

dossier CSN

janvier 1982



CSN

**les poursuites judiciaires
les amendes
les conditions de retour au travail
la pratique syndicale**





Lithographié par Interlitho Inc.
254 Benjamin-Hudon, Ville St-Laurent

1. Introduction

Peu de temps après que le bureau confédéral de la CSN eut consenti à une entente hors cour évaluée à 2 000 000 \$ à la Canadian British Aluminum (Reynold's de Baie-Comeau) et au moment même où le mouvement était poursuivi en dommages pour une somme dépassant les 12 000 000 \$, le 50^{ième} congrès de la CSN manifestait son inquiétude devant une escalade de l'utilisation de l'appareil judiciaire afin de contrecarrer l'action syndicale. Le congrès exprimait également sa volonté de dégager une pratique syndicale pertinente et décidait, préalablement, d'entreprendre une consultation des instances et syndicats. Ce programme de consultation et d'action est contenu dans la résolution suivante, adoptée par le congrès de 1980:

Que la CSN exige le retrait de la poursuite de 11.6 millions de \$ intentée conjointement contre le Syndicat des employés de St-Charles Borromée, la FAS et la CSN, et advenant une condamnation, que l'exécutif convoque un congrès spécial pour décider des actions à prendre, qu'un document soit préparé dans les plus brefs délais établissant les enjeux, les implications sur la question des poursuites, qu'un débat en profondeur soit fait dans les syndicats, organismes et les instances de la CSN, que les ententes concernant cette poursuite soient laissées en suspens tant qu'un congrès de la CSN ne se soit prononcé.

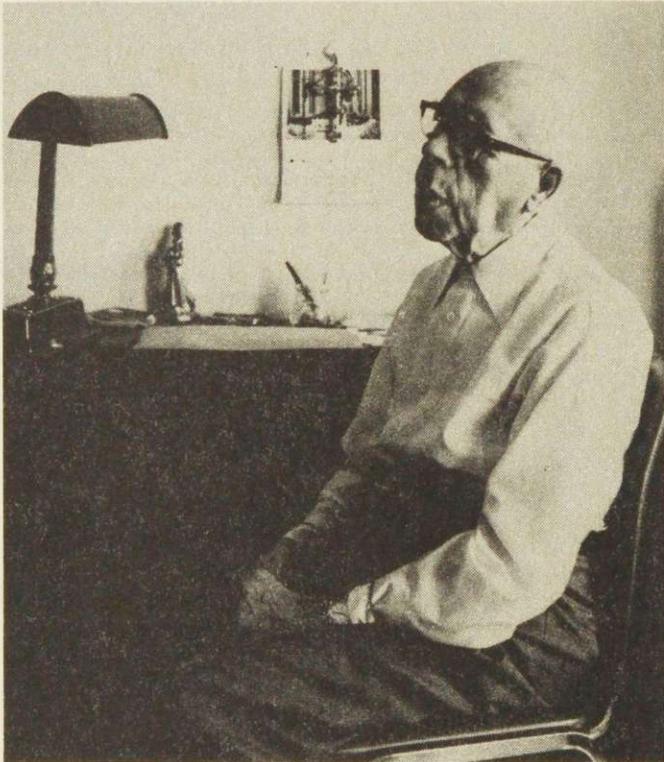
Le bureau confédéral, à l'unanimité, après consultation du syndicat local, après consultation des instances de la Fédération des affaires sociales et après consultation du conseil confédéral, a résolu, avant jugement, de conclure une entente hors cour par laquelle la CSN versait 142 000 \$ aux patients qui nous poursuivaient. Cependant, malgré le règlement intervenu, le bureau confédéral et le conseil confédéral de mars '81 ont voulu que soit maintenue la résolution de consultation et d'action:

"Qu'un conseil confédéral spécial soit tenu vers la fin de septembre qui aurait comme objectif de prendre position sur les amendes, les poursuites et les recours qui sont exercés contre les syndicats, les fédérations et la centrale, étant bien entendu que la réflexion sur le sujet aura alors été complétée."

À l'automne '81, un conseil confédéral spécial fut convoqué pour étudier la question et préparer le présent document qui doit servir comme instrument de discussion dans les syndicats locaux et les instances. Un prochain conseil confédéral sera convoqué au printemps '82 afin de dégager une pratique syndicale cohérente et élaborer une perspective syndicale de revendication et d'action.

2. Le FDP

Le Fonds de défense professionnelle, habituellement appelé fonds de grève, constitue un des éléments fondamentaux qui fait de la CSN un mouvement syndical militant et fort. La publication de notre histoire syndicale aura permis de mettre en lumière qu'avant même la fondation de la CTCC (1921), les militants étaient préoccupés d'assurer aux travailleurs et travailleuses "les moyens de se battre":



"Alfred Charpentier — Il trouve contradictoire l'attitude de M. l'abbé Maxime Fortin à l'égard de la grève. Il en garde le droit, mais refuse les moyens de s'en servir. Si le droit de grève est reconnu dans la constitution d'un syndicat, il faut aussi qu'il soit pourvu d'un fonds de grève. Sans cette menace pour le patron, nous n'aurions qu'un droit sans sanction, et partant sans efficacité." (1)

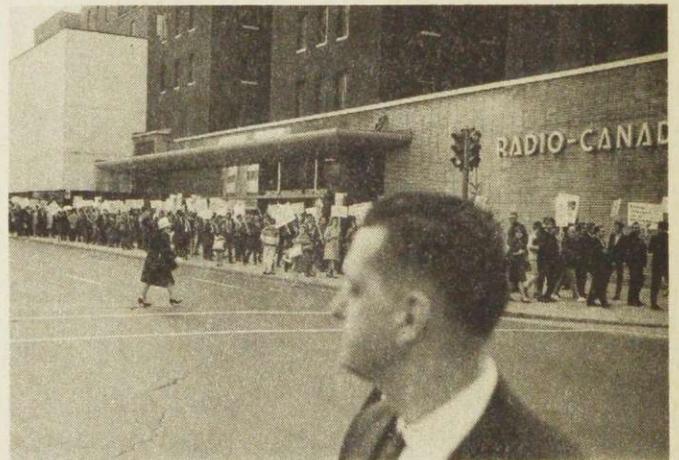
Au cours des trente années qui ont suivi, les travailleurs et travailleuses affiliés à la CTCC se sont cotisés, ont

(1) Compte rendu d'une journée sociale à Villa Saint-Martin, le 28 avril 1918, cité dans "Histoire de la CSN", Jacques Rouillard, pp. 56-57.

mis en commun leurs ressources financières et ont adopté une réglementation si considérable déjà qu'en 1951, le principe d'un fonds de grève s'imposait. En 1952, les militants adoptaient les règles de fonctionnement qui ont conduit à la constitution statutaire du FDP.

