

Cotisations syndicales obligatoires : l'exception canadienne

Document d'information sur les cotisations syndicales obligatoires pour les salariés

Nicole Troster, analyste de la recherche
Satinder Chera, vice-président, Ontario

Au Canada, les syndicats sont toujours autorisés à prélever des cotisations auprès de tous les travailleurs en milieu de travail syndiqué, même ceux qui ont décidé de ne pas adhérer au syndicat. Dans tous les autres pays industrialisés, les travailleurs qui ne souhaitent pas être membres du syndicat paient des cotisations moins élevées ou n'en paient pas du tout.

Origines des cotisations obligatoires

Les partisans des cotisations syndicales obligatoires invoquent souvent le règlement en arbitrage de la grève à la Société Ford du Canada, à Windsor, en Ontario, en 1946 et l'affaire *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario* (1991).

Formule Rand

En 1945, le juge Ivan Rand de la Cour suprême du Canada a été chargé par le gouvernement fédéral d'agir comme arbitre dans le long conflit de travail opposant la Société Ford du Canada et le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile. Dans sa décision, le juge Rand a accordé le prélèvement obligatoire des cotisations (ou formule Rand) au syndicat.

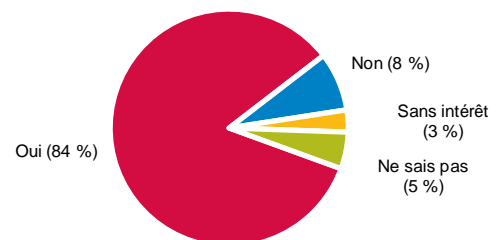
« Le prélèvement des cotisations devrait être obligatoire pour tous les salariés de l'unité à laquelle le règlement s'applique...Le montant de la cotisation doit correspondre à celui que le syndicat peut fixer pour ses membres de temps à autre, conformément à ses statuts et aux fins générales de son fonctionnement. » [TRADUCTION]

En accordant au syndicat le droit d'exiger que l'employeur retienne les cotisations de tous les salariés, le juge Rand a accepté l'argument voulant que tous les employés syndiqués doivent contribuer financièrement au syndicat, même s'ils n'en sont pas membres, comme bénéficient des négociations collectives.

Figure 1

Les propriétaires de petite entreprise appuient le libre-choix pour les salariés

Les employés non syndiqués travaillant dans des entreprises syndiquées devraient-ils avoir le droit de refuser de cotiser à un syndicat ?



Source : FCEI, mandat 236, 2009

Le juge Rand a cependant rejeté la demande du syndicat visant à faire de l'adhésion syndicale une condition d'emploi obligatoire. Il a également déterminé qu'il revenait au gouvernement de rééquilibrer les droits des salariés s'il était établi que sa décision leur causait un préjudice :

« *Les questions de savoir si les statuts du syndicat sont suffisamment démocratiques pour protéger les pouvoirs de ses membres ou si un tel pouvoir monétaire est dangereux concernent les membres et le public. La solution réside essentiellement dans un contrôle plus efficace des membres, mais une ingérence extérieure dans ces questions de gestion interne relève de toute évidence du pouvoir législatif.* » [TRADUCTION]

Lavigne (1991)

Cinquante ans plus tard, la Cour suprême du Canada a été appelée à rendre un jugement sur la constitutionnalité de la formule Rand. La plupart des gouvernements au Canada avaient alors enchâssé la formule dans la loi ou laissé aux employeurs et aux syndicats le soin de déterminer si les cotisations obligatoires devaient être incluses dans les conventions collectives – soit essentiellement la même chose que l'obligation de payer des cotisations pour travailler dans une entreprise syndiquée.

Dans l'affaire *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario* (1991), Merv Lavigne, enseignant dans un collège communautaire ontarien, a fait valoir que comme il n'était pas membre du SEFPO, on ne pouvait l'obliger à verser des cotisations au syndicat. Selon lui, le prélèvement obligatoire des cotisations et l'utilisation de celles-ci à d'autres fins que les négociations collectives portaient atteinte à son droit de liberté d'association et d'expression en vertu de la Charte des droits et libertés.

La Cour suprême a maintenu la formule Rand, mais la décision de 170 pages s'est appuyée sur quatre jugements distincts, suscitant des débats chez les experts. De plus, l'évolution constante des perceptions des Canadiens à l'égard du milieu de travail et la place grandissante des politiques préconisant le libre-choix pour les salariés à l'étranger donnent à penser que l'issue des causes judiciaires futures pourrait être différente.

La situation actuelle au Canada

Les directions syndicales recourent à trois moyens pour obtenir les cotisations syndicales obligatoires au Canada. Premièrement, l'obligation est inscrite dans la loi. Par exemple, l'alinéa 76(1) a) de la *Loi sur les relations de travail* du Manitoba énonce ce qui suit :

« *Toute convention collective conclue, révisée ou renouvelée doit contenir une clause selon laquelle l'employeur doit a) retenir sur le salaire de chaque employé de l'unité visée par la convention collective, que l'employé soit membre ou non du syndicat, la cotisation normalement versée par les membres du syndicat...* »

Deuxièmement, dans la plupart des provinces et territoires, la loi donne aux syndicats qui en font la demande une garantie que les cotisations seront retenues par l'employeur. Enfin, dans quatre provinces, les cotisations obligatoires sont déterminées dans le cadre de conventions collectives négociées entre les syndicats et les employeurs.

