Document généré le 12 juil. 2025 02:28

Les Cahiers de droit

Revue des Arrêts de la jurisprudence

Claude Belleau

Volume 4, numéro 1, mai 1959

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1004129ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1004129ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (imprimé)
1918-8218 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Belleau, C. (1959). Revue des Arrêts de la jurisprudence. *Les Cahiers de droit*, *4*(1), 50–58. https://doi.org/10.7202/1004129ar

Tous droits réservés © Université Laval, 1959

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

REVUE DES ARRÊTS DE LA JURISPRUDENCE

Convention Collective — Statut du Syndicat signataire — Conditions de Travail — Cotisation des non-membres ou "Formule Rand" — La Loi des syndicats professionnels et la Loi des relations ouvrières (S.R.Q. 1941, ch. 162 et 162A).

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES EMPLOYES DE MAGASINS DE QUEBEC INC. vs. LA COMPAGNIE PAQUET LTEE (1)
COUR SUPREME, 27 JANVIER 1959

Présents: Le Juge en Chef KERWIN, MM. les Juges TASCHEREAU LOCKE, CARTWRIGHT, FAUTEUX, ABBOTT et JUDSON

Le statut légal de la "formule Rand" a toujours été incertain mais depuis le jugement unanime de la Cour d'Appel, l'illégalité de cette forme de sécurité syndicale semblait ne plus faire de doute. Bien qu'admise en fait dans certains milieux industriels et universitaires, les hommes de loi s'accordaient presque tous pour dire que dans l'état actuel de notre législation ouvrière, elle n'était pas permise. Ceux, par ailleurs, qui ne partageaient pas cette opinion se fondaient sur une affirmation mise de l'avant par Me L. P. Pigeon, en 1949, à l'effet "que la loi provinciale actuelle n'interdit aucune forme de sécurité syndicale". (1)

La question méritait d'être vidée une fois pour toutes. Elle vient de faire l'objet d'une étude approfondie par nos tribunaux. En dernier ressort, quatre juges sur sept ont opté pour la légalité de cette clause par laquelle l'employeur s'engage envers le syndicat négociateur à retenir sur les salaires de tous les employés de l'entreprise une cotisation syndicale, que ceux-ci appartiennent ou non au syndicat. Tout compte fait, parmi les quatorze juges qui ont eu à se prononcer sur la question, quatre seulement, dont trois des provinces anglaises, ont maintenu la théorie de la validité de la "formule Rand", les dix autres, dont neuf de la province de Québec, soutenant qu'elle n'est pas permise par la loi. Le phénomère est intéressant et il y a lieu de se demander comment une divergence aussi radicale a pu se produire.

Au même titre que l'atelier syndical, l'atelier fermé et le maintien d'affiliation, la formule Rand est une mesure de sécurité syndicale et celle-ci, selon l'abbé Gérard Dion, n'est pas autre chose "que l'assurance pour un syndicat de pouvoir continuer d'exister, de se perfectionner et de remplir efficacement son rôle d'une façon permanente". (2) Quant à la formule Rand elle-même Gérard Picard la définit comme suit:

> "La formule Rand comporte que tous les salariés compris dans l'unité des négotiation doivent, qu'ils soient membres ou non du syndicat, (et rien ne les oblige à y adhérer,) verser pour la durée de la convention, la contribution

---

(1) Bulletin des Relations Industrielles — Université Laval — Vol. 4. no. 10. Juin 1949 — page 91.

(2) M. Gérard DION: "Clause de sécurité syndicale". Deuxième Congrès des relations industrielles de Laval, p. 78.

syndicale obligatoire." (3)

Dans ce contexte, nous ne croyons pas qu'il soit imprudent d'ajouter que la fonction propre d'un syndicat depuis la Loi des relations ouvrières est de négocier collectivement. Pour arriver à cette fin, se peut-il que la clause dite de retenue obligatoire ne soit qu'un moyen approprié parmi plusieurs autres, dont on ne met pas en doute la légalité, et tout aussi essentiel ? Nous émettons cette hypothèse sans la discuter, dans le seul but de situer le problème dans une perspective possiblement envisagée par le législateur lors de l'adoption de cette loi. Il se peut foit bien que la réalité juridique soit tout autre et nous nous gardons d'en parler pour le moment.