En plus de constituer un élément fondamental du caractère combatif de notre centrale, le FDP lui confère son originalité confédérale. En effet, si plusieurs unions internationales nord-américaines possèdent également un fonds de défense professionnelle, aucune ne met en commun les ressources intersectorielles comme le fait la CSN. En plus de jeter concrètement les bases de la solidarité ouvrière, cette mise en commun des ressources des travailleurs et travailleuses, quel que soit leur secteur d'origine, permet un plus grand appui à l'exercice des droits: droit à la syndicalisation, droit à l'affiliation, droit à la négociation, droit à la grève.

Sans l'apport concret du secteur privé, jamais l'effort colossal consenti par notre mouvement pour permettre la syndicalisation du secteur public, fin des années '50, début des années '60, n'aurait été possible. Sans l'apport concret de tous les secteurs de notre mouvement, jamais les luttes de reconnaissance syndicale n'auraient eu l'effet percutant qu'ont eu celles des professionnels du gouvernement du Québec, des ingénieurs de l'Hydro-Québec, des réalisateurs de Radio-Canada...



Sans l'apport concret de tous les secteurs de notre mouvement, jamais les grandes luttes syndicales du secteur public, de la construction et plus récemment des forestiers n'auraient pu bénéficier d'un soutien aussi constant et aussi large.

D'ailleurs, aux États-Unis, où les fonds de grève sont constitués par "union", les travailleurs et travailleuses en provenance de secteurs plus faibles de l'économie ou de groupes moins considérables, voient parfois réduire leur capacité d'entreprendre ou de poursuivre les luttes syndicales nécessaires.

Bien sûr, il y aura constamment une relative fragilité de ce moyen de lutte que peuvent se donner les travailleurs et travailleuses; les campagnes successives de 1974 et 1975, puis la campagne récente du 6 000 000 \$ en sont la preuve. Mais les limites sont moins rapidement atteintes, lorsque la solidarité n'est pas réduite par les barrières artificielles des secteurs professionnels.



Et ce FDP existe historiquement, essentiellement et fondamentalement dans le but unique de permettre aux travailleurs et travailleuses de pouvoir se battre!

En 1972, parce qu'ils n'étaient pas d'accord avec les travailleurs et travailleuses du Front commun et parce qu'ils cherchaient à entraver leur lutte syndicale et à "protéger le système" contre les intérêts des travailleurs et travailleuses du Front commun, c'est justement par le FDP que les 3D⁽²⁾ ont décidé de démobiliser les militants.

Contrairement à la résolution unanime votée par le bureau confédéral, quelques jours plus tôt, assurant l'appui inconditionnel du mouvement à l'égard des salariés du secteur public, les 3D majoritaires à l'exécutif décidaient, au moment où se déroulait la consultation des syndicats:

"Le comité exécutif de la CSN déclare que la loi 19 est une loi inique qui spolie les droits démocratiques.

Le comité exécutif, après avoir pris connaissance des dispositions de cette loi, déclare majoritairement qu'il doit recommander à ses affiliés le respect de cette loi.

La CSN satisfera aux droits des travailleurs concernés d'obtenir les prestations selon les statuts et règlements de son Fonds de défense professionnelle.

Le comité exécutif déclare majoritairement qu'à ce moment-ci, il ne peut se porter responsable ou garant de frais inhérents à l'application de la loi.

Québec, le 21 avril 1972."

Ainsi, lorsque fut porté le plus traître et le plus honteux geste anti-syndical de l'histoire de notre mouvement, il fut porté au coeur même de cet instrument de défense et de lutte qui appartient aux travailleurs et travailleuses syndiqué(e)s de la CSN. Ce coup bas témoignait en même temps de l'extraordinaire force stratégique et de la grande confiance que représente le FDP pour tous les travailleurs et travailleuses qui mènent des combats syndicaux.

Pour expliciter davantage la réelle portée de leur résolution majoritaire, les 3D déclaraient le 26 avril 1972:

"D'abord, nous ne voulions pas que ni les membres, ni la CSN fussent pénalisés indûment, en étant obligés de payer des amendes excessives, parce que nous n'avions pas les moyens de le faire. Il fallait en aviser les membres. Nous avons donc choisi de leur dire crûment la vérité, tout en sachant que cette position serait impopulaire auprès de certains militants syndicaux et qu'elle provoquerait un certain remous dans le mouvement. Nous avons choisi d'être la cible de cette réaction syndicale, au lieu de faire payer, par les membres de la CSN, les coûts exagérés et injustifiés des amendes résultant de l'application sévère de la loi 19."

Aujourd'hui, dans le cadre de ce débat, il convient de faire ce rappel historique pour mettre en évidence toutes les distinctions qui s'imposent entre les éléments tactiques d'une lutte syndicale qu'il faut entreprendre pour protéger un de nos plus précieux moyens de lutte et la sécurité nécessaire que constitue l'appui inconditionnel et militant qu'apporte la CSN, par son fonds de grève, à tous les travailleurs et travailleuses qui décident de se battre.

La sauvegarde du fonds de grève est la responsabilité collective du mouvement. Puisqu'il représente un élément essentiel au soutien des luttes syndicales qu'entreprennent les syndiqués, ce serait abdiquer à nos responsabilités de militants, militantes, que de laisser les tribunaux y piger et ainsi décider, en lieu et place des instances démocratiques, de l'affectation de cet argent. Nous le verrons plus loin, pour protéger cet acquis, aucune formule "magique" n'existe, nous devons être vigilants et développer, comme en toutes circonstances, les meilleurs rapports de forces possibles.

