

Les relations entre l'individu et le syndicat et le devoir du syndicat de représenter loyalement le membre de l'unité d'accréditation

par André ROUSSEAU, M.A. LL.D.
École de Relations Industrielles
Université de Montréal

Le droit contemporain est caractérisé, en particulier, par l'accès à certains droits et l'imposition de certaines obligations en raison, non plus de liens contractuels librement négociés et consentis, mais par la voie d'une appartenance à un groupe ou de la réalisation de conditions statutairement prévues et qui déclenchent la mise en oeuvre d'un régime juridique, sans le concours de volonté de ceux qui s'y trouvent assujettis.

Cet abandon des solutions contractuelles est fort répandu dans notre droit et la relation de travail entre un employeur et un salarié n'est qu'une illustration parmi bien d'autres où l'une des parties se contente d'adhérer à un statut ou à une réglementation préétablie; ainsi en est-il désormais, en matière d'assurance, de transport de personnes, de transactions sur valeurs mobilières et dans bien des domaines de la consommation où des protections diverses sont acquises au consommateur, non pas parce qu'il les a

obtenues par négociation, mais en raison de sa qualité d'acheteur tout simplement.

Dans les relations de travail, il est pareillement des situations concrètes qui commandent l'application de règles juridiques particulières: ainsi un salarié se trouvera assujéti à une convention collective du seul fait de son appartenance à un groupe visé par l'accréditation au sein d'une entreprise, sans concours de volonté de sa part; de la même manière pourra-t-il invoquer certains droits ou devra-t-il s'acquitter de certains devoirs en raison de l'exercice d'une activité professionnelle: droit aux indemnités d'assurance-chômage et obligation corollaire d'en payer les cotisations.

Ainsi se dégagent des modes d'appartenance du travailleur salarié qui font de lui ce que la doctrine a appelé un «citoyen professionnel.» (1). L'exercice de cette citoyenneté, aux divers niveaux de la collectivité professionnelle, a mis en relief le rôle primordial du syndicat comme représentant et défenseur des salariés, que ce soit au sein de l'entreprise, de la

profession ou au niveau de l'interprofession. Cette représentation, que le salarié sollicite ou qu'il se voit imposer, soulève un certain nombre de questions sur le plan juridique.

I — Du syndicat — Contrat d'association au syndicat — Institution

Ce qui caractérise le syndicat, par opposition à d'autres formes d'organisation sociale ou politique telles l'État, la municipalité, la corporation professionnelle, c'est qu'il naît en principe de l'adhésion libre des membres. Ceux qui le forment, s'associent en vue de la réalisation d'objets qui leur sont communs et qui ne visent pas immédiatement un gain pécuniaire, même s'il doit en résulter un mieux être sur le plan économique.

Bien que cette association ou coalition ne soit constituée que pour la promotion d'intérêts particuliers, le droit lui accorde de nombreuses prérogatives qui n'auraient été jadis reconnues qu'à la corporation professionnelle, garante de l'intérêt général; si la corporation, lorsqu'elle

existe, conserve de larges pouvoirs réglementaires et disciplinaires sur les membres de la profession, ce sont désormais les syndicats qui assurent la gestion des services professionnels et qui représentent la profession toute entière et non leurs seuls membres.

Le contrat d'association qui est à la base du syndicat a souvent conduit la doctrine et la jurisprudence à écarter l'analyse institutionnelle et statutaire pour cerner la réalité syndicale; dans cette perspective contractuelle, le syndicat comme tel n'a pas d'existence juridique autonome et indépendante de ses membres et il n'est qu'une réunion de personnes (2). Les officiers et dirigeants syndicaux ne seraient alors que des mandataires des membres, incapables, en conséquence d'engager le syndicat comme tel, ni contractuellement, ni délictuellement (3).

Et pourtant, au-delà de la volonté contractuelle de chaque adhérent, il y a une réalité sociale et juridique qui se détache du contrat d'association et qui le dépasse. De groupement volontaire et constitué privément, le syndicat devient une

véritable institution, capable même d'agir à l'encontre de ses membres et susceptible de rechercher des avantages pour elle-même aux dépens, le cas échéant, de ses membres: tels sont bien les avantages qu'assurent au syndicat les clauses de sécurité syndicale.

Il n'est donc pas étonnant que la nature du syndicat et son environnement juridique aient été analysés par nos tribunaux à l'occasion de conflits entre le syndicat et l'un ou plusieurs de ses membres, soit à propos de la mise en oeuvre d'une clause de sécurité syndicale (4), soit lors d'expulsions du syndicat (5) ou encore lors de divergences bien marquées entre le groupe et un salarié (6).

Dans l'affaire Paquet, les tribunaux avaient à décider du pouvoir d'un syndicat de négocier une condition de travail qui soit à son propre avantage comme groupe, car on imagine assez difficilement que la cotisation obligatoire puisse se justifier dans le cadre d'un mandat: comment contraindre alors les mandants qui s'y refusent?

Or le groupe se vit reconnaître le pouvoir de contraindre ses membres, marquant bien par là, et le juge Judson est fort explicite là-dessus (7), que le syndicat n'est pas l'agent ou le mandataire de ses membres, mais une partie contractante bien identifiée, dont les objets et les fins ne sauraient être la pure somme des objectifs poursuivis par chacun de ses membres. Voilà bien la nature d'une institution.

L'analyse institutionnelle, en effet, conduit à dégager l'intérêt collectif du groupe, qui sert de fondement à l'autorité dont dispose le groupe sur ses membres. Cette autorité ne saurait être mieux affirmée que par nos législations qui reconnaissent au syndicat accrédité le monopole de représentation et de négociation, non seulement à l'égard de leurs membres, mais également à l'égard des non-membres qui font partie de la même unité d'accréditation, territoire et collectivité sur lesquels le syndicat exerce sa maîtrise.

Dans l'arrêt Hoogendoorn, la Cour suprême vint confirmer cette approche institutionnelle, qui l'avait amenée, en 1960, à reconnaître la personnalité distincte du syndicat:

«The granting of these rights, powers and immunities to these unincorporated associations or bodies is quite inconsistent with the idea that it was not intended that they should be constituted legal entities exercising these powers and enjoying these immunities as such»(8).

Les conclusions de l'arrêt Hoogendoorn, en effet, manifestent bien clairement que le syndicat n'est pas le simple représentant ou procureur des salariés, mais qu'il peut défendre des intérêts propres qui soient même en opposition avec les intérêts d'un ou plusieurs salariés.

Ces pouvoirs nombreux dévolus aux organisations professionnelles dans l'élaboration de la politique économique et sociale, le monopole des syndicats dans la négociation collective et le rôle important, sinon exclusif qu'ils jouent en matière de contrôle de l'application de la ré-

glementation du travail font de ces organisations de véritables institutions. La liberté, pour le travailleur, de ne pas adhérer à un syndicat ne prive pas le groupe de la possibilité de représenter et d'engager non seulement ses membres, mais encore tous les membres d'une unité d'accréditation, d'une entreprise, voire l'ensemble d'une profession.

Dans le droit des diverses provinces du Canada, le rôle joué par le syndicat accrédité pour le compte de tous les membres de l'unité d'accréditation n'a pas manqué de soulever un certain nombre de questions afférentes aux droits et devoirs respectifs du groupe et des représentés.

