'appel avait posé que l'association en cause pouvait valablement expulser un membre qui avait contrevenu à une stipulation du règlement interne comportant pour le membre un engagement de ne point poursuivre l'association devant les tribunaux: certes, l'ordre public commandait de ne point voir dans cette stipulation un empêchement à la poursuite civile; mais, d'après la Cour, l'exercice du recours devant le tribunal civil pouvait entraîner la conséquence contractuelle privée).

29 *International Association of Longhoremen, local 375 c. Dussault*, (1947) 1 D.L.R. 5 (C. Spr.), *conf.* [1945] B.R. 353.

30 *Seney c. Chambre d'immeuble de Montréal*, *supra*, no 17, à la p. 570.

31 On cite les arrêts suivants issus de contextes de *Common Law*: *White v. Kuzych*, [1951] A.C. 585; *Orchard v. Tunney*, [1957] R.C.S. 436.

32 Arrêt *Seney*, *supra*, no 17, à la p. 571.

33 Exemple d'octroi de dommages-intérêts à la suite d'une expulsion d'un syndicat imposée sans suivre la procédure établie par le règlement interne: *Béland c. Association internationale des débardeurs, local 375*, [1947] C.S. 452. *Idem*, dans le cas d'autres types d'associations: *Association de taxi La Salle c. Giller*, [1950] B.R. 622; *Cushing c. The Victoria Skating Club*, (1873) 5 R.L. 299.

Le tribunal semble également disposé à affirmer la convention entre le membre et le groupement lorsqu'elle oblige à épuiser préalablement des voies de recours interne avant d'exercer l'action devant le tribunal de droit commun. Voir dans le cas d'une injonction: *Nolin c. The Canadian National Railways*, (1935) 42 R.P. 136, à la p. 145. (La jurisprudence canadienne a reconnu cependant certaines exceptions à ce principe. L'accès au tribunal public est immédiate si la décision syndicale outrepassé le pouvoir décisionnel établi par le règlement interne (*Orchard v. Tunney*, [1957] R.C.S. 436, à la p. 439; *Seafarer's International Union c. Stern*, [1960] B.R. 901, à la p. 904, arrêts qui semblent restreindre la portée de celui rendu par le Conseil privé dans *White v. Kuzych*, [1951] A.C. 585, à la p. 600), ou encore si la procédure

interne est déraisonnable ou illusoire (*Tunney v. Orchard*, [1955] 3 D.L.R. 15 (Man. C.A.)). Voir: G. MARCHAND, *loc. cit.*, *supra*, no 4, aux pp. 439 à 442). Même, la procédure n'étant que facultative, son existence risquait de faire obstacle au *mandamus*, lequel n'était ouvert, selon l'art. 992 du *C.p.c.* d'avant 1967, que s'il «n'y (avait) pas d'autre remède également approprié, avantageux et efficace»: *Trahan c. Fraternité des employés de tramways*, *supra*, no 18, à la p. 77.

34 *Lapointe c. Association de bienfaisance et de retraite de la police de Montréal*, [1906] A.C. 535, à la p. 541. Voir l'étude de la *Common Law* à ce sujet dans *Postluns v. Toronto Stock Exchange*, (1964) 46 D.L.R. (ed) 210, (Ont. H. Ct.), aux pp. 290 et *sq.*: «Are domestic tribunals subject to the rules of natural justice?», Ce jugement a été confirmé par la Cour suprême: [1968] R.C.S. 330.

35 *Seney c. Chambre d'Immeuble de Montréal*, *supra*, no 17, à la p. 568.

36 *Barbeau c. Fraternité des plombiers électriciens de Québec*, (1936) 74 C.S. 286; *Lemelin c. Union nationale catholique des boulangers*, (1942) 48 R.L. n.s. 51 (1938).