(2) Paul-Émilien Dalpé, ensuite président de la CSD; Jacques Dion, ensuite trésorier de la CSD; Amédée Daigle, ensuite directeur de la CSD.

3. Quelques faits vécus

Probablement comme pour toutes les activités humaines, les luttes syndicales qui connaissent un dénouement heureux font peu d'histoire! À tous les jours, dans notre centrale, depuis soixante années, les travailleurs et travailleuses établissent des rapports de force qui conduisent à la solution satisfaisante d'un conflit. D'autres fois, la solution de ce conflit d'intérêts exige la poursuite d'actions syndicales diverses allant jusqu'à la grève. Plus ou moins longues, plus ou moins fructueuses, le résultat des grèves ne dépend pas uniquement de facteurs volontaires qui autoriseraient des jugements moraux sur la valeur des militants; mais le résultat des grèves dépend surtout de conditions objectives et de l'évaluation préalable qui en fut faite.

La plupart des grèves se terminent sans séquelles, les travailleurs et travailleuses réussissant à l'intérieur d'un protocole de retour au travail, à imposer les conditions de la cessation de la grève.

Lorsqu'à l'occasion surviennent des conditions objectives défavorables aux grévistes (production poursuivie ailleurs, approvisionnement autrement assuré, lois d'exception, ou même parfois des divisions à l'intérieur du syndicat), cela peut amener des solutions moins heureuses à la grève. Là encore, les expressions de solidarité doivent intervenir. Il faut rappeler les grèves de solidarité des travailleurs du secteur privé à l'occasion des périodes difficiles des fronts communs de 1972 et 1976: l'élargissement des solidarités régionales animées par les conseils centraux; la rupture de l'isolement des luttes syndicales par les interventions publiques et tant d'autres moyens d'action rendus possibles par l'appartenance au mouvement syndical et par la fraternité de ce mouvement. Finalement, lorsque ces moyens d'action ont été insuffisants, la protection qu'assure notre mouvement va jusqu'à permettre que les conséquences néfastes d'une grève soient collectivement assumées par tous les syndiqués.

Lorsque, à titre d'exemple, des grévistes sont incapables d'obliger l'employeur à retirer les poursuites qu'il a entreprises pendant l'arrêt de travail, le mouvement n'en continue pas moins à assumer la protection de ces travailleurs et travailleuses contre d'éventuelles condamnations civiles ou criminelles.



En 1972, pour réprimer la grève des syndiqués du secteur public, les employeurs de plusieurs institutions des affaires sociales avaient requis des injonctions puis des ouvrages contre les grévistes. Plus tard, le gouvernement du Québec adoptait la loi d'exception 19 qui prévoyait des amendes inouïes (5 000\$ par jour pour chaque syndiqué; 50 000\$ par jour pour chaque officier ou permanent).

C'est en raison des outrages que près de 500 000\$ d'amendes furent imposés et que, infiniment pire, 64 militants et militantes parmi lesquels les trois présidents des centrales furent condamnés à la prison.

Si le montant des amendes est colossal, il n'y a pas de prix qui puisse se rattacher au fait de l'emprisonnement, à la criminalisation des luttes syndicales, à la privation des libertés syndicales et puis des libertés tout simplement.

Pourtant, cette lutte historique du mouvement ouvrier aujourd'hui encore, marque notre société: l'établissement d'un salaire davantage lié aux besoins des individus qu'aux exigences de la "productivité", la protection par indexation des salaires contre le mécanisme d'inflation inhérent au régime capitaliste, l'universalisation d'un régime de sécurité d'emploi et bien d'autres acquis aujourd'hui encore attaqués par les offensives patronales, notamment par les discours Lévesque et les budgets Parizeau, et même les discours Trudeau.

Si le coût de la répression de 1972 fut donc tellement élevé, il faut toutefois l'évaluer en fonction des gains immenses pour tous les travailleurs et travailleuses, même les non syndiqués, que représenta le Front commun de 1972.

Le Front commun de 1976



De la même manière, en 1976, la panoplie des attaques judiciaires fut utilisée: injonctions, outrages, lois d'exception — loi 253 sur les services essentiels; loi 23 ordonnant la cessation des arrêts de travail dans le secteur de l'éducation; loi 61 imposant un décret aux infirmières et infirmiers. La somme totale des amendes possibles contre les syndicats et les syndiqués représentait plusieurs millions de dollars. Ces poursuites furent abandonnées par le gouvernement du Québec, après l'élection du 15 novembre 1976.

Toutefois, plusieurs procédures d'outrage, à la suite de violations d'injonctions, ont été poursuivies. Encore aujourd'hui nous sommes parfois appelés à régler ces condamnations; dans un cadre différent toutefois, puisque les actions remontent à 1976, ainsi il serait illusoire d'imaginer recréer, 6 ans plus tard, le rapport de forces existant à l'époque.

Front commun de 1979



Encore une fois, en 1979, l'existence du FDP permettait aux travailleurs et travailleuses d'outrepasser les ordonnances intimées par la loi 62, et leur permettrait de poursuivre leurs objectifs de négociation.

Reynold's de Baie-Comeau

En 1979, la CSN, le Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau et 22 travailleurs étaient condamnés par Vincent Masson à un montant approximatif de 10 000 000 \$ (6 000 000 \$ plus les coûts d'intérêts).

Au cours de l'assemblée syndicale convoquée en 1967, les travailleurs s'étaient prononcés pour soumettre à l'arbitrage le salaire des cuvistes. Mais pendant la soirée les cuvistes débrayaient. Les ouvriers ont alors appuyé concrètement les cuvistes en respectant les lignes de piquetage.



Alors que les ouvriers sortaient en grève, les contremaîtres se sont enfuis, abandonnant les pots en fusion qui gelèrent et causèrent ainsi les dommages pour lesquels la poursuite fut instruite.