II - La relation entre le syndicat accrédité et le salarié compris dans l'unité d'accréditation

L'on ne pourrait même pas évoquer le contenu de la relation entre le syndicat et le salarié visé par le certificat de reconnaissance syndicale sans le triomphe de l'approche institutionnelle, car le salarié demeurerait étranger au syndicat, à moins d'y adhérer; le syndicat-contrat d'association ne saurait, en effet, se trouver obligé à l'égard de travailleurs refusant de s'associer.

Dans une perspective contractuelle, les règles et statuts que se donnent les membres du groupe les obligent et ils ne sauraient, par exemple, rechercher le secours des tribunaux avant d'avoir épuisé les voies internes de règlement. Au contraire, la reconnaissance du caractère institutionnel du syndicat a été l'amorce d'un développement intéressant au chapitre de la démocratie syndicale et de la protection des intérêts des gouvernés.

Parmi les intérêts des salariés pris individuellement, nous retiendrons les plus importants: droit d'appartenir au syndicat et garanties du maintien de cette appartenance, droit à tous les avantages de la convention collective, défense équitable et adéquate en cas de grief intéressant un ou des salariés en particulier.

A - Droit d'appartenir au syndicat et garanties du maintien de cette appartenance

La prolifération des clauses de sécurité syndicale, de l'atelier fermé et de l'atelier syndical imparfait surtout, a conféré aux syndicats un rôle capital dans l'accès à l'emploi et un contrôle efficace sur les conditions de cet accès à l'emploi. Aussi est-il nécessaire de se pencher sur le droit du travailleur d'adhérer, sans entrave, au syndicat et sur son droit d'y demeurer.

Pendant longtemps, notre droit a tenu les organisations professionnelles pour des associations purement volontaires qui, à l'instar des clubs sociaux ou des sociétés charitables, s'organisaient et réglaient leurs problèmes en famille, pourrait-on dire, et sans intervention judiciaire, car l'appartenance à de tels groupements avait peu de conséquences juridiques.

Mais les prérogatives qui sont désormais dévolues aux syndicats ont amené les tribunaux à scruter de plus près le cadre juridique dans lequel se nouent les rapports entre le groupe et ses membres: si la notion de contrat a pu expliquer raisonnablement bien la relation entre le groupe et celui qui y adhère, elle s'avérerait incapable de traduire le caractère proprement statutaire des rapports entre le syndicat accrédité et un non-adhérent, que le groupe représente et pour qui il «légifère» dans le processus de la négociation collective.

Au chapitre de l'admission au sein du syndicat, peut-on encore retenir des solutions fondées sur la nature privée et volontaire du groupement? Peut-on continuer de reconnaître au syndicat, le pouvoir de choisir ses membres, comme s'il s'agissait de relations sociales ou amicales? Permettra-t-on, dans cette perspective, qu'un syndicat écarte de ses rangs ceux qu'il ne juge plus agréables, les privant ainsi, le plus souvent, de la poursuite de leur emploi?

Les cas soumis à nos tribunaux à ce jour

concernent principalement le maintien de l'appartenance au syndicat et il n'y a pas encore de solution de principe qui soit clairement acquise dans le sens d'un droit à l'admission. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique, dans une décision qui fut cassée par le Conseil Privé pour d'autres motifs, avait cependant posé un jalon fort intéressant, bien que les fondements juridiques n'en étaient pas encore très étayés (9):

«A man has a right to work at his trade. If membership in a Union is a condition attached to working at his trade, then he has an indefeasible right to belong to that Union.»

Il n'existe pas encore au Canada, à notre connaissance de législation qui énonce un droit strict à appartenir ou à forcer son admission à un syndicat. Il n'est pas exclu que les tribunaux dégagent éventuellement, un tel devoir du syndicat du contexte législatif que nous connaissons: ainsi les législations qui autorisent expressément les clauses d'atelier syndical et fermé seront peut-être interprétées comme créant implicitement l'obligation pour l'association monopolistique d'être aussi ouverte et accessible que possible.

Le droit du salarié d'appartenir à l'association de son choix n'implique-t-il pas, logiquement, un minimum d'entraves à la réalisation de ce choix? (10) Jusqu'à maintenant, la discrétion du syndicat au stade de l'admission n'a été circonscrite que d'une manière indirecte, par la réglementation sur les pratiques interdites. Le syndicat qui prendrait des mesures discriminatoires s'exposerait à des poursuites pénales, du moins dans un bon nombre de juridictions au Canada; mais cette protection n'assure pas pleinement le droit à l'admission, qui peut être dénié pour des motifs à l'encontre desquels on ne saurait adresser de reproches de cette nature. Par exemple, qu'en serait-il du syndicat qui refuserait d'admettre dans ses rangs des gens qui sont à la recherche d'un emploi saisonnier, tels des étudiants?

Ce dont nos tribunaux ont eu à connaître,

ce sont des recours contre des syndicats par des membres qui en avaient été expulsés et qui se plaignaient aussi bien d'une atteinte à des droits que leur reconnaissait la constitution du syndicat que de mesures inadmissibles eu égard aux règles de la justice naturelle.

Sur le plan juridique, deux constatations s'imposent à l'observateur à l'examen de cette jurisprudence: d'une part, les tribunaux accueillent fréquemment des recours de la nature du mandamus, reconnaissant ainsi que les obligations du syndicat à l'égard de ses membres ne sont pas de nature privée; d'autre part, le maintien de l'appartenance au syndicat est présenté comme un droit lié au droit au travail:

«...and when a union or a closed shop agreement is entered into with an employer, union membership secures to each member the right to continue in that employment free from improper interference on the part of the union or its officers. Membership is the badge of admission and continuance and, vis-à-vis the employer to remove the badge is directly and immediately to defeat the right (11).»

Dans l'arrêt *Seafarer's v. Stern* (12), la Cour suprême du Canada, suivant en cela une jurisprudence constante (13) a accueilli un recours en mandamus à l'encontre d'une résolution d'expulsion; il est particulièrement intéressant de noter que le tribunal fonde son jugement sur la nature du devoir imposé au syndicat, consacrant jurisprudentiellement le caractère d'ordre public du droit à la conservation des avantages liés à la qualité de membre du syndicat; la Cour ne parle pas encore d'un statut du membre, mais on sent déjà un abandon de la conception purement contractuelle des rapports entre le syndicat et l'individu.

Ce statut de membre et les droits qu'il assure à l'individu sont encore essentiellement à bâtir: l'initiative, en cette matière, devra venir des législateurs, car les tribunaux ne peuvent guère aller beaucoup plus loin dans l'état actuel de la législation. Mais déjà, il ne fait plus de

doute que la relation syndicat-salarié n'a rien d'un contrat privé; elle intéresse l'ordre public et motive la protection des tribunaux; enfin, les officiers du syndicat ne sont plus les dirigeants d'une association fraternelle ou d'un club social, mais des citoyens investis, à l'occasion, de pouvoirs quasi-judiciaires (14).

B - Droits de l'individu eu égard à la négociation collective

Deux questions nous apparaissent ici particulièrement importantes: la protection des minorités et le champ de la négociation inter-personnelle entre employeur et salarié, dans le cadre du contrat individuel de travail.