37 *Loi favorisant l'exercice de certains droits*, S.Q., 1938, c. 96, art. 2. Voir maintenant, *C.p.c.*, art. 60, 1^{er} al. Cette disposition ne conférerait toutefois pas la personnalité juridique au groupement non incorporé selon *International Ladies Garment Workers Union c. Rothman*, [1941] R.C.S. 388.

38 Même avant l'adoption de cette loi de 1938, on trouve un jugement condamnant un groupement, apparemment non incorporé, à des dommages-intérêts à la suite d'une expulsion illégale. Était-ce une acceptation implicite par le judiciaire d'une personnalité juridique du groupement, personnalité correspondant à sa réalité factuelle? Voir: *Barbeau c. Fraternité des plombiers électriciens de Québec*, *supra*, no 36. Le jugement rendu dans *Lemelin c. Union catholique des boulangers*, *ibidem*, bien que postérieur de quelques mois à l'entrée en vigueur de la loi ne fait pas mention de celle-ci.

39 Voir l'art. 50 du *Code de procédure* alors en vigueur, dont le texte explicitait, comme le fait l'art. 33 du *C.p.c.* actuel, la mission de surveillance du tribunal de droit commun, non seulement à l'endroit des corporations, mais aussi des «corps politiques». Voir à ce sujet: H. REID, «Que signifient les mots 'public', 'corps public', 'bureaux publics' et 'corps politique' utilisés aux articles 33, 828, 838 et 844 du Code de procédure civile du Québec», (1977) 18 *C. de D.* 455.

40 *Barbeau c. Fraternité des plombiers électriciens de Québec*, *supra*, no 36.

41 *Trahan c. Fraternité des employés de tramways*, *supra*, no 26. Le *Code de procédure actuel*, énonce spécifiquement, à la différence du *Code* d'avant 1966, qu'il peut y avoir ouverture au *mandamus* à l'encontre «d'un groupement visé par l'article 60» (art. 844), c'est-à-dire, à l'encontre de «Tout groupement de personnes formé pour la poursuite d'un but commun au Québec, mais qui n'y jouit pas de la personnalité civile ni ne constitue une société au sens du Code civil...» (art. 60, al. 1).

42 Ou encore à l'intérieur d'une unité d'accréditation plus restreinte, relative, par exemple à une catégorie occupationnelle. À l'inverse, le *C.c.t.* permet exceptionnellement l'accréditation relative à des employés de plus d'un employeur (art. 132).

43 Il s'agira, selon le cas, d'enquêteurs, de commissaires du travail, ou encore, sur appel des décisions finales de ces derniers, du Tribunal du travail.

44 Il s'agira alors du Conseil canadien des relations du travail, *C.c.t.*, art. 111 et *sq.* La loi précise à l'art. 2 la nature des entreprises qui y sont assujetties.

45 *C.t.*, art. 22; *C.c.t.*, art. 124.

46 P. VERGE, «Syndicalisation de la grève», (1983) 38 *Relations industrielles* 475.

47 *C.t.*, art. 109.1

48 *C.t.*, art. 67; *C.c.t.*, art. 154.

49 Selon une étude du contenu des conventions collectives conclues en 1980 en vertu du *Code du travail du Québec*, 28.11% de celles-ci ne comportaient aucune disposition relative à

l'adhésion syndicale, .82% imposaient l'atelier fermé, 11.61% l'atelier syndical parfait, 56.52% l'atelier syndical imparfait et 2.68% le maintien d'affiliation pour les membres actuels et futurs du syndicat. Voir: *Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec, 1980*, Québec, Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, 1981.

50 *C.t.*, art. 63. Voir F. MORIN, *Rapports collectifs du travail*, Montréal, Éditions Thémis, 1982, à la p. 142; G. NADEAU, «Les limitations à la liberté d'association et de manifestation», (1978) 19 *C. de D.*, 1001, à la p. 1021; *C.c.t.*, art. 161.

51 *C.t.*, art. 47 (précompte syndical obligatoire); *C.c.t.*, art. 162 (précompte volontaire et révoquant par l'employé).