À la suite du jugement, deux solutions s'offraient à la CSN:

1. La poursuite judiciaire du dossier en Cour d'appel ou en Cour suprême.

De l'opinion des avocats consultés, la CSN et le syndicat devant les tribunaux d'appel pouvaient se dégager de leur condamnation. Cela aurait exigé toutefois un plaidoyer par lequel la CSN et le Syndicat auraient été appelés à se désolidariser de la grève (comme l'avait fait le directeur des services de la Fédération de la métallurgie qui, plus tard, en 1972, s'est désaffiliée de la CSN pour fonder la CSD. Cette fédération (CSD) a été exonérée par le jugement Masson).

Au demeurant, les 22 travailleurs condamnés ne pouvaient être soustraits à leur condamnation puisqu'ils avaient été jugés sur des "questions de faits" sur lesquelles le juge de première instance a autorité. L'appel de la CSN et du Syndicat aurait pu être fait sur des "questions de droit" (i.e. "la CSN jouit-elle à l'égard de ses syndicats de l'autorité parentale?", du "droit d'ordonner?" — "Quelle est la portée juridique d'une affiliation?" — "Quelle est la limite du mandat de négociation?", etc., etc.).

Ainsi, même si la CSN et le Syndicat étaient exonérés, Reynold's aurait pu exécuter le jugement sur les biens actuels et futurs des 22 travailleurs. Une évaluation sommaire permettait d'établir à près de 3 000 000\$ ce qui pouvait être ainsi saisi des 22 travailleurs.

- a) Un estimé de 8 000\$ (saisissables de salaire par an) X 10 ans (moyenne) x 22 travailleurs = 1 760 000\$
- b) 30 000\$ (valeur moyenne des maisons) x 22 travailleurs = 660 000\$
- c) 15 000\$ (autres valeurs: auto, autoneige, chalet) x 22 travailleurs = 330 000\$

Au total: 2 750 000\$ (évaluation conservatrice selon le Syndicat parce que les maisons à Baie-Comeau valent 40 000\$ et il y a parfois 2 automobiles, de l'argent en banque, etc.).

Ainsi la lutte judiciaire aurait signifié, outre la désolidarisation de la lutte, une condamnation éventuelle à près de 3 000 000\$. L'exécutif de la CSN, le bureau confédéral, la Fédération de la métallurgie (CSN) et le Syndicat local ont donc écarté cette possibilité.

2. Le développement d'une mobilisation

Sur une période d'un an, la CSN a tenu des rencontres régulières avec le Syndicat, la Fédération de la métallurgie (CSN), la direction de grève et les militants salariés affectés à ce syndicat.

Toutes les évaluations relatives à l'exercice de la grève y ont été étudiées, entre autres:

- (1) *Est-ce qu'il était possible de payer le salaire des grévistes jusqu'à ce que se produise une perte de 10 000 000\$ de profit?*
- (2) *Quel était l'effet du règlement que venait d'accepter la FSSA à l'Alcan à la veille des négociations des travailleurs de Baie-Comeau et qui leur donnait 3\$ l'heure de moins qu'aux travailleurs CSN de Baie-Comeau?*
- (3) *Quel était l'effet sur le Syndicat du fait que 55% des travailleurs en 1979 n'étaient pas à l'emploi de la CBA (Reynold's) en 1967?*
- (4) *Quel était l'effet sur les objectifs de négociation que s'était fixés le Syndicat... (conserver la clause d'indexation, négocier des clauses de santé-sécurité, améliorer le régime de retraite) d'une négociation préalable sur le jugement?*

Au cours de cette période, le Syndicat a développé un rapport de forces à partir duquel des négociations ont été entreprises en préliminaire aux négociations du contrat de travail. Ces négociations ont conduit à l'entente acceptée de 2 450 000\$ répartis sur une période de 39 mois, ce qui représente une valeur réelle d'à peu près 2 000 000\$ au moment du règlement.

Nous savons par la preuve, par le jugement et par les frais taxés en Cour que de ce montant, la Reynold's Metal qui a acheté en 1968 la Canadian British Aluminum, devait:

- a) 750 000\$ en frais d'avocats, de Cour, experts, conseils et témoins
- b) 1 300 000\$ à la compagnie d'assurance Lloyd's of England. (La Lloyd's avait payé ce montant en 1967 en vertu d'un contrat d'assurance.)

Ainsi, du règlement, l'employeur sur qui peut s'exercer un rapport de forces ne touche à peu près rien. Le règlement sert à acquitter des frais encourus par Reynold's auprès de sociétés d'avocats et compagnie d'assurance qui sont subrogés à Reynold's. Cela signifie que la compagnie d'assurance et les avocats pouvaient, de leur propre chef, nous poursuivre et que, sur ceux-ci, le syndicat ne pouvait exercer aucun rapport de forces.

C'est en connaissance de tous ces faits que l'assemblée générale des travailleurs de la Reynold's, l'exécutif de la Fédération de la métallurgie et le bureau confédéral de la CSN ont décidé d'entériner le règlement.

L'assemblée générale des travailleurs de Reynold's, après avoir voté l'acceptation de l'entente, a demandé au camarade président de la CSN de remercier tous les syndicats de la CSN qui, par le FDP, les ont supportés. Ils ont exprimé qu'il s'agissait d'un geste concret de solidarité ouvrière!

St-Charles Borromée



La CSN, la Fédération des affaires sociales et le Syndicat étaient visés par deux poursuites civiles. Une première de près de 460 000\$ en octobre 1978 et une autre de

11 600 000\$ en novembre 1979 étaient inscrites en recours collectif. Par cette dernière, une demande pour dommages exemplaires de 10 000 000\$ était faite.

Les instances syndicales ont suivi une stratégie judiciaire d'appel préliminaire jusqu'en Cour suprême pour plaider que les patients ne pouvaient utiliser le recours collectif. La Cour suprême a rejeté notre appel confirmant ainsi que le procès pouvait avoir lieu.

La loi du recours collectif prévoit cependant que dès qu'une action est inscrite, tout **retrait** ou toute **entente** devient impossible sans la publication préalable d'un projet d'entente et sans l'approbation du juge d'instance.

Le bureau confédéral, après avoir consulté le conseil confédéral, la Fédération des affaires sociales et le Syndicat, a accepté une entente hors cour.