Selon ces trois scénarios, les salariés de presque partout au Canada sont tenus de payer des cotisations obligatoires qu'ils souhaitent ou non être membres d'un syndicat.

Le contexte international

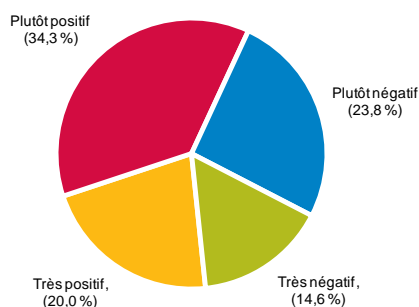
Le Canada est le seul pays où les travailleurs doivent payer des cotisations obligatoires dans un milieu de travail organisé.

Dans la plupart des autres pays industrialisés, une combinaison d'arrêts des tribunaux, de décisions sur les droits de la personne et de dispositions législatives permet aux salariés de décider s'ils veulent adhérer au syndicat ou non et, par conséquent, payer ou non les cotisations.

Ailleurs, les travailleurs peuvent être tenus uniquement de payer des cotisations partielles liées directement à leur convention collective et à leur lieu de travail. Si cette option n'existe pas au Canada, elle y recueille de plus en plus d'appui (Figure 2).

Figure 2

Opinion du public sur des cotisations syndicales réduites pour les salariés non membres d'un syndicat



Source : Nanos Research pour InfoTravail, *What Are Canada's "Labourers" Really Thinking This Labour Day, 2008* (anglais seulement)

Aux États-Unis, la Cour suprême a statué qu'aucun travailleur syndiqué ne doit être obligé d'adhérer à un syndicat pour obtenir ou conserver un emploi et que, par conséquent, les cotisations payées par les travailleurs non membres d'un syndicat ne doivent servir (le cas échéant) qu'aux fins de négociation. Dans 22 États, les lois sur le droit au travail interdisent les conventions collectives exigeant que des salariés adhèrent à un syndicat ou paient des cotisations. Par exemple, une loi adoptée par l'Iowa en 1974 permet aux salariés de refuser de se joindre à une organisation syndicale ou de participer à ses activités et notamment au paiement des cotisations ou de frais ou frais de service de quelque nature que ce soit.

Les travailleurs non syndiqués des 47 pays membres du Conseil de l'Europe n'ont aucune obligation d'adhérer à un syndicat ni de payer des cotisations syndicales à des fins autres que de négociation.

En somme, seuls les salariés qui adhèrent volontairement au syndicat paient des cotisations et celles-ci doivent servir à l'organisation du syndicat, à des contributions aux partis politiques et à des causes sociales. Ces droits sont visés essentiellement par des décisions de la Cour européenne des droits de l'homme et des mécanismes de protection supplémentaires sont en vigueur dans certains pays.

L'Australie et la Nouvelle-Zélande ont également adopté des lois destinées à protéger les salariés contre l'adhésion et les cotisations obligatoires aux syndicats.

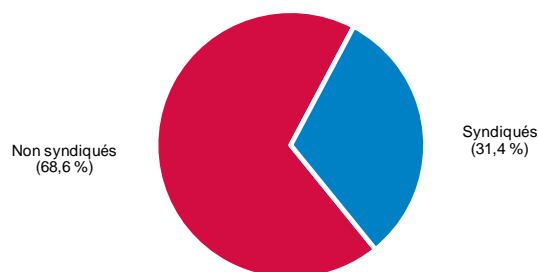
L'évolution de la main-d'œuvre canadienne

L'importance des syndicats aux yeux de la société a influencé l'évolution des cotisations syndicales obligatoires au Canada. Certains ont fait valoir cependant que la mutation et la perception des relations de travail pourraient influencer sur l'issue des décisions futures dans ce domaine au pays.

À cet égard, la majeure partie de la main-d'œuvre au Canada aujourd'hui n'est pas syndiquée (Figure 3).

Figure 3

Main-d'œuvre canadienne – travailleurs syndiqués et non syndiqués (% de la main-d'œuvre totale)

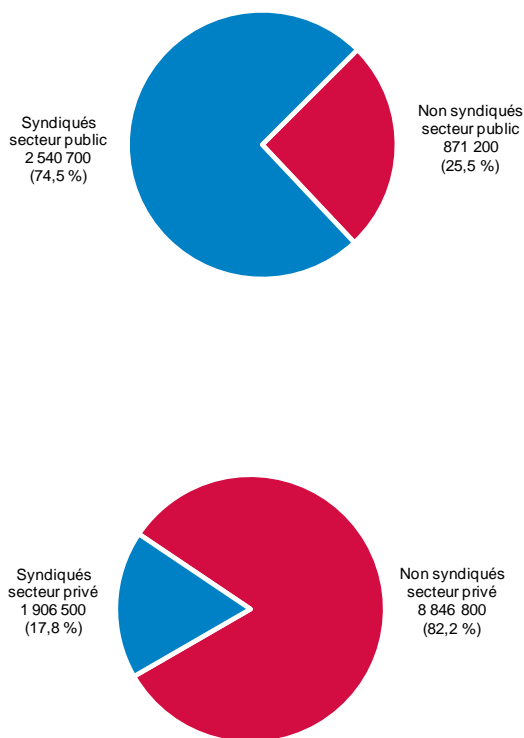


Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active, 2009*

La plupart des travailleurs syndiqués sont employés par le gouvernement (Figure 4).