Le devoir du syndicat de représenter de manière loyale et équitable tous les membres de l'unité d'accréditation porte assurément, en premier lieu, sur le contenu même de la convention collective, qui ne saurait privilégier indûment quelque groupe de salariés, ou priver, sans motif raisonnable, une partie de l'unité d'avantages qui sont acquis à l'ensemble des salariés.

A notre connaissance, les tribunaux canadiens n'ont pas eu encore à se prononcer directement sur des problèmes de cette nature; cependant, leur attitude est déjà prévisible, car ils ont reconnu que le monopole de représentation du syndicat et son pouvoir de conscrire la minorité emportaient avec eux un devoir d'agir en toute équité. La Cour suprême a posé, en cette matière, une règle qu'elle ne manquerait pas d'invoquer au besoin:

«Such a union has, as a result of certification, ceased to be a purely voluntary association of individuals. It has become a legal entity, with the status of a bargaining agent for a group of employees, all of whom are thereby brought into association with it, whether as members, or as persons whom it can bind by a collective agreement, even though not members. It must, as their agent, deal with the members of the group which it represents equitably (15).»

Il s'agit, au fond, de la consécration jurisprudentielle du caractère quasi-public que le régime d'accréditation confère au syndicat; dans sa mission majeure, la négociation de la convention collective, le syndicat devra donc assurer la représentation loyale de tous les membres de l'unité visée, sous peine de porter atteinte à l'ordre public (16). Le maintien de cet ordre public commandera, si nos tribunaux poursuivent leur analyse dans le cadre qu'ils ont tracé, l'annulation de clauses arbitraires ou discriminatoires.

Pour l'individu ou la minorité qui auraient à se plaindre, le cas échéant, la preuve de la mauvaise foi du syndicat devrait être rapportée; par exemple, dans la plupart des conventions collectives, les officiers du syndicat jouissent de privilèges très spéciaux au chapitre de la sécurité d'emploi; telle solution paraît nécessaire pour garantir la vitalité du syndicat et son pouvoir dans l'entreprise, si bien qu'on n'imagine pas un salarié attaquant pareille disposition comme créatrice d'un avantage indû pour une minorité, en l'occurrence les dirigeants du syndicat.

La seconde question soulevée par le monopole de négociation du syndicat est celle du pouvoir concurrent ou complémentaire de l'individu de négocier avec son employeur. Deux idéaux se font ici concurrence: d'une part, le souci de permettre tous les aménagements possibles à la convention collective, lorsqu'ils vont dans un sens favorable au travailleur; d'autre part, le désir de préserver le monopole de représentation du syndicat, en empêchant que des ententes individuelles viennent fausser ou contrecarrer la réglementation uniforme mise en oeuvre par la négociation collective.

Quel rôle, dans l'hypothèse de salariés couverts par convention collective, le contrat individuel de travail conserve-t-il? Peut-il permettre des conditions de travail plus favorables? (17). Peut-il régler des questions que la négociation collective n'a pas abordées?

L'opinion selon laquelle la convention collective ne lierait et n'obligerait le salarié qu'à la manière d'un impératif minimal

paraît difficile à défendre dans notre système de relations professionnelles et compte tenu de nos textes législatifs. Ainsi, la règle posée à l'article 55 du Code du travail québécois ne distingue pas et il n'y a pas lieu, pour la jurisprudence, de distinguer.

La Cour suprême du Canada semble, d'ailleurs, entendre ainsi l'effet réglementaire de la convention collective:

«There is no room left for private negotiation between employer and employee. Certainly to the extent of the matters covered by the collective agreement, freedom of contract between master and servant is abrogated.»(18).

Si l'individu conserve, dans cette perspective, quelque pouvoir de négocier sur une base individuelle, le champ d'exercice de cette liberté est assez mince. Nos conventions collectives, en effet, ne sont pas des statuts à l'échelle d'une profession ou d'une branche d'activité, en règle générale; elles sont l'expression très détaillée et souvent complexe des conditions concrètes d'exécution du travail au sein d'une entreprise, d'un établissement ou même d'un atelier. Il reste donc relativement peu de matières sur lesquelles puisse porter le contrat individuel de travail.

C - La représentation de l'individu devant l'arbitre de griefs

Le prolongement naturel du pouvoir exclusif de négociation est la mainmise du syndicat sur le mécanisme de règlement des conflits nés de l'application de la convention collective. Il s'agit là, en effet, de l'accessoire, qui doit suivre le principal. Le syndicat, ayant été établi interlocuteur autonome en négociation et juge de ce qui constitue un bon régime de travail pour un groupe donné, se voit confier la responsabilité de veiller à la mise en oeuvre intégrale de ce régime. Exerce-t-il ce rôle de gardien de la convention en toute exclusivité? Si un salarié croit que l'association manque à sa tâche, peut-il l'assumer? Si un individu, enfin, s'en trouve lésé, a-t-il la possibilité

d'exiger réparation?

Autant de problèmes qui surgissent fréquemment entre syndicats et salariés. Les tribunaux et les arbitres ont eu à connaître de telles situations, soit à l'occasion de contestations sur la partie habilitée à loger le grief, soit lors de recours civils en prohibition ou en dommages.

L'esprit des diverses législations du travail, au Canada, est assurément de faire du syndicat le principal et souvent, l'unique porte-parole des salariés devant l'arbitre de griefs. La Cour suprême du Canada l'a clairement établi, à propos du Labour Relations Act d'Ontario:

«To require that notice and the right to be present be given to each employee on any occasion when a provision in a collective agreement having general application to all employees was being interpreted would be to destroy the principle of the bargaining agent and to vitiate the purpose of the Act» (19).

A cet argument capital tiré du cadre juridique mis en place par les législations créant un monopole de représentation syndicale, il convient d'ajouter, à propos du Québec en particulier, des arguments de texte qui abondent dans le même sens (20).

L'article 88 du Code du travail québécois fait référence, à propos de l'arbitrage, aux «parties», ce qui ne peut s'appliquer en l'occurrence qu'à l'employeur et au syndicat, le salarié étant assujéti à la convention collective, mais n'y étant pas vraiment partie; en second lieu, l'article 57 du même Code reconnaît à l'association le droit d'exercer tous les recours nés de la convention «sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé» (21). Le syndicat est donc juge de l'opportunité de former ou non tel recours, sans autorisation des salariés concernés et même à l'encontre de leur avis, le cas échéant.

A ce principe relativement bien établi dans le droit québécois et dans celui de nombreuses juridictions au Canada, il existe quelques tempéraments: dispositions statutaires autorisant le salarié à

présenter à son employeur les griefs qui l'intéressent; restrictions conventionnelles habilitant l'individu à déclencher la procédure de grief et, plus rarement, à mener cette procédure jusqu'au stade de l'arbitrage; impératifs de justice naturelle, qui ont conduit la Cour suprême du Canada à admettre le droit de l'individu d'être entendu, lorsque le syndicat adopte une attitude tout à fait opposée aux intérêts du salarié concerné (22).

i) dispositions statutaires

Quelques législations provinciales autorisent expressément l'individu à soumettre à son employeur ses griefs personnels. A notre connaissance, cependant, la jurisprudence émanant de ces juridictions n'a pas encore établi, si ce droit incluait la possibilité de déclencher la procédure d'arbitrage (23).

ii) restrictions conventionnelles

La participation de l'individu à la mise en oeuvre de la procédure de réclamation est fréquemment assurée par des dispositions de la convention, allant de la présentation par le salarié du grief qui le concerne, à la première étape, jusqu'au droit de saisir l'arbitre personnellement, cette dernière situation étant toutefois beaucoup plus rare.