Cette entente prévoit explicitement la "non-reconnaissance de responsabilité" pour les signataires et la "non-admission de culpabilité". L'entente ne fut faite qu'en considération des frais judiciaires éventuels, soit 142 000\$.

Nous estimions les frais judiciaires non récupérables (c'est-à-dire même si nous avions gagné toutes les deux actions) à un minimum de 300 000\$ (frais d'avocats, experts, témoins, etc.).

Si nous avions perdu, ne serait-ce que pour 1,00\$ symbolique, alors il fallait déboursier tous les frais judiciaires des patients en cours (pour les avocats, conseils, experts, psychiatres, curatelle, sténographes, médecins, infirmières, administrateurs, etc.). Nous avons estimé ces frais taxables à plusieurs centaines de milliers de dollars.

Ce règlement fait sur les considérations de frais judiciaires représente un règlement à 1% des deux actions réunies.

C'est en exécution du mandat du congrès de 1980 exigeant le retrait de la poursuite de 11 600 000\$ que furent entreprises les négociations. Et, effectivement, l'entente intervenue a amené le retrait de la poursuite de 11 600 000\$.

Le montant du règlement (142 000\$) est fort élevé. Mais il doit être évalué en regard d'une éventuelle condamnation de la CSN, de la FAS et du Syndicat. Cette condamnation serait survenue à la suite d'un procès public pour lequel la Cour avait déjà aménagé les locaux, prévu des disponibilités, etc.

On peut imaginer les conséquences politiques d'un tel débat public axé sur l'exercice du droit de grève dans le secteur public dans le cadre étroit d'un débat judiciaire où le juge avait, entre autres, la faculté de fixer les dommages exemplaires qu'il estime "raisonnables" pour que cessent les grèves "illégalles" dans les hôpitaux...

Le Syndicat du transport de la CTCUM

Certains syndicats et militants sont davantage visés par une répression active et répétitive. Parmi ceux-ci, les syndiqués du transport de la CTCUM ont été les victimes

d'injonctions, d'outrages, d'amendes, d'emprisonnements, de lois spéciales allant jusqu'à menacer l'existence même du syndicat, congédiements, suspensions, etc.



La répression de ces militants a été tellement systématique que même le juge en chef de la Cour supérieure en avait fait une grande partie d'un premier jugement qui les acquittait avant qu'un deuxième jugement ne les condamne!

Les fronts communs de 1972, de 1976, de 1979, la condamnation dans CBA, les poursuites du comité des malades à St-Charles Borromée ne sont que quelques exemples auxquels d'autres pourraient s'ajouter: Commonwealth Plywood, CEGEP St-Jérôme, et plusieurs condamnations en Cour criminelle, au Tribunal du travail, à la Cour supérieure qui sont régulièrement imposées à la suite d'événements reliés à des conflits.



Mais à l'opposé, les cas des grévistes de Price à Kénogami, des syndiqués de Celanese à Drummondville, du Centre d'accueil George-Frederick et tant d'autres où, sur une plus ou moins longue période de temps, les travailleurs et travailleuses ont réussi à obtenir le retrait des poursuites ou des garanties contre d'éventuelles poursuites pourraient aussi être rappelés. En fait, la majorité des syndicats réussissent au cours de leurs négociations à obtenir le retrait de poursuites ou condamnations.

4. Le cadre juridique

“Notre” régime juridique ne prévoit aucun cadre particulier aux relations de travail. Tout au plus une trentaine d’articles du Code civil, sur près de 3 000, disposent du louage d’ouvrage et de service, de la responsabilité maître/commettants, des voituriers, etc. Le Code civil s’attache bien davantage au droit de propriété, aux obligations, aux hypothèques, aux contrats de vente, aux contrats d’assurance... qu’à la condition ouvrière qui pourtant est commune à la très grande majorité du peuple.

Le Code du travail forme un cadre juridique distinct pour les relations de travail, mais dépendant du droit civil. Il vient tout au plus réglementer l’existence des syndicats et déterminer les droits et obligations des parties. Sa finalité réside dans le seul fait de conduire à la conclusion d’une convention collective, laquelle est un contrat civil.

En conséquence, la responsabilité des syndicats et des travailleurs et travailleuses qui les animent, doit être évaluée en regard du droit civil. Les notions civilistes comme “responsabilité délictuelle” — “responsabilité contractuelle” — “saisissabilité” — “exécution des jugements” — “responsabilité conjointe et solidaire” s’appliquent aux relations de travail et encadrent judiciairement les activités syndicales.

À ce cadre civil s’ajoutent des obligations constituées par des lois statutaires (Code du travail, Lois de l’impôt, Code des professions, Loi des syndicats professionnels, etc.) qui s’appliquent directement ou indirectement aux activités d’un syndicat. Les obligations qui y sont contenues entraînent les sanctions prévues à ces diverses lois.

Le Code criminel s’applique aussi aux syndicats et à leurs membres en autorisant certaines pratiques (piquetage pour fins d’information) ou en interdisant d’autres (violation criminelle de contrat; intimidation). Les sanctions sont celles prévues au Code criminel et sont appliquées selon les règles du droit criminel.

Les lois d’exceptions qui visent les syndicats prévoient habituellement leur exécution par voie d’amendes imposées par la Loi des poursuites sommaires. Cette loi permet d’imposer une amende, une peine de prison ou les deux à la fois. Le défaut de paiement d’une amende peut entraîner la saisie de biens ou l’emprisonnement.

Enfin, notons que la sanction de l’injonction, c’est l’outrage au tribunal; procédure civile par laquelle le juge a discrétion d’imposer une amende jusqu’à 50 000\$ et/ou une peine d’emprisonnement jusqu’à un an de prison par requête pour outrage au tribunal.

Ce bref survol du contexte juridique permet donc de comprendre que puisque le régime judiciaire est le même pour les relations de travail que pour toute autre activité

civile, le refus de se soumettre à un jugement d'une Cour entraîne les sanctions civiles et pénales comme pour tout citoyen.