LES FAITS

A la suite d'une convention collective conclue entre le Syndicat des Employés de Magasins de Québec et la Compagnie Paquet Limitée stipulant retenue obligatoire sur les salaires, 254 des 600 employés tombant sous le coup de la convention ont informé par écrit la Compagnie qu'ils ne l'autorisaient pas à percevoir sur leur salaire hebdomadaire une cotisation de 0.50 au profit du syndicat dont ils n'étaient pas membres. Sur réception de ces avis, la Compagnie a déposé dans un compte "in trust" les montants recueillis à ce moment. Le litige s'est engagé selon la procédure prévue à la convention et, avant même qu'il n'aboutisse, le syndicat dans le but de soustraire sa réclamation à l'effet de la prescription, a intenté une action concluant à ce que la Compagnie Paquet soit condamné à lui faire remise de la somme de $3,000 qu'elle détenait illégalement.

LE JUGEMENT DE LA COUR SUPÉRIEURE ET L'ARRÊT DE LA COUR D'APPEL

En Cour Supérieure, les deux parties ont soumis au tribunal une argumentation abondante qu'il n'est pas nécessaire de retenir dans son entier, mais plusieurs motifs de fond valent d'être commentés. En défense, bien entendu, la Compagnie plaide nullité de la clause dont il s'agit. Le demandeur réplique que:

> "Peuvent faire l'objet d'une convention collective du travail, tous les engagements concernant les conditions du travail qui ne sont pas défendus par la loi (4)."

Tout le débat se noue autour de cet article de la Loi des Syndicats Professionnels. Que signifie "conditions du travail" ? Les rédactions anglaises des diverses lois en cette matière parlent de "labour conditions", "conditions of labour" et de "working conditions" ([5]). D'autres part, les

---

(3) Gérard PICARD, deuxième Congrès des relations industrielles de Laval, p. 155 et ss.

(4) S.R.Q. (1941) — ch. 162, art. 21.

(5) S.R.Q. (1941) — ch. 162A, art. 2, par. e) —
S.R.Q. (1941) — ch. 163, art. 1, par. d).
S.R.Q. (1941) — ch. 162, art. 21.

versions françaises demeurent pratiquement inchangées en passant d'une loi à l'autre. Le juge de première instance, monsieur le Juge Choquette, alors de la Cour Supérieure, en déduit que le texte français doit prévaloir dans l'espèce et on aurait tort de vouloir prêter à cette expression un sens plus étendu qu'on ne serait normalement porté à le croire. En eppel, cette comparaison entre les textes ne sera pas jugée essentielle à la solution du litige.

Ensuite le juge adopte une distinction suggérée par Me M. L. BEAULIEU dans son ouvrage, entre: "les conditions de travail en soi" et "les conditions de travail" qu'il appelle "conventionnelles" ([6]), c'est-à-dire des exigences que l'employeur pose pour travailler chez lui, exigences qui sont des conditions d'emploi et qui deviennent des conditions de travail parce que les parties conviennent de les accepter. On devine où il veut en venir. L'expression "conditions du travail", soutient-il, englobe indiscutablement les premières, mais on n'en saurait dire autant des autres.

Par voie de conséquence, le savant juge déclare : "que pareille stipulation déborde le champ des relations entre employés et employeurs pour s'étendre à celui des relations entre employés ou employeurs et syndicat, et qu'elle ne saurait avoir d'effet sans l'assentiment individuel des employés ou sans une disposition légale l'autorisant" ([7]). A ce sujet, le juge rappelle que la loi fédérale ainsi que celle de l'Ontario contiennent des dispositions expresses permettant de stipuler dans une convention collective des clauses de la nature de celle dont le tribunal est saisi. Par ailleurs, dans les autres provinces, à partir de textes sensiblement identiques aux nôtres, on exige l'assentiment de ceux qui, n'étant pas membres du syndicat négociateur, sont atteints par la retenue obligatoire. Pour ce qui est de la législation française, le savant juge ne croit pas devoir s'y inspirer. Le Code du travail français prévoit tout un ensemble de clauses susceptibles de faire l'objet d'une convention collective : les unes sont facultatives, les autres obligatoires et parmi ces dernières, certaines concernant la règlementation des conditions de travail d'autres les rapports entre les groupements signataires. Chez nous de telles dispositions n'existent pas.