52 *C.t.*, art. 100; *C.c.t.*, art. 155. (La convention collective pourrait toutefois prévoir l'accès du salarié au tribunal arbitral).

53 *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec c. Cie Paquet*, [1959] R.C.S. 206.

54 *C.t.*, art. 45; *C.c.t.*, art. 144.

55 La Cour suprême avait dégagé, en principe, l'existence de cette obligation dans: *Oil, Chemical and Atomic Workers International Union v. Imperial Oil*, [1963] R.C.S. 584, à la p. 593, arrêt qui affirmait la validité constitutionnelle d'une loi de la Colombie-britannique interdisant l'affectation à des fins politiques des cotisations syndicales. Voir B.-L. ADELL, «The duty of fair representation — effective protection for individual rights in collective agreements», (1970) *Relations industrielles* 602.

56 *General Motors of Canada Ltd. c. Brunet*, [1977] 2 R.C.S. 537, à la p. 548; *Administration de pilotage des Laurentides c. Gagnon*, [1981] C.A. 431, aux pp. 458 et 459 (pourvoi à la Cour suprême autorisé).

57 Voir sur l'obligation de représentation en vertu de l'une et l'autre loi: J.-D. GAGNON, «Le devoir de représentation des salariés en droit canadien et québécois», (1981) 41 *R. du B.* 639; M. ZWURTS, «The Duty of Fair Representation: Individual Rights in the Collective Bargaining Process», (1982) 28 *McG. L.J.* 59.

58 *C.c.t.*, art. 136.1.

59 *C.t.*, art. 47.2.

60 *C.c.t.*, art. 187.

61 *C.t.*, art. 47.3.

62 Exemple: *Legault c. Syndicat des travailleurs amalgamés du vêtement et du textile*, [1977] T.T. 375.

63 Voir notamment en ce sens les notes des membres du CCRT dans: *Solly et Section locale 49, Syndicat des travailleurs en communication*, (1981) 43 *d.i.* 29, à la p. 39, [1981] 2 *Can. L.R.B.R.* 245; *Cassista et Association internationale des débardeurs, local 1739*, (1978) 28 *d.i.* 955, [1979] 2 *Can. L.R.B.R.* 149. On y cite notamment G. DION, qui écrivait dans *Le syndicalisme canadien, une réévaluation*, 23^e Congrès des relations industrielles, Québec, P.U.L., 1968, à la p. 85: «Avec ces pouvoirs qu'accorde la législation et ces pratiques (de sécurité syndicale) dans les relations de travail, on ne peut plus parler des syndicats comme des associations privées de type volontaire. Ils sont devenus des institutions semi-publiques et devraient en assumer les conséquences». Voir aussi: H.W. ARTHURS, «Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century», (1967) *R. du B. can* 786, aux pp. 801 et sq.; Rapport Woods, *Les relations du travail au Canada*, Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968, à la p. 115, no 327.

64 *C.t.*, art. 20.1.

65 *Ibidem*, art. 20.2.

66 *Ibid*, art. 20.3.

67 *Ib.*, art. 47.1.

68 *C.c.t.*, art. 199.1.

69 *C.t.*, art. 36.1, disposition ajoutée à la suite de l'arrêt *Metropolitan Life Insurance Company c. International Union of Operating Engineers, Local 796*, [1970] R.C.S. 425, dans lequel la Cour suprême avait reproché au *Board* d'Ontario de ne pas tenir compte intégralement des conditions d'adhésion énoncées dans le règlement interne du groupement. Le dernier paragraphe de l'art. 36.1 du *Code* stipule bien que, les conditions légales d'appartenance au syndicat exceptées, «... (l'on ne doit) tenir compte d'aucune autre condition exigible selon les statuts ou règlements de (l')association de salariés».

70 *C.t.*, art. 28, 32 et 37.

71 *C.c.t.*, art. 126.

72 *Ibidem*, art. 134 (2). Toute convention collective que pourrait avoir conclue un tel groupement est aussi réputée, aux fins du *Code* ne pas être une convention collective; ceci l'empêche notamment d'être la source de la reconnaissance volontaire d'un «agent négociateur».