Ces sanctions peuvent être: l'hypothèque judiciaire, la saisie des biens immeubles, la saisie des biens meubles (dont les cotisations syndicales, les salaires, l'argent en banque), la saisie-arrêt (c'est-à-dire saisie à la source, auprès de l'employeur le plus souvent, qui est tenu de verser la portion saisissable des salaires, les cotisations syndicales...) emprisonnement, lorsque la loi le prévoit (c'est-à-dire à l'occasion d'une loi d'exception où les pénalités sont celles édictées à la Loi des poursuites sommaires, outrage, Code criminel). Ces procédures ne peuvent être retirées sauf consentement du juge et du procureur général.

Prétendre ne pas payer quelque condamnation, amende ou jugement, c'est donc une chose! Prendre les moyens pour ne pas devoir payer quelque condamnation, amende ou jugement, c'est autre chose!

D'autres cadres juridiques existent ailleurs dans le monde occidental. Sans en faire une longue étude, il convient cependant de noter que ces régimes sont étroitement liés au cadre politique dans lequel évoluent les sociétés.

Dans les autres provinces canadiennes, les syndicats n'ont pas de personnalité juridique, ce qui empêche qu'ils soient traduits devant les tribunaux. Mais les cours ont permis que les employeurs utilisent la procédure de grief pour qu'ils soient condamnés aux dommages!

Même lorsque les conventions collectives interdisent à l'employeur le recours au grief, en Ontario, les Cours ont autorisé des poursuites. En Colombie-Britannique, les Cours autorisent également de poursuivre les individus.

Belgique

Ainsi en Belgique, aucune existence juridique (ce que confère à nos syndicats l'accréditation) n'est reconnue aux syndicats. Ils ne peuvent donc pas être poursuivis et ne sont tenus à aucune obligation. Toutefois, les syndicats peuvent exercer les droits que peut exercer un travailleur ou travailleuse. Même lorsque ceux-ci ne veulent pas l'exercer, le syndicat peut en leur lieu et place prendre le recours. Les lois concèdent donc aux syndicats des avantages juridiques sans leur imposer en retour les inconvénients. Cette situation exceptionnelle n'a pas été improvisée. Elle découle des conditions sociales qu'a su imposer le mouvement ouvrier belge à la Libération. L'État devant miser considérablement sur les ouvriers pour reconstruire la Belgique, les organisations syndicales ont imposé leurs conditions.

Italie

En Italie, après les mobilisations de masse, après la résistance des ouvriers et leur lutte victorieuse contre le fascisme, les organisations ouvrières ont exigé de l'État italien la reconnaissance d'une constitution qui, en plus d'énoncer les libertés formelles et le droit à l'égalité, tient à la République la tâche "d'éliminer tous les obstacles d'ordre économique et social qui, en limitant de fait la liberté et l'égalité des citoyens, empêche le plein développement de la personne humaine et la participation de tous

les travailleurs et travailleuses à l'organisation politique, sociale et économique".

Cette disposition de la constitution italienne est invoquée par les organisations syndicales et est reconnue par les tribunaux pour confirmer des pratiques syndicales. Ainsi l'occupation d'usine avec poursuite de la production et vente des biens produits a été reconnue par les tribunaux italiens comme étant une des pratiques que peuvent exercer les travailleurs et travailleuses en vue de rétablir l'égalité que protège la constitution. Nous sommes loin de cette reconnaissance légale des actions syndicales!

Mais là encore ces acquis sociaux ne furent pas improvisés. Ils sont le résultat des luttes ouvrières dans le contexte de la dernière guerre mondiale. Comme le disait un avocat de la CGIL, Marco Vais, "ceux qui sont morts dans la résistance italienne, ne sont pas morts en vain; ils nous ont laissé un grand héritage".

France

En France, la situation ressemble davantage à la nôtre. Le régime juridique est très semblable au nôtre (notre Code civil a été décalqué sur le Code Napoléon). Les syndicats sont victimes de poursuites; là où les syndicats n'ont pas de personnalité juridique, ce sont les travailleurs et travailleuses qui sont individuellement poursuivis. Les plus importantes compagnies qui ont entrepris des procès contre les syndicats et leurs membres sont la plupart du temps des sociétés d'État: Renault, Elf-Aquitaine, France-Inter (Air France). Cela aussi est lié à la conjoncture politique. Puisque, pendant 23 ans, la droite a été au pouvoir, elle s'est servie des institutions pour attaquer les ouvriers et leurs organisations. L'élection d'un gouvernement de gauche aux dernières présidentielles et législatives signifiait donc pour les organisations syndicales, les travailleurs et travailleuses, l'éventualité d'un retrait de ces poursuites.

Partout dans le monde

En fait, partout dans le monde, et principalement depuis la grande crise économique de 1974, les offensives judiciaires ont pris plus d'ampleur: au Japon, un syndicat des chemins de fer est poursuivi pour la perte de biens périssables, à la suite d'une grève, pour un montant représentant plusieurs années de cotisations syndicales. Aux États-Unis, les Teamsters et les membres de ce syndicat sont visés par plusieurs poursuites intentées à la suite des manifestations et arrêts de travail survenus il y a quelques années. En Angleterre, au Danemark, en Allemagne... les interventions des tribunaux sont plus fréquentes.

Et cela, sans tenir compte, pour les fins de ce document, de la situation en Pologne, des syndicats hongrois, tchèques, et même soviétiques.

Ces exemples différents ne sont pas soumis afin de proposer une action que nous aurions à entreprendre, mais plutôt pour faire comprendre que chaque société politique différente a des conséquences différentes et que chacun, nous également, doit agir en prenant en compte sa situation politique, économique, sociale, constitutionnelle, judiciaire et tenter de la transformer selon ses perspectives propres.

5. Conclusion

Les problèmes soulevés par les poursuites judiciaires et les condamnations sont complexes et importants. Les décisions que nous prenons doivent donc être prises avec toute la rigueur d'analyse nécessaire pour nous assurer d'une force et d'une cohésion syndicale toujours plus grandes.

Les poursuites contre les syndicats, les militants et militantes, et les instances ont toujours été utilisées comme instruments de répression par les employeurs et les gouvernements. Mais aujourd'hui, à cette répression coutumière, s'ajoutent des poursuites qui sont faites par des bénéficiaires, par des tiers, le public en général qui intervient par le biais de nouvelles procédures: petites créances, recours collectifs.