Reproduisant ensuite ce que la loi entend par l'objet d'un syndicat professionnels, "l'étude, la défense, le développement économique de leurs membres" ([8]) le juge en infère que nous sommes ici en face d'une invite à adrérer au groupement. Cette disposition impose au syndicat l'obligation d'assurer sa subsistance par ses membres seulement. En somme, le syndicat, c'est l'affaire des membres. Et, dans le même ordre d'idée, il invoque des solutions à même les principes traditionnels de notre droit privé. Cette les articles 2, 3 et 17 de la Loi des syndicats professionnels autorisant le syndicat à percevoir de ses membres les cotisations dont il a besoin et lui faisant défense d'en réclamer pendant une période excédant trois mois, de ses membres démissionnaires. A plus forte raison, ceci est une inter-

---

(6) Marie-Louis BEAULIEU — Conflits de Droits dans les Rapports Collectifs du Travail — (1955) — pp. 260 et ss.

(7) Relations Industrielles, Vol. 12, no. 3, p. 248.

(8) S.R.Q. (1941) — ch. 162 — art. 3.

diction formelle à l'imposition d'une taxe syndicale sur la tête des non-syndiqués. A propos de cet argument disons pour l'instant qu'au moment de la passation de cette loi personne n'aurait songé à obliger ainsi les non-membres à contribuer au financement du syndicat pas plus qu'à une espèce de représentation collective par laquelle 51 employés sur 100 dans une entreprise auraient la faculté de négocier avec le patron, les salaires, congés, vacances, etc. au nom de tous. Et pourtant. En analysant l'arrêt de la Cour Suprême nous verrons comment elle dispose de cet argument.

> "Considérant... qu'un syndicat ne peut rien réclamer des non-syndiqués à titre de compensation ou de récompense pour l'exécution d'un mandat qu'il a recherché et que la reconnaissance syndicale lui a conféré, indépendamment de leur volonté, quels que soient les avantages que le mandat puisse en retirer le mandat est gratuit, sauf convention ou usage reconnu au contraire. C. C. 1702;" (9).

Ce raisonnement est assez étrange. L'article 984 du Code Civil exige pour la validité d'un contrat un consentement donné légalement. Autrement, il ne saurait être question de contrat tombant sous l'empire de notre code. Or, le juge fait justement remarquer que dans le cas soumis, le mandant n'a pas donné au mandataire l'autorisation de le représenter ou d'agir pour lui. Le syndicat le fait par l'opération de la loi, "indépendamment de la volonté" de ceux qui ne sont pas membres, dit bien le juge. Qu'il applique à cette espèce de mandat légal bien particulier les règles inscrites dans le code civil du mandat conventionnel, cela s'explique mal sinon par cette tendance de notre magistrature à rechercher en semblables matières mentalité a définitivement le mérite de préserver les libertés de l'individu mais il serait dommage qu'elle retarde induement l'introduction dans notre droit de concepts juridiques nouveaux imaginés tout récemment pour épouser des phénomènes sociaux résultant des rapports collectifs. Quoi qu'il en soit, cette théorie du syndicat mandataire a eu beaucoup de poids dans l'esprit de certains juges de la Cour d'appel en plus d'influencer considérablement la décision du juge de première instance. La Cour Suprême rejettera cette interprétation comme étant contraire à l'esprit de notre législation du travail. Nous y reviendrons.

Portée en Cour d'appel, la cause a été entendue par un banc de sept juges en raison de l'importance du litige. Pendant le délibéré, monsieur le juge McDougall est décédé. Les six autres ont rendu une décision unanime. Cinq d'entre eux ont rédigé des notes élaborées au soutien de leur opinion, le Juge en Chef souscrivant à celles de MM. les juges Hyde et André Taschereau.

L'analyse de monsieur le juge Pratte, est particulièrement remarquable. Il commence par écarter la prétention du demandeur fondant son appel sur le principe de la liberté des conventions collectives, reconnu par l'article 21 de la Loi des syndicats professionnels déjà cité. Encore, faut-il que les engagements qu'on veut inclure à la convention concernant les "conditions du travail" affirme avec raison le savant magistrat. Aussi s'applique-t-il à rechercher en premier lieu, le véritable sens de cette expression-clé. Reproduisant Maxwell ([10]) sous la mention "Presumption

(9) Relations Industrielles, Vol. 12, no. 3, p. 249.