73 Refus d'une interprétation restrictive, d'un point de vue occupationnel, d'une constitution syndicale, de manière à ne pas contrevenir à l'art. 134 (2): *International Union of Operating Engineers, Local 115* et *Magistic Wiley Contractors Limited*, 11 d.i. 43, à la p. 46. La possibilité pour le syndicat de pratiquer une politique d'admission laxiste au regard de sa constitution, ou encore, celle d'amender celle-ci, si elle était trop restrictive, peuvent expliquer le peu de contentieux au sujet de l'art. 134 (2). Voir: *International Longshoremen's Union, Local 514* et *Westshore Terminals Limited*, 7 d.i. 141, à la p. 155.

74 Par ailleurs, l'art 127 (3) *C.c.t.* permet au Conseil, pour déterminer si une personne est membre d'un syndicat, de «ne pas tenir compte des conditions d'admissibilité à ce syndicat, prévues dans sa charte, ses statuts ou ses règlements internes, à condition d'être convaincu que le syndicat admet habituellement des membres sans égard à ces conditions». Cette réserve ne joue cependant que pour décider de la question de savoir si un scrutin de représentation s'impose en raison d'un certain pourcentage d'adhésion au syndicat dans l'unité d'accréditation (art. 127 (1) q).

75 L'absence d'effet substantiel de semblables lois du travail sur la nature du lien unissant le membre au groupement s'impose également dans des contextes de *Common Law*: *Orchard v. Tunney*, [1957] R.C.S. 436. À la p. 444, M. le juge Rand affirme le caractère contractuel de l'appartenance au syndicat, aux dépens d'une notion de «statut de membre». Dans l'espèce, il s'agissait d'un syndicat accrédité, partie à une convention contenant une clause d'atelier syndical. Voir: H.W. ARTHURS, D.D. CARTER et H.J. GLASBECK, *Labour Law and Industrial Relations in Canada*, Toronto, Butterworths, 1981, à la p. 134; M. A. HICKLING, *loc. cit.*, *supra*, no 4, à la p. 277.

76 *Solly et La section locale 49 du Syndicat des travailleurs en communication du Canada*, *supra*, no 63.

77 *Ibidem*, à la p. 39.

78 *Ibid.*, à la p. 46.

79 *Id.*, à la p. 45.

80 *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art. 17. (Quant à la possibilité d'invoquer d'autres dispositions de la *Charte*, s'agissant du refus d'appartenir à des associations non visées par l'art. 17, voir: *Commission des droits de la personne c. Fédération québécoise du hockey sur glace Inc.*, [1978] C.S. 1076.

81 *Ibidem*, art. 10. Quant à la législation fédérale correspondante, voir l'art. 9 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C., 1977, c. 33. (Les motifs de distinction illicite sont alors (art. 3) «ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée ou la déficience (disability).»)

82 *C.c.t.*, art. 185. Constitue, aux termes du parag. f) de la disposition, une pratique déloyale de la part d'un syndicat le fait d'«exclure définitivement ou temporairement un

employé du syndicat ou lui refuser l'adhésion au syndicat en lui appliquant d'une manière discriminatoire les règles du syndicat relatives à l'adhésion». Voir: *Abbott et Association internationale des débardeurs, section locale 1953*, (1978) 26 d.i. 543, [1978] 1 *Can. L.R.B.R.* 305 (ordonnance de réintégration d'un membre expulsé à la suite de l'application discriminatoire à son endroit d'une règle syndicale relative à l'adhésion; dans l'espèce, il s'agissait d'une expulsion pour défaut de payer une amende imposée par le syndicat à un ex-dirigeant du syndicat qui ne jouissait plus de la faveur des membres du groupement.); *Cassista et Association internationale des débardeurs, local 1739, supra*, no 73 (ordonnance du Conseil au syndicat à l'effet d'admettre un membre à qui il refusait l'appartenance d'une façon discriminatoire, c'est-à-dire, en pratiquant à son endroit une règle d'admission elle-même discriminatoire).