Les solutions les plus fréquentes réservent au syndicat la décision de porter le recours à son stade ultime, qui est l'arbitrage; le concours du salarié aux étapes précédentes apparaît alors moins comme l'affirmation d'un droit de «propriété», individuel sur le grief que comme une exigence de procédure dans le déroulement même du processus de réclamation.

Les conventions connaissent, en cette matière, une assez grande variété; certaines d'entre elles créent une typologie des griefs: grief individuel, grief de groupe, grief syndical, grief de principe, pour n'en citer que quelques-uns. Le Code du travail québécois, pour un, laisse aux parties à la convention une grande latitude pour régler la manière de soumettre le grief à l'arbitrage (24).

Dans la perspective du rôle de gardien de la convention collective qu'assume le syndicat, la possibilité qu'il abandonne aux individus une large part de ce rôle ne pourrait-elle pas constituer un «cas de refus d'accomplir un devoir qui n'est pas de nature purement privée» (25), donnant ouverture au mandamus, afin d'empêcher une telle abdication? Les propos tenus par la Cour suprême dans l'affaire Hoogendoorn laissent entrevoir que la question n'est pas purement hypothétique; la Cour affirmait, en effet, que la reconnaissance à l'individu d'un droit d'être présent à chaque fois qu'une clause d'application générale demande à être interprétée conduirait à saper et même à détruire le principe du monopole de la représentation syndicale, tant en portant atteinte à l'esprit de la législation sur ce point (26).

iii) impératifs de justice naturelle

Il n'y a pas lieu de revenir longuement sur les circonstances qui ont amené la Cour suprême, dans l'affaire Hoogendoorn, à reconnaître exceptionnellement le droit du salarié d'être présent et d'être entendu (27). Cette solution, cependant, n'est pas sans danger, car elle constitue une limite sérieuse au pouvoir du syndicat de concilier et d'adjudger sur les intérêts divers qui se manifestent au sein du groupe.

Il est vrai que les droits ainsi reconnus aux individus ne trouveront à s'exercer que dans l'hypothèse où le grief se rend à l'étape de l'arbitrage. La liberté de manoeuvre du syndicat demeure quasi totale au niveau de la procédure interne de réclamation; si cette liberté s'exerce de bonne foi, l'individu ne saura s'en plaindre, non plus qu'il ne peut, sauf exception prévue à la convention, déclencher lui-même le recours à l'arbitrage.

D - Sanction des manquements au devoir de représentation loyale et équitable

Ce devoir syndical apparaît désormais comme le corollaire du monopole dont

jouit le syndicat au sein de l'unité d'accréditation. La justification la plus intéressante qui en ait été proposée est, à notre avis, l'analogie avec le service public: ce dernier, en effet, est gouverné selon le principe de l'égalité des usagers et il doit offrir le même traitement à tous ceux qui se trouvent dans les mêmes conditions (28). Le syndicat accrédité devient, croyons-nous, une institution à caractère public, à laquelle s'imposent des règles de conduite et de régie, comme à tout corps public.

La doctrine et les tribunaux, cependant, nous éclairent assez peu sur le contenu précis de ce devoir, d'où la sanction n'en est pas encore très efficace. Jusqu'à maintenant, deux types de remèdes paraissent accessibles: d'une part, des recours en prohibition à l'encontre de procédures ou de décisions arbitrales où les droits de l'individu ont été laissés pour compte; d'autre part, action en dommages pour le tort causé au salarié par les actes fautifs du syndicat (29).

On peut envisager un troisième remède, le mandamus, dans la perspective d'une reconnaissance du caractère public des obligations du syndicat; le mandamus est actuellement utilisé dans les cas d'expulsion illégale d'un membre du syndicat; il est à prévoir qu'on cherchera à l'utiliser pour forcer le syndicat à assurer la défense d'un salarié couvert par la convention collective.

Conclusion

La reconnaissance de la personnalité juridique du syndicat, puis l'affirmation du caractère public de ses rapports avec les salariés membres de l'unité d'accréditation, inscrivent dans une approche institutionnelle ce qui fut jadis tenu pour un contrat privé. Ce syndicat-institution, en même temps qu'il se voit attribuer des pouvoirs consistants et des rôles qui contribuent à l'intégrer aux organismes de la puissance publique, doit assumer des responsabilités correspondantes, à l'égard des salariés qu'il représente immédiatement et à l'égard de la société en général, en raison du mandat plus large encore qui est confié aux associations

professionnelles, lorsqu'elles sont invitées à participer à la consultation, à la réglementation et même à la gestion, en certains cas, dans les domaines économique et social.

La place ainsi occupée par les associations syndicales et les conséquences désormais attachées à l'appartenance à ces associations ont graduellement conduit les tribunaux à intervenir pour fixer le cadre juridique de rapports qui avaient été longtemps assimilés à des affaires de famille, de pure régie interne.

L'adhésion au syndicat, le maintien de cette adhésion, les bénéfices de la convention collective et l'exercice des recours nés de cette convention sont autant de champs où l'action protectrice des tribunaux s'est fait sentir; cette protection n'est pas encore parfaite en tous points et s'il y a beaucoup à attendre des développements jurisprudentiels, c'est par voie législative que devra essentiellement se constituer le statut protecteur du salarié, citoyen professionnel.

(1) ARTHURS, H.W.: «Developing Industrial Citizenship: a challenge for Canada's Second Century». Revue du Barreau Canadien, vol. 45, 1967, p.786.

(2) Sur l'idée d'un syndicat-contrat: Orchard v. Tunney, (1957) R.C.S. 436; Society Brand Clothes Ltd. v. Amalgamated Clothing Workers of America, (1931) R.C.S. 321; International Ladies Garment Worker's Union v. Rothman, 1941 R.C.S. 388.

(3) Orchard v. Tunney (1957) R.C.S. 436 (p. 445): «Not having contractual capacity, it follows, a fortiori, that a union as such cannot incur liability in tort.»

(4) Le Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec v. La Compagnie Paquet, (1959) R.C.S. 206.

(5) International Brotherhood of Teamsters v. Therien, (1960) R.C.S. 265, et (1960) 22 D.L.R. 2^d p. 1; Orchard v. Tunney, (1957) R.C.S. 436.

(6) Hoogendoorn and Greening Metal Products and Screening Equipment, (1968) R.C.S. 30.

(7) Loc. cit. p. 214.

(8) Arrêt Therien, (1960), 22 D.L.R. p. 11; cette affirmation de la personnalité juridique du syndicat est reprise à 1963 R.C.S. 584 (p. 593): Oil Chemical & Atomic Workers International Union v. Imperial Oil.

(9) White v. Kuzych, (1950) 4 D.L.R. 187 (p.191).

(10) Voir à titre d'exemple, l'article 3 du Code du travail du Québec.