(10) MAXWELL, The Interpretation of Statutes — 9e éd., pp. 85-86.

against implicit alteration of law", monsieur le juge Pratte ne fait que rappeler qu'il ne faut pas faire dire au législateur des choses qu'il n'a pas dites. Dans cette optique, il affirme que la loi dans sa rédaction actuelle ne contient aucune "disposition" qui permette d'induire que le législateur ait même seulement envisagé l'aménagement, dans la convention collective de rapports contractuels quelconques au profit du syndicat." ([11]) Cette dialectique est sans reproche dans la logique du système de 1924 avec la loi des syndicats professionnels. Exégétiquement, il est difficile de soutenir le contraire. Reste à savoir si cette interprétation est la bonne en regard des lois de 1944, en particulier la Loi des relations ouvrières.

Quant à la prétendue non-illégalité de la clause de retenue obligatoire alléguée par le demandeur-appelant, monsieur le juge Pratte oppose la théorie de la représentation légale en vertu de laquelle la personne représentante ne peut se servir de son pouvoir de représentation pour ses fins personnelles au détriment de la personne représentée. Il est intéressant de remarquer que le juge Pratte s'abstient complètement de parler mandat. Toutefois, il n'en semble pas ignorer les principes. Monsieur le juge Fauteux de la Cour Suprême fera sienne l'opinion de monsieur le juge Pratte et la position de la Cour d'appel n'en sera que plus impressionnante.

Les autres juges de la Cour d'appel ont aussi des objections très sérieuses à la légalité de la formule Rand. Pour sa part, monsieur le juge André Taschereau s'appuie particulièrement sur l'argument de la stipulation pour autrui de l'article 1028 C. C., édictant qu'on ne peut en son propre nom promettre que pour soi-même. Or, la clause en litige ne régissant pas le domaine des relations employeurs-employés mais plutôt celles entre syndicat et patron, elle ne peut faire l'objet de la convention collective — sans le consentement de tous ceux qui sont concernés. S'appuyant ensuite sur Planiol et Ripert ([12]), il applique les principes juridiques gouvernant les relations entre mandataires et mandants. Nous verrons comment la Cour Suprême en s'inspirant de ces mêmes auteurs parviendra à établir le contraire.

Pour monsieur le juge Casey, tout le problème se situe au niveau de la représentation. Dès que le syndicat a outrepassé "his limited authority", cela est suffisant pour conclure à l'illégalité de la "formule Rand".

Monsieur le juge Hyde, pour sa part, reprend principalement l'argument du juge de première instance au sujet de l'article 17 de la Loi des syndicats professionnels, dont nous avons parlé précédemment.

Enfin, monsieur le juge Owen soutient qu'en l'espèce, la clause "is not dealing with the manner of payment or relations between employer and employee, (ce qui serait légal) but is dealing with the creation of an obligation to contribute or relations between employee and the syndicate" ([13]). Pour cette raison, la "formule Rand" est nulle et illégale.

---

(11) Le Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc. vs La Compagnie Paquet Ltée 1958 B.R. p. 275, p. 283.

(12) Droit Civil Français (1952) — Tome 6 — no. 48 — p. 51.

(13) Le Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc. vs La Compagnie Paquet Ltée 1958, B.R. p. 275, p. 296.

De l'ensemble de tous les motifs que nous avons signalés, on a tôt fait de s'apercevoir que tous les juges ont pensé la problème dans la même perspective, sans s'interroger un instant sur la possibilité de l'examiner sous un angle différent. Pourtant, il était à prévoir que la Cour Suprême ferait subir à la "formule Rand" un traitement bien spécifique. En effet, aucun juge ne s'est aventuré sur le terrain de ce que l'on a convenu d'appeler le droit collectif, laissant ainsi le champ libre à la Cour Suprême. Monsieur le juge Judson souligne dans ses notes cette faiblesse du jugement de la Cour d'appel et c'est à bon droit qu'il en prend avantage.

Que le législateur n'ait pas expressément mis de côté le code civil en 1944, cela ne fait aucun doute, mais il n'en reste pas moins que la Loi des relations ouvrières, a provoqué dans notre droit un bouleversement considérable. "The change made by the Labour Relations Act was profound dira la Cour Suprême.

L'ARRÊT DE LA COUR SUPRÊME

Le pourvoi a été entendu par un banc de sept juges : monsieur le juge en chef Kerwin et Messieurs les juges Taschereau, Locke, Cartwright, Fauteux, Abbott et Judson. L'appel a été maintenu, messieurs les juges Taschereau, Locke et Fauteux, se rangeant du côté de la Cour d'appel ont été dissidents. Monsieur le juge Judson est le seul à avoir motivé la position de la majorité, mais ses notes sont présentées dans une logique extraordinaire. On dit parfois que les juges des provinces anglaises n'ont pas l'autorité de notre Cour d'appel pour trancher nos questions de droit civil. Peut-être, mais le cas qui nous occupe ne relève pas du droit privé au sens de notre code et n'est pas pour autant du ressort du droit public. Nous sommes en présence d'une législation nouvelle bien spécifique. La légalité de la formule Rand dépend d'un régime juridique spécial; voilà pourquoi elle se situe mal à l'intérieur des cadres de notre droit civil proprement dit.