Une autre limite, d'un caractère plus spécifique, à l'agir du syndicat en matière d'admission est celle pouvant découler de l'obligation de «présentation égale», à l'employeur de candidats à l'embauchage, en présence d'une clause d'atelier fermé, selon l'art. 161.1, *C.c.t.* Pour assurer une sanction efficace de cette obligation, le Conseil canadien des relations du travail avait ordonné à un syndicat, non seulement de se doter des règles adéquates, mais il l'avait aussi sommé, dans l'immédiat, d'admettre des victimes de son refus abusif dans ses rangs et de leur donner ainsi accès au travail: *Conseil canadien des relations du travail c. Association des débardeurs d'Halifax, section locale 269*, [1983] 1 *R.C.S.* 245, conf. *Nauss et Halifax Longshoremen's Association, Local 269*, 42 d.i. 55, [1981] 1 *Can. L.R.B.* 188. Voir aussi: *Sheehan et Syndicat des marins du Canada, section locale 401*, 40 d.i. 103; [1980] 2 *Can. L.R.B.* 278.

83 Exemple: *Association des pompiers de Montréal Inc. c. Fauvel, C.A.* (Montréal), 500-09-000640-813, 31 mars 1982. Dans l'espèce, la Cour accueille une injonction interlocutoire contre une suspension de trois ans imposée en vertu d'une disposition générale des règlements de l'association permettant de sanctionner «Tout membre qui viole un de ses devoirs de membre ou un des principes de l'Association...» Dans l'espèce, on s'en prenait à un comportement qui, aux yeux du tribunal, se rattachait plutôt à la vie privée de l'individu; on l'accusait d'avoir triché lors d'une partie de cartes avec d'autres membres de l'Association à la caserne de pompiers...

84 Exemple: *Association internationale des débardeurs, local 375 c. Lelièvre*, [1966] *B.R.* 155, conf. par [1966] *R.C.S.* V.

85 À partir d'une affaire de Colombie-britannique, le Conseil privé avait refusé d'entériner une proposition voulant que le fait de lier l'accès à l'emploi à l'appartenance syndical donne un accès automatique à ce dernier: *White v. Kuzych, supra*, no 31, à la p. 597. Voir G. MARCHAND, *loc. cit., supra*, no 4, à la p. 474. Voir aussi, quant au congédiement lui-même les notes de M. le juge Laskin, dans *Upper Lakes Shipping Ltd. c. Sheehan*, [1979] 1 *R.C.S.* 902, à la p. 907, à l'effet qu'avant l'entrée en vigueur de l'art. 184 (3) (a) (ii) du *C.c.t.*, «... ce n'était pas une pratique déloyale de refuser d'embaucher quelqu'un en raison de son exclusion d'un syndicat, qu'il s'agisse ou non du syndicat accrédité auprès de l'employeur.» (La loi fédérale consacre d'ailleurs expressément, à l'art. 161 la clause d'atelier syndical.)

A fortiori, une disposition d'atelier syndical parfait imposant l'appartenance au groupement comme condition de maintien de l'emploi, produit-elle son effet premier à l'encontre du salarié qui se refuse à devenir membre du syndicat. L'employeur qui congédie le salarié qui refuse de se plier aux exigences d'une telle disposition n'est normalement pas l'auteur d'un congédiement illégal aux termes de l'art. 15 *C.t.*: *Miranda c. Louis Ethans Limited*, [1976] *T.T.* 118, À noter toutefois qu'une telle clause de sécurité syndicale ne saurait faire obstacle à l'expression d'un changement d'allégeance syndicale aux époques où la loi permet de remettre en cause la représentativité de l'association accréditée, lesquelles sont d'ordre public. Voir: *Syndicat national des travailleurs de la métallurgie de Beauharnois c. International Chemical Workers Union*, [1963] *R.D.T.* 193 (*C.R.T.*).