(11) Orchard v. Tunney, (1957) R.C.S. 436 (p. 445-

446); repris et cité dans Seafarer's International Union v. Stern, (1961) R.C.S. 682 (p. 692).

(12) Supra, note 11.

(13) Marcotte v. Société Coopérative Agricole de Ste-Rosalie, (1955) 4 D.L.R. 690 et (1954) B.R. 393; Cormois v. l'Union Locale des Lambrisseurs de Navire, (1948) B.R. 671; depuis cet arrêt, voir: Brisebois v. Conseil corporatif des maîtres barbiers et coiffeurs, (1966) R.D.T. 504; Association Internationale des Débardeurs v. Lelièvre, (1966) B.R. 155.

(14) Marcotte v. Société Coopérative Agricole de Ste-Rosalie, (1955) 4 D.L.R. 690 (p. 692)

(15) Oil Chemical and Atomic Workers v. Imperial Oil, (1963) R.C.S. 584 (p. 593).

(16) Voir en particulier, l'article 50 du Code du travail du Québec: «La convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi.»

(17) S'inspirant du droit français et d'une clause qui réservait expressément le droit d'invoquer des droits acquis, la Cour d'appel du Québec a retenu la validité d'un contrat individuel stipulant un salaire plus favorable: Robitaille v. Commissaires d'École de Thetford Mines, (1967) B.R. 256.

(18) Le Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec v. Paquet (1959) R.C.S. 206 (p. 212).

(19) Hoogendoorn v. Greening Metal Products and Screening Equipment, (1968) R.C.S. 30 (p. 34, dissidence des juges Judson et Ritchie reprise, en page 32, par le juge Cartwright)

(20) Pour un examen plus approfondi de ces arguments, voir VERGE, P.: «Accès du syndicat accrédité à l'arbitrage des griefs», (1971) 12 Cahiers de Droit 287; en jurisprudence: Gilles Lévesque et la Ville de Montréal, (1972) S.A.G. 635, sentence arbitrale de Claude D'Aoust.

(21) Code du travail, art. 57.

(22) Arrêt Hoogendoorn, voir supra note 19.

(23) Sur ce point: LASKIN, B.: «Collective Bargaining and Individual Rights», (1963) Canadian Bar Journal, vol. 6, p. 278 (p. 285-286).

(24) Code du travail, art. 88.

(25) Emprunté au Code de Procédure Civile, énoncé du chapitre troisième, Titre sixième, article 844.

(26) Voir supra, note 19 et citation de l'arrêt Hoogendoorn.

(27) Voir également Bradley and Ottawa Professional Fire Fighters Association, (1967) 2 O.R. 311: interprétation d'une clause d'ancienneté qui met en opposition le syndicat et des salariés déjà promus.

(28) Un autre fondement proposé est le rapport coûts-bénéfices: le syndicat, bénéficiaire du monopole et des cotisations, doit fournir les services correspondants, voir BROMSTEIN, R.M.: «Must an individual member's rights be sacrificed to protect the group interest?», (1970) 25 Relations Industriels, p. 325 (p. 340-342).

(29) Fisher v. Penberton, (1970) 8 D.L.R. (3d) p. 521.

Personnalité juridique des syndicats

LES SYNDICATS ONT-ILS UNE ÂME . . . JURIDIQUE? — La sociologie juridique met en lumière ce fait capital de l'existence de personnes juridiques qui ne sont pas des personnes physiques. Dans le développement historique du droit, cette forme de sujet de droit collectif a même précédé la reconnaissance d'intérêts juridiques individuels, ainsi que nous le rappelle Cuvillier:¹

En réalité, l'individu ne s'est que lentement et péniblement dégagé du groupe dont il fait partie et qui, dans les civilisations primitives, constitue un ensemble à peu près homogène et indécomposable. Il n'est pas exagéré de dire que dans l'histoire — du point de vue des relations sociales — la personne juridique ou collective a précédé la personne physique.

Mais après le libéralisme et l'individualisme consacrés par la Révolution française, il n'est pas étonnant que les juristes n'aient tenu pour personne juridique que la personne physique. Il est alors devenu un axiome que seul l'homme pouvait être sujet de droit; aussi, ceux qui se penchèrent sur la théorie de la personnalité morale ont eu recours à la fiction: pour eux, seul le législateur pouvait accorder la personnalité à des groupements jugés dignes de l'obtenir.

La doctrine française, reprise au Québec, énonçait en termes clairs cette théorie classique de la fiction:

En effet, c'est un principe certain qu'une collection quelconque d'intérêts ou d'individus ne peut acquérir la personnalité civile sans l'adhésion de l'autorité publique, ou sans un texte de loi.²

Il faut distinguer l'association de la corporation. L'association n'existe que par les individus qui la composent, elle disparaît avec eux. Le corps n'est rien, les membres sont tout. Le premier ne possède rien, ne répond de rien, la loi ne le connaît même pas. Les individus ont tous les droits et toutes les obligations.³

Comment conférer l'être moral à une entreprise? Par l'incorporation, terme générique des divers processus qui ont ce pouvoir créateur. Comme le droit romain, nos lois décrètent que l'incorporation est un privilège de l'autorité. Les particuliers, de leur seule libre volonté, n'ont pas la capacité d'instituer une corporation.⁴

La difficulté majeure créée par cette introduction dans le droit de personnes fictives est d'avoir laissé subsister l'idée que la loi accordait la qualité de personnes à des êtres dépourvus de

¹ Armand Cuvillier, *Manuel de sociologie* (P.U.F., 5^{ème} éd., 1963), t. II, no. 171, p. 501, emprunté à Henri Levy-Bruhl, *La personnalité morale*, [1938] *Annales sociologiques*, M. Halbwachs (P.U.F., 1938-42), Série C, *Sociologie juridique et morale*, fascicule 3.

² Baudry-Lacantinerie, *Traité de droit civil* (3^{ème} éd., 1907), vol. 23, *De la société*, no. 11, p. 9. également affirmé au même traité, vol. 1, *Des personnes* (5^e éd., 1905), p. 272.

³ P. B. Mignault, *Le droit civil canadien*, t. II (1896), p. 330.

⁴ Gérard Trudel, *Traité de droit civil du Québec*, t. II (1942), p. 458.

réalité par ailleurs. Le but ordinaire d'une telle création est de fournir un support à un certain patrimoine et d'organiser les modes de représentation par lesquels pourra agir et se manifester la personne fictive.

La théorie de la fiction a été vivement combattue en doctrine par les tenants de la théorie de la réalité, pour qui une nouvelle personnalité juridique peut naître avec ou sans la reconnaissance de l'Etat: dès qu'un groupe est doté d'une organisation suffisante pour dégager, représenter et défendre une volonté collective et dès qu'il incarne un intérêt collectif et permanent bien distinct des intérêts individuels des membres du groupe, il jouit de la personnalité⁵.

S'agissant du droit français, la théorie de la réalité de la personne morale a reçu, en jurisprudence, une consécration non équivoque, dans un arrêt célèbre de la Cour de cassation⁶:

La personnalité civile n'est pas une création de la loi; elle appartient en principe à tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes, par suite, d'être juridiquement reconnus et protégés.