Figure 4

Syndicalisation – secteur public et secteur privé (travailleurs autonomes exclus)



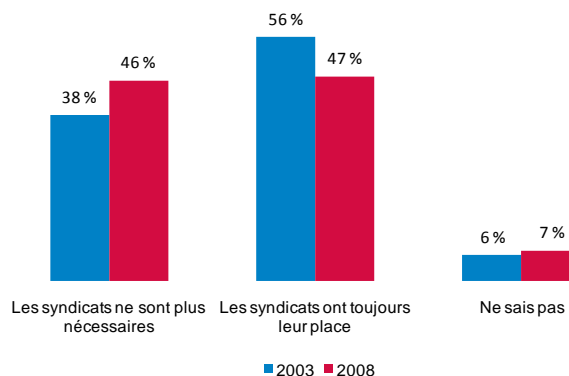
Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, 2009

De plus, la syndicalisation a atteint un sommet en 1987 (34 %) et était tombée à 31 % en 2009, en raison surtout d'une diminution dans le secteur privé et d'une augmentation correspondante dans le secteur public (Statistique Canada, 2009).

On observe sensiblement les mêmes tendances par rapport au sentiment du public à l'égard de la pertinence des syndicats. Entre 2003 et 2008, le nombre de Canadiens qui estimaient que les syndicats n'avaient plus leur raison d'être a augmenté de 8 %, et le nombre de ceux qui les jugeaient toujours pertinents a fléchi de 10 % (Figure 5).

Figure 5

Baisse de la pertinence des syndicats



Source : Nanos Research pour InfoTravail, *What Are Canada's "Labourers" Really Thinking This Labour Day, 2008* (anglais seulement)

Et maintenant?

Dans un sondage récent, 84 % des petites entreprises canadiennes étaient d'accord pour que les travailleurs non syndiqués aient le droit de refuser de payer les cotisations syndicales dans un milieu de travail organisé (Figure 1). Ce point de vue concorde avec celui de la plupart des Canadiens qui sont en faveur du libre-choix dans ce dossier et qui estiment qu'il est temps d'envisager des réformes des lois qui régissent les relations de travail au pays.

En particulier, de nombreux intervenants préconisent que ces réformes soient axées sur les initiatives donnant le libre choix aux employés. Des lois en ce sens permettraient aux salariés d'exercer pleinement leurs droits individuels prévus dans la Charte des droits et libertés, notamment le droit d'adhérer ou non à un syndicat et de ne pas payer de cotisations ou à tout le moins de n'en payer qu'à des fins de négociation.

Les lois du travail qui autorisent le syndicat et l'employeur à faire de l'adhésion syndicale une condition d'emploi obligatoire sont un autre moyen par lequel les syndicats peuvent obliger les salariés à payer des cotisations. Dans la plupart des autres pays, les syndicats et les employeurs ne peuvent forcer les salariés à se syndiquer aux fins d'obtenir ou de conserver un emploi. La possibilité de refuser l'adhésion permet en fait aux travailleurs de ces pays de payer des cotisations minimales ou de ne pas en payer du tout.

Tous ces éléments font ressortir la nécessité de reformuler le débat sur les relations de travail, qui se concentre habituellement sur les intérêts des grands employeurs et des directions syndicales. Rarement, sinon jamais, les droits des employés sont pris en considération, ce qui est ironique vu qu'ils sont les premiers concernés.

Les avantages potentiels d'un réalignement des relations de travail pourraient aussi profiter à l'ensemble de la société. L'expérience tend à démontrer que le respect des droits individuels est synonyme d'une satisfaction et d'une mobilisation plus grandes des salariés et d'une économie plus forte.

Sources

InfoTravail, 1946 "*Rand Formula*" Award, 2007

InfoTravail, *Summary of Lavigne v. Ontario Public Service Employees Union*, 2007

InfoTravail, *Compendium of Canadian Forced Membership and Dues Provisions – Private Sector*, 2009

InfoTravail, *A Brief Outline of Precedent Concerning Forced Union Membership and use of Union dues in: Canada, 47 Council of Europe Nations, United States*, 2009

Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, 2009

Nanos Research pour InfoTravail, *What Canada's "Labourers" Are Really Thinking This Labour Day*, 2008

Fraser Institute, An Empirical Comparison of Labour Relations Laws in Canada and the United States, 2006