La Cour Suprême souligne que le syndicat-appelant a agi aussi bien en sa qualité de syndicat incorporé en vertu de la Loi des syndicats professionnels qu'en sa qualité de représentant certifié en vertu de la Loi des relations ouvrières. De plus, par le jeu de l'article 19a de la Loi de 1944, la convention collective conclue sous le régime de cette première loi est régie en même temps par la seconde, et cette dernière n'est pas autre chose qu'une loi générale en ce domaine par opposition à celle de 1924 qui est indiscutablement une loi spéciale. Il est essentiel de tenir compte de ce contexte avant même de chercher à comprendre la véritable portée de l'expression "conditions de travail". Cela fait toute la différence du monde.

Ces préliminaires étant posées, monsieur le juge Judson fait remarquer que nulle part la loi ne contient de disposition permettant d'inférer, comme l'a fait le juge de première instance, que certaines conditions de travail sont des conditions de travail en soi et d'autres des conditions de travail conventionnelles. Cela revient à dire que là où la loi ne distingue pas, il ne faut pas distinguer.

Poursuivant, monsieur le juge déclare que dès que les parties ont convenu entre elles d'une clause de retenue obligatoire, cela concerne autant les relations entre employeurs et employés que toute autre clause de la convention. Il s'agit d'une pure condition d'engagement que les employés devront remplir pour travailler dans l'entreprise. Sinon qu'ils se cherchent du travail ailleurs. Le patron a le droit d'embaucher qui il veut, aux conditions qu'il veut, pourvu qu'en aucun temps les conditions d'emploi imposées n'entrent en conflit avec les libertés fondamentales de l'individu. Ainsi une clause nettement discriminatoire comme celle suggérée par monsieur le juge Taschereau dans sa dissidence, stipulant que tous les employés de telle entreprise devront appartenir à une religion ou à une race déterminée, ne pourrait sérieusement faire l'objet d'une convention collective.

Refutant ensuite la Cour d'appel relativement à l'atteinte portée au droit d'embauchage du patron ainsi qu'au droit au travail des employés non-syndiqués, par une clause de la nature de la formule Rand, le savant juge écrit:

> "How can one validly infer that a compulsory check-off clause is not a necessary incident of employer-employee relations or is not the proper concern of those who are negociating about these relations."

Il affirme plus encore. Le fait que la formule Rand ait été utilisée dans les conventions collectives "for some considerable time" est une indication à l'effet qu'elle a été jugée "useful and desirable" pour les parties signataires d'une convention à son sujet. Ici, nos civilistes ont raison de s'inquiéter. Pourtant, la Cour Suprême ne fait qu'interpréter à l'intention du législateur au moyen de ce que Planiol appelle "des considérations d'utilité et d'équité" ([14]) En langage de syndicat et de rapports collectifs, "conditions du travail" englobe aussi bien "formule Rand" que salaires, vacances, durée du travail etc. . . étant donné que la pratique en a ainsi consacré l'admissibilité. Cette façon de voir le problème n'a de sens que dans l'optique posée plus haut. Autrement, il y aurait lieu, certes, de s'élever contre l'empirisme d'un tel raisonnement.

Sous le nouveau régime, continue monsieur le juge Judson, la convention collective, par les termes mêmes de sa définition indique, à l'employeur la conduite à suivre dans ses relations avec les employés. Suivant cette conception, il est parfaitement compatible avec l'ensemble de la législation actuelle que la retenue syndicale obligatoire appartienne au domaine des ententes collectives plutôt qu'à celui des contrats individuels.