86 *Seafarer's International Union of North America c. Stern*, [1961] *R.C.S.* 682.

87 Malgré la prise de position nette de l'arrêt en ce sens, il est permis de se demander si, en fait, le syndicat, en ordonnant ainsi le boycottage de l'établissement, ne poursuivait pas, au contraire, l'intérêt collectif et professionnel des marins, ses membres. Le boycottage, peut-on lire (p. 684) était lui-même une riposte à l'attitude du propriétaire de l'hôtel qui avait refusé d'y louer des chambres à des marins...

88 *Seafarer's International Union c. Stern*, *supra*, no 86, à la p. 692.

89 *Paquette c. Union typographique Jacques-Cartier*, [1975] C.S. 959; *Courbron c. Union locale no 568 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité*, [1975] C.S. 56. Dans ce dernier cas, la conséquence possible pouvait être l'impossibilité d'exercer la profession d'électricien au Québec. Le tribunal fait également grandement état du régime légal propre au secteur de la construction et qui sanctionnait lui-même l'atelier syndical parfait. On n'était plus en présence d'une «association purement volontaire» souligne-t-on (p. 62).

90 *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail*, S.R.C., 1952, c. 152, art. 6 (2).

91 Notes de M. le juge Montgomery, auxquelles souscrivent les autres juges, à la p. 429 in: Association internationale des débardeurs, *Local 375 c. Chénard*, [1981] C.A. 427.

92 Voir aussi: *Trahan c. Fraternité des employés de tramways*, *supra*, no 18.

93 *C.t.*, art. 63. Voir: F. MORIN, *op. cit.*, *supra*, no 50, à la p. 142.

94 Le refus du syndicat, avons-nous vu, ne devrait toutefois pas être «discriminatoire» au sens de la *Charte (québécoise) des droits et libertés de la personne*. Voir *supra*, no 80. À cet égard, on pourrait peut-être, en certaines circonstances, tenter de soutenir qu'un refus d'appartenance repose illicitement sur les «convictions politiques» de l'individu.

95 *C.c.t.*, art. 184 (3) (a) (ii). (Ce texte présente une certaine analogie avec certains passages de l'art. 8 (a) (3) du *National Labor Relations Act* américain.)

96 *Ibidem*, art. 185 (c).

97 *Quid* de ces textes dans le cas d'une clause d'atelier fermé obligeant un employeur à n'embaucher que des personnes qui sont déjà membres du syndicat signataire?

En premier lieu, pour ce qui est de l'art. 63 *C.t.*, une interprétation large de la disposition porterait à libérer l'employeur, non seulement de son obligation de congédier dans le cas d'une clause d'atelier syndical, mais également de celle de ne point embaucher des personnes qui ne sont pas déjà membres du syndicat, dans le cas d'une clause d'atelier fermé, advenant le refus ou le retard du syndicat d'admettre ces personnes dans ses rangs. Voir en ce sens, F. MORIN, *op. cit.*, *supra*, no 50, à la p. 143. Par contre, l'utilisation dans cette disposition du seul terme «renvoyer», à l'exclusion, par exemple, d'une expression telle «refuser d'embaucher», pourrait donner prise à une interprétation plus littérale, à l'effet que le texte ne limite que la portée de l'obligation de l'employeur de respecter une clause d'atelier syndical; il demeurerait en effet contraint à n'embaucher que des membres du syndicat, s'il avait souscrit à une clause d'atelier fermé. Voir en ce sens: J.E. DORSEY, «Individuals and Internal Union Affairs: The Right to Participate», ch. 8 pp. 193 et *sq.* in K.P. SWAN and K.E. SWINTON, *Studies in Labour Law*, Toronto, Butterworths, 1983. On s'explique difficilement une telle disparité de résultats.