Si le législateur a le pouvoir, dans un but de haute police, de priver de la personnalité civile telle catégorie déterminée de groupements, il en reconnaît, au contraire, implicitement mais nécessairement l'existence en faveur d'organismes créés par la loi elle-même avec mission de gérer certains intérêts collectifs présentant ainsi le caractère de droits susceptibles d'être déduits en justice.

Il s'agissait en l'occurrence, de trancher la question de savoir si un comité d'établissement jouissait de la personnalité civile et pouvait se pourvoir en justice. Il est difficile d'imaginer qu'un tribunal puisse affirmer de manière plus concise et plus nette la réalité de la personne morale, venant ainsi clore un débat plus que séculaire et ralliant l'opinion généralement établie déjà au sein de la doctrine française au moment de l'arrêt⁷.

La jurisprudence canadienne, et plus particulièrement celle qui émane du Québec, devrait donc se sentir bien à l'aise pour proclamer la personnalité juridique des syndicats, à tout le moins

⁵ Léon Michoud, *La théorie de la personnalité morale*, 1ère partie (L.G.D.J., 3ème éd., 1936), no. 53, p. 116; dans le même sens: Vareilles-Sommières, *Les personnes morales* (L.G.D.J., 1919), chap. III: La personne morale n'est pas une création législative, pp. 164 à 223. Le professeur Waline, dans son *Traité de droit administratif* (9ème éd., 1963), a repris et complété les deux caractères dégagés par Michoud.

⁶ Cass. civ., 28 janvier 1954, *Comité d'établissement des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt c. Ray*, (1954), 28 *Semaine juridique*, *Jurisprudence*, no. 7978; également à Dalloz, 1954, *Jurisprudence*, p. 217 et (1954), 17 *Droit social*, p. 161.

⁷ Note G. Levasseur, Dalloz, 1954, p. 219; Jean Carbonnier, *Droit civil* (8ème éd., 1969), t. 1, nos 86-87, pp. 297-298.

des syndicats pourvus d'une telle capacité d'expression et d'une si bonne organisation qu'ils ont été accrédités: on retrouve sans l'ombre d'un doute, chez ces syndicats accrédités, aussi bien des intérêts licites et socialement protégés qu'une possibilité d'expression collective, l'employeur étant même contraint de négocier avec eux.

En common law, la théorie de la personnalité civile semble moins facile à cerner, et c'est peut-être ce qui explique les hésitations de la jurisprudence. Nos tribunaux, suivant en cela la doctrine canadienne, ont longtemps associé personne morale et corporation, si bien qu'ils ne voulaient reconnaître de personnalité civile qu'à ce qui s'apparentait à la corporation: ainsi du syndicat incorporé.

Corporation et syndicat incorporé, pour ne retenir que ces deux exemples, préexistent avant que l'État ne leur confère un caractère officiel; nous n'en voulons pour preuve que l'attitude même du législateur à leur égard; quant au syndicat, son incorporation découle de la publicité accordée à l'autorisation officielle;⁸ cette autorisation se limite à entériner la déclaration d'intention des requérants, et les statuts qu'ils se sont volontairement donnés pour exprimer les objectifs du groupe qu'ils ont formé.

Quant à la corporation, l'émission de la charte ne vient pareillement que conférer un attribut légal ou administratif à une réalité préexistante, déjà nommée, ayant, le plus souvent, déjà commencé ses activités et gouvernée par des directeurs provisoires chargés de mettre en oeuvre un mémoire de conventions, lequel a véritablement donné naissance à la corporation.

Cela est encore nettement affirmé dans le caractère "rétro-actif" de la charte, qui permet de porter au nom et à la charge de la nouvelle corporation des actes ou engagements souscrits avant son incorporation, mais pour l'avantage de cette "personne à naître", qu'on ne peut reléguer au néant juridique.⁹ L'intérêt social, associatif ou corporatif intéresse le droit bien avant son affirmation par voie législative ou administrative.

⁸ Loi des syndicats professionnels, S.R.Q., 1964, chap. 146, art. 1, parag. 4.

⁹ En dépit des incertitudes de la jurisprudence sur la nature juridique précise des instruments (fidéicommis, trust ou fiducie) nécessaires pour assurer le transfert à la nouvelle corporation des engagements pris pour elle avant sa création officielle, il n'en demeure pas moins qu'aux termes de l'article 29 de la Loi des Compagnies, elle "est immédiatement saisie de toute propriété et des droits mobiliers et immobiliers possédés pour elle jusqu'à la date des lettres patentes"; sur cette question: Clément Fortin, *The Pre-Incorporation Trust: A Victim of Misconstruction* (1970), 30 R. du B. 78; Maurice Martel, et Paul Martel, *Les aspects juridiques de la compagnie au Québec* (2e éd., 1971), t. 1, pp. 45 à 51.

Pour être appelé à l'existence juridique, dans l'esprit du droit anglais, il faut manifester une aptitude à poursuivre et à être poursuivi en justice, ce qui implique la possibilité de causer un dommage ou "tort" et d'en répondre sur un certain patrimoine. Le "corporate body" est donc celui qui peut comparaître par représentation, devant un tribunal, ce qu'exprimait déjà *Halsbury*:¹⁰

Where by statute a body of persons are empowered to sue and be sued by a special name, it is strong evidence that they constitute a corporation.

Les syndicats anglais pouvaient agir en justice et être poursuivis sous leur nom enregistré depuis le Trade Union Act de 1871; le Trade Disputes Act de 1906 vint exonérer de responsabilité le syndicat et ses officiers pour des "tortious acts", susceptibles de survenir lors des grèves, dont l'objectif est précisément de causer du tort à l'employeur.¹¹ Mais, en matière contractuelle, le syndicat conservait son aptitude à déduire en justice les droits qui étaient siens.

Or, dans la jurisprudence canadienne, la question de la personnalité juridique des syndicats a été soulevée essentiellement à l'occasion d'actions civiles en dommages, assimilables au recours pour "tort" prohibé par la loi anglaise de 1906; la jurisprudence anglaise dont on s'est inspiré et qui sanctionnait cette immunité à l'encontre de poursuites fondées sur un "tort", a souvent été interprétée comme la manifestation de l'absence de personnalité juridique du syndicat, puisqu'on ne pouvait le plus souvent le contraindre à répondre des dommages qu'il causait.

Pour notre jurisprudence, il y avait donc un double obstacle à surmonter: imaginer une personne morale qui ne soit ni une corporation, ni une société, ni un individu, et situer dans son véritable contexte la jurisprudence anglaise qui constatait l'immunité du syndicat en matière de poursuites pour "torts".

En droit québécois, qui plus est, l'idée que les syndicats non incorporés ne jouissent pas de la personnalité civile s'est trouvée implicitement encouragée et confirmée par l'inclusion au Code de procédure civile d'une disposition spéciale les autorisant à ester en justice et les exposant à des poursuites;¹² le texte, en effet, donne à entendre que ces groupements ne possèdent pas la personnalité juridique, alors que le droit d'agir en justice apparaît en principe comme un des attributs les plus évidents d'un être doté de la personnalité juridique.

¹⁰ *The Laws of England*, (Ed. Butterworth, 1909), vol. 8, no. 720, p. 320.