Monsieur le juge Judson en vient ensuite à l'argument fourni au juge de première instance par l'article 17 de la Loi des syndicats professionnels. Ainsi que nous l'avons déjà mentionné, cette disposition permet à un syndicat de percevoir de ses membres une cotisation mais elle lui défend formellement d'en réclamer de la part d'un membre démissionnaire pendant plus de trois mois. Le juge au procès avait interprété cette disposition de la loi comme étant un empêchement péremptoire à l'imposition d'une taxe syndicale sur les non-membres. La Cour suprême dit que cette

---

(14) Marcel Plainol — Traité de Droit Civil 4e éd., Tome I, p. 63, no. 146.

disposition n'a rien à voir avec les non-syndiqués. Si les parties à une entente collective conviennent qu'une taxe spéciale équivalente à une cotisation syndicale sera imposée à tous les employés d'une entreprise, ni l'organisation, ni l'administration interne du syndicat ne sont concernées. Or, selon la Cour Suprême, le but de cet article est précisément d'interdire à un syndicat de prolonger par résolution l'ogligation pour un membre de payer sa cotisation après avoir donné sa démission, de façon à ne pas gêner la liberté de ceux qui veulent se retirer des rangs du syndicat quand il leur plait. Cette interprétation nous semble tout à fait exacte, surtout quand on songe à l'antériorité de la Loi des syndicats professionnels sur la Loi des relations ouvrières.

Enfin, la Cour Suprême examine la théorie du mandat. Rappelant les articles 3 et 9 de la Loi des relations ouvrières sur la notion d'unité de négotiation elle affirme avec beaucoup de justesse que rien dans cette législation ne permet d'inférer que les règles du droit commun en matière de mandat doivent recevoir leur application dans l'espèce. Bien au contraire, le législateur parle expressément de "représentant collectif". S'il avait parlé de mandat, la situation juridique créée par cette loi aurait été complètement différente de ce qu'elle est en réalité. Mais non, en s'exprimant comme il l'a fait, le législateur a évité de faire de la convention collective ce que la Cour Suprême appelle un faisceau de contrats individuels. Alors le syndicat agissant en qualité de représentant mandaté par les employés aurait joué purement et simplement le rôle d'un intermédiaire instrument. Monsieur le juge Judson ajoute que cette façon de voir manifeste une parfaite incompréhension des relations juridiques visées par la convention collective. Finalement, après avoir référé à Planiol et Ripert, et à Jussand et Durant ([15]), il conclut fort judicieusement en disant :

> "The collective agreement is a recent development in our law and has a character all of its own. To attempt toengraft apon it the concepts emboided in the law of mandate, would, in my opinion effectively frustrate the whole operation of the Act."

Ainsi s'est joué le sort de la "formule Rand": sur deux mentalités juridiques. L'une très fortement marquée par le souci de préserver, quoi qu'il en coûte, la traditionnelle liberté de l'individu; l'autre, beaucoup moins rigide, recherchant avant tout une solution essentiellement plus équitable peut-être même au détriment de la plus entière liberté de contracter.

Il est tout à fait normal que la thèse de la légalité de la "formule Rand" répugne au sens juridique de beaucoup de juristes formés à l'école de la discipline des libertés contratuelles. D'autre part, que les juristes de "common law" l'admettent plus facilement n'a rien de plus étonnant. Toute la différence est dans les systèmes. En droit anglais il y a infiniment plus de place pour l'équité. Chez nous, les juges sont liés par une logique juridique bien définie. Ains, notre Cour d'appel aurait bien voulu permettre qu'un syndicat soit dédommagé pour les services rendus par la négo-

---

(15) Planiol et Ripert — Droit Civil, 1932, Vol. II, no 882 — Droit Civil, 1934, Vol. II, no 881 — Jossand et Durand — Traité de droit du travail, Tome I, no 106, p. 130.

ciation et le maintien de la convention collective, mais de là à admettre une brisure au principe "Res inter alios acta neque nocere neque prodesse potest", il y a une marge qu'elle a refusé de franchir. Par ailleurs, on a depuis longtemps admis le contrat d'adhésion et la retenue obligatoire dans sa formulation actuelle n'est peut-être pas autre chose qu'une forme de contrat d'adhésion, comme bien d'autres auquel l'employé consent par le seul fait qu'il accepte ou continue de travailler dans l'entreprise après en avoir été informé.

Nous n'avons pas à nous prononcer sur l'opportunité de confier à la Cour Suprême le soin de décider en dernier ressort nos questions de droit civil, mais dans l'affaire de la "formule Rand" nous aurions tort de déplorer sa décision. Désormais, la "formule Rand" est légale et, quand les parties à une convention collective voudront bien la stipuler pour le plus grand bien de l'entreprise, on ne pourra plus mettre en doute la validité de cette mesure de sécurité syndicale essentielle à la pleine efficacité de notre syndicalisme.

CLAUDE BELLEAU,
Droit IV.