Quant à la loi fédérale, s'agissant de la définition d'une pratique déloyale, il y aurait lieu d'adhérer strictement à l'expression «mettre fin à l'emploi d'un employé», dans l'article 185 (e), partant, de n'appliquer celle-ci qu'à l'occasion d'une clause d'atelier syndical et non à l'occasion d'un refus d'embaucher un non-membre en application d'une clause d'atelier fermé. Un résultat similaire découlerait de l'art. 184 (3) (a) (ii), qui, s'il traite du refus de l'employeur d'embaucher, n'interdit ce geste qu'en raison de l'exclusion d'un syndicat et non en raison du refus de ce dernier d'admettre un membre. Toutefois, d'autres textes du *C.c.t.* disposent adéquatement de l'atelier fermé, soit celles relatives à l'obligation de présentation égale (Voir l'art. 161.1 et *supra*, no 82), de même que le paragraphe f) de l'art. 185, qui interdit à un syndicat de refuser à un employé d'y adhérer «en lui appliquant d'une manière discriminatoire les règles du syndicat relatives à l'adhésion».

98 *Charte canadienne des droits et libertés*, art. 2 d). Ainsi, y a-t-il contradiction avec l'art. 161 du *C.c.t.*, qui laisse cours expressément aux clauses d'atelier syndical? Dans l'affirmative cette dernière disposition représenterait-elle, par rapport au droit d'association «des limites qui (sont) raisonnables et dont la justification (peut) se démontrer dans le cas d'une société libre et démocratique» (art. 1), compte tenu du contexte syndical canadien et de l'agencement législatif des rapports collectifs du travail dans lequel s'imbrique la disposition? Une difficulté similaire pourrait se soulever éventuellement quant à l'art. 47 *C.t.*, lequel oblige au précompte syndical en faveur du syndicat accrédité. Voir: H. BRUN, «Quelques notes sur les articles 1, 2, 7 et 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, (1982) 23 *C. de D.* 781, à la p. 789; P. W. HOGG, *Canada Act 1982 Annotated*, Toronto, The Carswell Company Limited, 1982, à la p. 16.

Pourrait-on par ailleurs s'attaquer, non point à la loi qui permet l'atelier fermé ou l'atelier syndical, mais, directement, toujours au regard de la *Charte*, aux dispositions conventionnelles elles-mêmes? Cette question en soulève à son tour une autre, d'une nature plus générale, quant à la portée de la *Charte canadienne des droits et libertés*: s'applique-t-elle, non seulement aux lois ou à certaines interventions gouvernementales, mais également aux actes de particuliers, individus ou groupements? Voir, dans un sens généralement négatif à ce sujet: K. SWINTON, «Application de la Charte canadienne des droits et libertés», C. 3 in G.-A. BEAUDOIN, et W.S. TARNOPOLSKY ed., *Charte canadienne des droits et libertés*, Montréal, Wilson et Lafleur — Sorej, 1982, pp. 55 à 60; *La Reine c. Operation Dismantle Inc.*, [1983] 1 C.F. 745 (Cour d'appel), notes de M. le juge Pratte, à la p. 7 (en appel). L'art. 32 de la *Charte* indique en effet que celle-ci s'applique au Parlement et au gouvernement du Canada, de même qu'à la législature et au gouvernement de chaque province.

Notons par ailleurs que le problème de la validité d'un système d'atelier fermé à l'endroit de personnes déjà employées, en l'occurrence dans une entreprise du Royaume-Uni, s'est soulevé en fonction de la *Convention européenne des droits de l'homme*: *Young et al. c. Royaume-Uni*, Cour européenne, arrêt du 13 août 1981. Voir notamment à ce sujet: G. TREMBLAY, «La Charte canadienne des droits et libertés et quelques leçons tirées de la Convention européenne des droits de l'homme», (1982) 23 *C. de D.* 795, à la p. 806; P. HOFFMAN, «Trade Union Rights under Article 11 of the European Convention of Human Rights», (1982) 5 *Comparative Labor Law* 149, aux pp. 172 et sq.; F. von PRONDZYNSKI, *Freedom of Association and the Closed Shop: The European Perspective*, (1982) 41 *C.L.J.* 256.