¹¹ *Halsbury, op. cit., ibid.*, vol. 27, nos 1218-1220, pp. 664-668.

¹² Art. 60; ancien Code, arts 81 et 81b; la législation originelle est de 1938: Loi favorisant l'exercice de certains droits, 2 Geo. VI, chap. 96.

La doctrine a semblé prendre cette situation pour bien acquise.¹³ En jurisprudence, la conclusion largement majoritaire qui fut retenue est à l'effet que cet amendement à la législation québécoise ne conférerait pas la personnalité juridique aux syndicats, même s'il les rendait susceptibles de poursuites, modifiant sur ce point la jurisprudence antérieure, telle que traduite par l'arrêt *Society Brand Clothes Ltd. v. Amalgamated Clothing Workers of America*:¹⁴

We must accordingly reach the conclusion that while, under the prevailing policy, our legislation gives to unincorporated labour organizations a large measure of protection, they have no legal existence; they are not endowed with any distinct personality; they have no corporate entity; they constitute merely collectivities of persons. The acts of such an association are only the acts of its members We must, accordingly, ignore the industrial reality.

Mais l'amendement, selon les tribunaux, ne changeait pas fondamentalement le droit sur la question; le syndicat poursuivi sous son nom collectif et condamné à payer des dommages, par exemple, demeurerait sans existence légale; capable de causer des dommages par ses agents, il ne saurait néanmoins détenir des biens que par personnes interposées, tels que syndics, à moins de recourir à la procédure d'incorporation. Ce principe, posé dans l'arrêt *International Ladies Garment Workers' Union v. Rothman* fut repris jusqu'aux années 1960:

The statute does not purport to incorporate the groups or persons therein described, nor does it purport to confer upon them a collective legal personality¹⁵.

La jurisprudence a cependant connu des notes discordantes, et de manière si bien marquée qu'il faut tenir le débat sur cette question pour loin d'être clos. Comme nous le verrons plus loin, d'ailleurs, la Cour suprême elle-même, a amorcé un revirement assez net à l'égard de ses positions antérieures. L'idée que des syndicats non incorporés puissent constituer des personnes juri-

¹³ John Jacob Spector, Case and Comment (arrêt *Comtois v. l'Union locale des Lambrisseurs de Navire*, [1948] B. R. 671) (1949), 27 Can. Bar Rev. 217, à la p. 224; Marie-Louis Beaulieu, Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail (1955), pp. 132 à 138; R. Gagnon, L. Lebel, et P. Verge, Droit du travail en vigueur au Québec (1971), pp. 122 à 128. Pour une opinion vigoureuse dans le sens de la reconnaissance de la personnalité juridique: Guy Favreau, Case and Comment, à (1948), 26 Can. Bar Rev. 584.

¹⁴ [1931] R.C.S. 321, aux pp. 327-328.

¹⁵ [1941] R.C.S. 388, à la p. 393; dans le même sens: *Dupont v. Steamship Checkers and Cargo Repairmen, and International Longshoremen Association*, [1954] C.S. 309; *Seafarers' International Union v. Stern*, [1961] R.C.S. 682.

diques autonomes et distinctes de leurs membres fut défendue, en particulier dans l'arrêt *Comtois v. l'Union locale 1552 des Lambrisseurs de Navires*:¹⁶

It cannot be denied therefore, that the statute gave to such groups generally, an existence separate and distinct from that of its individual members. This legal existence and this availability of assets evidence the intention of the Legislature that these groups should be as amenable to the Courts as any other artificial person.

Commentant l'arrêt *Comtois*, le juge Fauteux, dans l'affaire *Seafarers' International Union v. Stern*,¹⁷ devait en quelque sorte l'excuser et le passer au compte de l'ignorance de la Cour d'appel des conclusions de la Cour suprême dans *International Ladies Garment Workers Union v. Rothman*, précédemment citées.

Or, le même juge Fauteux passe pourtant sous silence l'arrêt que la Cour suprême avait rendu l'année précédente dans *International Brotherhood of Teamsters v. Therien*,¹⁸ où la Cour a admis un recours contre un syndicat de Colombie Britannique en affirmant la personnalité civile du syndicat. Commentant la décision du House of Lords dans l'affaire *Taff Vale Railway Co. v. Amalgamated Society of Railway Servants*,¹⁹ le juge Locke s'exprimait en ces termes:²⁰

Farwell J. said that the fact that a trade union is neither a corporation nor an individual or a partnership between a number of individuals did not conclude the matter.

Puis, citant le juge Farwell, le juge Locke continue:²¹

Now, the Legislature in giving a trade union the capacity to own property and the capacity to act by agents has, without incorporating it, given it two of the essential qualities of a corporation — essential, I mean, in respect of liability for tort, for a corporation can only act by its agents, and can only be made to pay by means of its property. The principle on which corporations have been held liable in respect of wrongs committed by its servants is as applicable to the case of a trade union as to that of a corporation.

Rompant très franchement avec la consigne donnée antérieurement par la même Cour d'ignorer la réalité industrielle,²²

¹⁶ *Supra*, note 13. Voir, au même effet: *McDonald v. Tobin*, [1954] C.S. 65 et *Noranda Mines Ltd. v. United Steelworkers of America*, [1954] R.L. 65.

¹⁷ *Supra*, note 15, à la p. 690.

¹⁸ (1960), 22. D.L.R. (2d) 1, également [1960] R.C.S. 265.

¹⁹ [1901] A.C. 426.

²⁰ *Supra*, note 18, à la p. 7.

²¹ *Ibid.*, emprunté à [1901] A.C. 426, à la p. 430.

²² *Society Brand Clothes Ltd. v. Amalgamated Clothing Workers of America*, *supra*, note 14, à la p. 358.

le juge Locke passe en revue ce qu'il qualifie de "extensive rights given to such trade unions",²³ pour conclure:²⁴

The granting of these rights, powers and immunities to these unincorporated associations or bodies is quite inconsistent with the idea that it was not intended that they should be constituted legal entities exercising these powers and enjoying these immunities as such.

What was said by Farwell J. in the passage from the judgment in the *Taff Vale* case which is above quoted appears to me to be directly applicable. It is necessary for the exercise of the powers given that such unions should have officers or other agents to act in their names and on their behalf. The Legislature, by giving the right to act as agent for others and to contract on their behalf has given them two of the essential qualities of a corporation in respect of liability for tort since a corporation can only act by its agents.

Dans cette perspective, la disposition de l'article 60 du Code de procédure civile prend un caractère pour le moins singulier: d'une part, elle reconnaît à des groupes le pouvoir d'agir devant les tribunaux, ce qui est un attribut essentiel de la personne juridique, d'autre part, elle donne à entendre que ces mêmes groupes ne jouissent pas de cette personnalité.

Comment, par ailleurs, une réalité que le droit ne connaît pas pourrait-elle voir sa responsabilité engagée par les actes de certains individus réputés être ses agents? Sur quels biens, enfin, serait appelé à répondre le groupe, si l'on veut que l'assignation de ce groupe devant le tribunal ait un sens?