La CSN a salué l'adoption de ces lois parce qu'elles devaient permettre aux consommateurs d'avoir accès aux tribunaux. Ce droit n'était auparavant que théorique. Toutefois, dans la réalité, malgré ces lois, les consommateurs ont souvent été empêchés de réussir: Honda, mousse isolante d'urée formaldéhyde... alors que par ailleurs ces lois ont été utilisées pour réprimer les actions des travailleurs et travailleuses: St-Charles Borromée, CTCUM,

Nous ne demandons pas le retrait de ces lois qui devraient sanctionner des droits. Mais nous croyons essentiel d'affirmer les droits des travailleurs: droit d'association, d'affiliation, de négociation et de grève. Il faut permettre qu'à la source même, les travailleurs aient le droit clair d'entreprendre des actions, ce qui rendra inutilisables ces recours contre les travailleurs et travailleuses.

Cela est davantage nécessaire puisque les travailleurs ne peuvent exercer les moyens de pression habituels contre des usagers (comme à la CTCUM), contre des bénéficiaires (comme à St-Charles Borromée, d'autant plus que dans cette institution, c'est le curateur public qui administre les biens de plusieurs patients) ou contre d'autres compagnies tierces comme ils peuvent exercer des pressions sur leur employeur, lorsque celui-ci entreprend contre eux des poursuites judiciaires.

A- Le conseil confédéral de novembre 1981 a rappelé plusieurs revendications de législations qui auraient pour effet de tenir mieux en compte la réalité des relations de travail que ne le fait le Code civil rédigé et aménagé pour établir le droit individuel.

1) Un régime juridique distinct

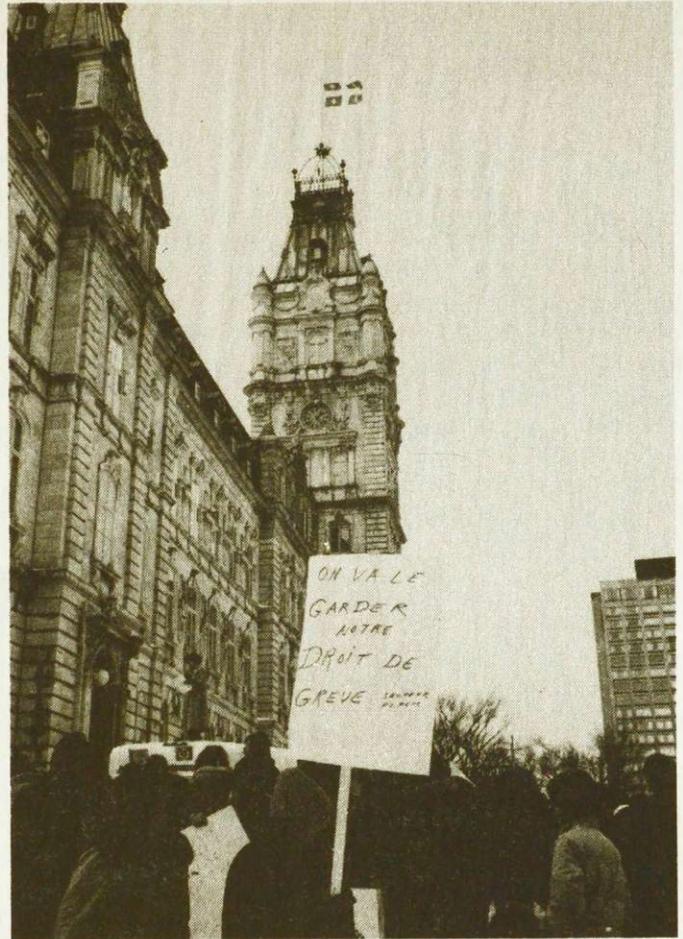
Comme nous l'avons vu dans l'affaire Reynold's, il n'est pas normal et juste que 55% des travailleurs, qui n'étaient pas présents lors de la grève de 1967, soient par la loi tenus responsables des dommages alors causés, comme s'ils avaient été les bénéficiaires d'un legs ou d'un testament. Il n'est pas normal et juste non plus que la loi ignore tout à fait les conditions "de la vraie vie" dans laquelle se déroule une action syndicale pour juger que du caractère "légal" de l'action et décider des responsabilités. Il n'est normal ni juste d'infantiliser les ouvriers et ouvrières au point où ils deviendraient assujettis à leurs organisations syndicales comme des enfants mineurs le sont à l'égard de leurs parents.

En fait, l'application d'un cadre juridique écrit en 1866, reproduisant le Code français de 1806, s'adapte difficilement à la réalité des relations de travail contemporaines et conduit à des situations anormales, lorsqu'elle ne conduit pas à la négation pure et simple de la justice.

En conséquence:
la CSN revendique l'établissement d'un régime juridique des relations de travail distinct et indépendant du droit civil. En somme, un véritable code du travail couvrant toute la réalité du travail.

2. La reconnaissance du droit permanent à la grève

Lorsqu'un contrat civil est conclu, les parties au contrat connaissent les valeurs et les considérations contenues. Ainsi, telle maison, située à tel endroit, sur tel terrain, construite en tels matériaux et ayant tel âge, vaut tant. Lorsque l'acheteur et le vendeur en conviennent et y consentent, il y a conclusion du contrat. Si d'aventure, un vice caché à l'acheteur est ultérieurement découvert, il a droit soit à une diminution du prix de vente ou à l'annulation du contrat, selon les circonstances.



Pourtant, dans les relations de travail, après avoir conclu une convention collective, un employeur peut augmenter unilatéralement les prix de la production et ainsi réaliser un plus grand profit qu'au moment de la signature du contrat collectif; il peut modifier l'équipement technologique de l'entreprise et faire produire plus aux travailleurs, parties au contrat collectif; il peut diminuer le nombre d'employés à son service; il peut même, et cela se voit, décider volontairement de ne pas respecter la convention collective. Le Code civil tellement respectueux des considérations du contrat civil, ne permet pas d'augmenter les salaires ou d'annuler les conventions collectives lorsqu'il s'agit de sanctionner les gestes de ces patrons. En fait, le Code du travail interdit toute grève pendant la durée de la convention collective. Pourtant si des grèves, même "illégalles" surviennent, c'est qu'elles ont une cause. En réprimant l'effet, la grève, sans réprimer la cause, le comportement du patron, les travailleurs et travailleuses subissent une injustice créée par la Loi.