99 *C.c.t.*, art. 185 (h).

100 *Comeau c. Association des professeurs de Lignery*, C.S. (Montréal), 500-05-003494-836, 9 mars 1983; *Guèvremont c. Syndicat des enseignants de l'Outaouais*, C.S. (Hull), 500-05-000523-830, 18 mai 1983, *J.E.T.* 83T-580. Il s'agissait, dans l'un et l'autre cas, d'injonction interlocutoire ordonnant au syndicat de réintégrer des membres expulsés pour avoir refusé d'obéir à des ordres de participer à une grève illégale.

101 *C.t.*, art. 3: «Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.»

102 *C.c.t.*, art. 110 (1): «Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

103 *Matus et Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 502*, (1980) 37 *d.i.* 73, [1980] 2 *Can. L.R.B.* 21. Plus précisément, relativement à son premier motif de conclure à la réintégration de l'employé dans le syndicat, le Conseil a posé que l'exigence de ne point appartenir à un autre syndicat représentait elle-même une condition d'admission discriminatoire (p. 88).

104 La Cour d'appel fédérale a refusé un pourvoi selon l'art. 28 de la *Loi sur la Cour fédérale* à l'encontre de cette décision: *Syndicat international des débardeurs, section locale*

502 c. *Matus* [1982] 2 C.F. 549. Pour M. le juge Marceau, il ne pouvait s'agir que d'une pratique déloyale aux termes du paragraphe f) de l'art. 185, la loi ne visant pas, selon lui, au paragraphe h) du même article, à protéger l'employé qui exerce un droit reconnu par la partie III du *Code*, soit celui d'appartenir à un syndicat de son choix, mais seulement celui qui refuse d'accomplir un geste à l'encontre de cette loi. M. le juge Verchère, au contraire, laissait cours à l'application du paragraphe h); il s'agissait, selon lui, d'un refus de l'employé de poser un geste illégal, soit de renoncer à la double appartenance syndicale, possible selon cette même loi.

105 Voir les arrêts de la Cour d'appel et de la Cour suprême dans: *International Association of Longshoremen, local 375 c. Dussault, supra*, no 29, en faisant l'hypothèse de membres qui auraient été, contrairement à l'espèce, en situation de contraventions au règlement syndical interdisant la double allégeance.

106 Voir *supra*, à la p. 722.

107 *Solly et Section locale 49 du Syndicat des travailleurs en communication du Canada, supra*, no 63.

108 *Ibidem*, à la p. 46.

109 *Abbott et Association internationale des débardeurs, supra*, no 82.

110 *Ibidem*, à la p. 551.

111 *C.t.*, art. 185 (i) (iii).

112 *Nowotniak et Grain Workers Union, section locale 333, (1979) 34 d.i. 835.*

113 *Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q.*, c. C-12. Quant à l'affirmation, similaire dans son objet, de la liberté d'association dans l'article 2 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, on ne pourrait ici la mettre directement en cause si elle ne s'impose pas aux rapports entre particuliers, individus ou groupements. Voir *supra*, no 98.

114 Voir sur l'ensemble de la question: J.E. DORSEY, *loc. cit.*, *supra*, no 97.

115 Voir en ce sens: H.W. ARTHURS, *loc. cit.*, *supra*, no 63, à la p. 807. Le *Labour Relations Act* de Terre-Neuve, S. Nfld, 1977, ch. 64, s. 30 consacre le droit de tout salarié de l'unité d'accréditation d'appartenir au syndicat. Il doit toutefois en observer les règlements (s. 33). Par ailleurs, si la clause d'atelier syndical est licite (s. 31), l'employeur ne peut être tenu de congédier un salarié qui milite en faveur d'un syndicat autre qu'un syndicat désigné (s. 32). Voir J.E. DORSEY, *ibidem*, à la p. 202.