Dans le droit québécois, la difficulté a été introduite, au fond, par la Loi des Syndicats Professionnels, qu'on a eu coutume de tenir pour le cadre unique dans lequel le groupe de salariés pouvait accéder à la personnalité juridique. En appliquant au Québec la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Therien*, nous croyons qu'il faut désormais envisager d'autres modes d'acquisition de la personnalité juridique. La prédilection du législateur québécois pour l'association de salariés accréditée l'appelle assurément à l'existence juridique.

Mais peut-on en dire autant de "tout groupement de personnes formé pour la poursuite d'un but commun", pour reprendre les termes du Code de procédure civile? L'arrêt de la Cour suprême dans *Orchard v. Tunney*²⁵ jette sur cette question un éclairage

²³ *Supra*, note 18, à la p. 9.

²⁴ *Ibid.*, à la p. 11. La Cour suprême a repris cette approche dans l'affaire *Oil Chemical & Atomic Workers International Union v. Imperial Oil. Co. Ltd.*, [1963] R.C.S. 584, à la p. 593: "A union has, as a result of certification, ceased to be a purely voluntary association of individuals. It has become a legal entity, with the status of bargaining agent for a group of employees. . . ."

²⁵ [1957] R.C.S. 436.

intéressant, qui n'est pas sans rappeler la décision de la Cour de cassation,²⁶ bien que la portée en soit moins décisive. Les deux décisions, en effet, font état, dans la recherche de la personne juridique, de l'existence d'intérêts, susceptibles d'une reconnaissance par le droit.

A cet égard, ces remarques du juge Rand sont très intéressantes:²⁷

In the absence of incorporation or other form of legal recognition of a group of persons as having legal capacity in varying degrees to act as a separate entity and in the corporate or other name to acquire rights, incur liabilities, to sue and be sued, the group is classified as a voluntary association. There are many varieties of this class ranging from business partnerships, labour unions, professional, fraternal and religious societies to social clubs, in the latter of which personal relations are the main objects, and in the descending or ascending scale the difference in the interests would seem to be proper to be reflected in the legal significance, if any, attributable to them.

Most of their purposes in some form or other touch property; and as their economic character grows that contact is correspondingly enlarged. In a degree depending upon the nature of their objects, they have been left largely to their own government on the ground, probably, that it is better to let family affairs settle themselves; but as they have evolved and membership has taken on greater economic importance resort to the Courts has become more frequent and the warrant for juridical interposition to prevent injustice has called for a more critical analysis of the jural elements involved.

Les intérêts défendus et représentés par cette variété quasi innombrable de groupes et d'associations volontaires ne revêtent pas tous la même signification juridique, comme le soulignait le juge Rand. Certains de ces intérêts avoisinent un cadre purement social, voire familial, et le droit alors ne les prend guère en charge; d'autres intérêts, au contraire, font appel de manière plus nécessaire et plus fréquente à l'intervention du droit: la nature d'un syndicat, ses activités, son statut et les objectifs qu'il poursuit sont de cette espèce.

Dans l'arrêt *Orchard v. Tunney*, la Cour suprême devait conclure, dans la perspective de la législation manitobaine, qu'un syndicat n'encourait pas de responsabilité comme groupe et que les relations entre un membre et son syndicat étaient fondées sur un contrat et non sur un rapport statutaire; le syndicat était donc perçu comme le fruit d'un contrat d'association entre un certain nombre de personnes.

Les conclusions de la Cour sur ce dernier point furent

²⁶ *Supra*, note 6; voir sur les groupes sans personnalité juridique: Association Henri Capitant, t. XVI (1969); Groupements et organisations sans personnalité juridique (1974).

²⁷ *Supra*, note 25, à la p. 441; les italiques sont de nous.

revisées deux ans plus tard dans l'arrêt *Le Syndicat Catholique des Employés de Magasin de Québec v. La Compagnie Paquet*,²⁸ où le juge Judson déclare:²⁹

When this situation [certification] arises the employer must negotiate and contract with the collective representative and the collective representative represents all employees, whether union members or not, not because of a contractual relation of mandate between employees and union but because of a status conferred upon the union by the legislation.

The union contracts not as agent or mandatary but as an independent contracting party and the contract it makes with the employer binds the employer to regulate his master and servant relations according to the agreed terms.

Le syndicat accrédité n'a donc plus rien d'un faisceau de relations associationnelles purement volontaires, où seuls les individus intéressent le droit; ce syndicat devient, pour les fins du droit du travail à tout le moins, une partie contractante autonome, à qui le législateur a conféré un statut particulier, marquant ainsi à quel point le droit reconnaît et protège les intérêts de ce groupe. La dernière étape de ce cheminement jurisprudentiel est constituée par l'arrêt *Therien*, qui consacre la qualité de personne juridique du syndicat, sur le terrain de la responsabilité civile cette fois, et non pas uniquement pour les fins du droit du travail.

Quant au syndicat non accrédité, nous voyons plus difficilement les possibilités que notre jurisprudence lui reconnaisse la personnalité juridique: bien que l'intérêt collectif puisse s'y distinguer des intérêts individuels, il ne pourra généralement pas se doter d'organes ou de représentants capables de le faire valoir et de le défendre sur le plan juridique. Cette carence tient essentiellement à ce que, dans notre droit du travail, c'est au syndicat accrédité exclusivement qu'est confiée la mission de représenter utilement l'intérêt collectif des salariés privant ainsi d'efficacité et même de réalité, les représentations que voudraient assurer d'autres groupes.

Est-il besoin d'ajouter, en terminant, comme le rappelait en France la Cour de cassation, que même si la personnalité civile n'est pas une création de la loi, l'Etat conserve le pouvoir de priver de la personnalité les groupes dont la volonté et l'action constitueraient une menace même à l'existence ou à la sécurité du groupe social dans son ensemble.

ANDRÉ ROUSSEAU*

* * *

²⁸ [1959] R.C.S. 206.

²⁹ *Ibid.*, à la p. 214.

* André Rousseau, avocat au barreau de Montréal, professeur de droit du travail, Ecole de Relations Industrielles, Université de Montréal.

Tiré de la *Gazette du travail*, vol. 74, n° 11 (novembre 1974), pp. 600 à 605, et de la *Revue du Barreau canadien*, vol. 53, n° 1 (mars 1975), pp. 126 à 134.

TIRÉS À PART

1. La philosophie du Code du travail, par Jean-Réal Cardin
2. Perspectives nouvelles des relations industrielles, par Émile Gosselin
3. Les formes historiques de politisation du syndicalisme au Québec, par Léo Roback
4. Notes juridiques sur le régime d'accréditation au Québec et sur l'arbitrage des griefs, par Claude D'Aoust et André Rousseau
5. La satisfaction à l'égard de la tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière, par Jean-Marie Rainville
6. Satisfaction au travail : reformulation théorique et problèmes associés à la mesure, par Viateur Larouche, François Delorme et André Lévesque
7. Les relations du travail dans la fonction publique au Québec : situation et orientations, par Gérard Hébert
8. Le processus de planification de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise, par Gilles Guérin
9. Les syndicats : devoir de représentation et personnalité juridique, par André Rousseau

On peut se procurer gratuitement, en écrivant à l'adresse ci-dessous, un exemplaire de chaque tiré à part de la série. Les exemplaires additionnels se vendent 25 cents chacun.

Écrire au

Service des publications
École de relations industrielles
Université de Montréal,
C.P. 6128, Montréal, 101.