En conséquence:
la CSN revendique la reconnaissance du droit permanent de recourir à la grève afin de forcer devant l'employeur, l'égalité des parties.

3. La cessation du recours aux lois spéciales

Les travailleurs et travailleuses du secteur public en 1972, en 1976 et en 1979, à chacun des fronts communs, ont apporté tous les soins pour que la grève, si elle survenait, soit déclenchée selon les conditions qu'imposait la Loi. Pourtant, en 1972 par la loi 19, en 1976 par les lois 253, 23 et 61, et en 1979 par la loi 62, les gouvernements Bourassa puis Lévesque ont modifié les "règles du jeu" pour rendre "illégal" une grève pourtant "légalement" déclarée.

En plus de constituer en soi une injustice (l'État employeur se servant de son paravent d'État législateur pour contrer son adversaire), cette pratique est nocive parce qu'elle entraîne fatalement l'irrespect des lois.

En conséquence:
la CSN revendique que cesse l'utilisation du parlement comme instrument d'action patronale par le biais de lois spéciales.

4. Le retrait de l'injonction

L'injonction est une procédure rapide et temporaire qui sert à résoudre un "conflit de droit". Ainsi, lorsqu'une personne est en train de couper des arbres centenaires sur un terrain et qu'une autre personne prétend être propriétaire de ces arbres, cette autre personne peut demander à la Cour d'émettre une injonction. On décidera ensuite qui est propriétaire des arbres.

L'injonction utilisée dans des "conflits d'intérêts" n'a pas la même fonction. Loin de protéger un droit apparent, elle vient anéantir le rapport de forces d'une partie (à 95% des cas, la partie syndicale). Ainsi une procédure qui a été prévue pour maintenir la justice est détournée de ses fins par les employeurs et est utilisée pour créer de nouvelles injustices.

En conséquence:
la CSN revendique le retrait de l'injonction des relations de travail.

5. La reconnaissance du piquetage

Le piquetage n'est reconnu dans aucune loi civile. Tout au plus le Code criminel (juridiction fédérale) permet

d'être présent aux abords d'une maison pour y donner de l'information. Cette absence de reconnaissance conduit à plusieurs conflits. En fait, la majorité des injonctions émises par les tribunaux traitent de la question du piquetage.

En conséquence:
la CSN revendique que soit reconnu le droit au piquetage au Code du travail.

6. La reconnaissance d'employeurs liés

Plusieurs employeurs réussissent à se soustraire aux pressions que doivent créer une grève. L'équilibre sur lequel s'appuient toutes les relations de travail est ainsi rompu. Les employeurs peuvent se soustraire aux pressions qu'engendre une grève en produisant dans un autre établissement (lorsqu'il s'agit de succursales d'un même employeur, comme dans la presque totalité des multinationales) ou en concluant avec d'autres entreprises des contrats d'approvisionnements, ou en utilisant le "voile corporatif" pour produire sous un autre nom les mêmes produits, ou en produisant une partie de la production avec les cadres.

Afin de permettre que l'équilibre soit rétabli, le Code du travail doit reconnaître qu'un employeur lié à un employeur chez qui une grève est déclarée, peut, lui également, faire l'objet d'actions syndicales concertées.

En conséquence:
la CSN revendique que soit reconnue la notion d'employeurs liés.

7. L'élimination des ingérences

Le Code du travail intervient à chacune des étapes de la vie syndicale pour imposer des règles, des délais, des modes de fonctionnement. Ces ingérences et ces interdictions sont sources de contestations et de tracasseries judiciaires dont sont victimes les syndicats. Le même Code qui prétend à l'égalité des parties n'impose aucune contrainte pour décider d'un lock-out, de la formation d'une association patronale, etc. En fait, le Code n'intervient que pour réglementer la vie syndicale.

En conséquence:
la CSN revendique l'élimination de toutes les interdictions et les ingérences contenues au Code du travail.

B- Le conseil confédéral de novembre 1981 a également rappelé qu'au niveau des actions syndicales elles-mêmes, les syndicats devaient devenir encore plus soucieux de pratiques adaptées à la possible répression judiciaire.



Cette pratique syndicale exige qu'un grand soin soit apporté à l'analyse préalable du rapport des forces. Avant même d'entreprendre une action, la pratique syndicale exige que nous connaissions bien l'état de l'employeur, le stock accumulé, ses alliés, les contrats réglés, ceux qui sont à venir. Elle exige également de développer la plus large solidarité, d'abord à l'intérieur du syndicat, en identifiant les objectifs de négociation et en s'assurant qu'ils sont partagés par la grande majorité; ensuite, au niveau local et fédératif, pour s'assurer de l'appui des syndicats de la région et du secteur; finalement, dans certaines entreprises de services, auprès des bénéficiaires eux-mêmes, qui sont parfois les premiers à tirer avantage d'une amélioration des conditions de travail.

Ces actions doivent être marquées par une discipline militante, c'est-à-dire respectueuse de la démocratie syndicale et de la solidarité.

De leur côté, la CSN et ses instances ont des responsabilités afin d'améliorer le rapport de forces des travailleurs et travailleuses affiliés. Le service confédéral des grèves, les rencontres de coordination des services régionaux et les comités de solidarité des conseils centraux sont des instruments mis à la disposition des grévistes pour briser l'isolement des luttes syndicales. De même la constitution par le congrès de juin '80 d'un comité de coordination des négociations recherche une plus grande efficacité au niveau local de toutes les négociations.

Les services de négociation mis à la disposition des syndicats par les fédérations et les services d'appui aident à réaliser un meilleur rapport de forces; mais ils ne peuvent se substituer aux travailleurs et travailleuses qui animent les syndicats. Ainsi, ce sont les syndiqués eux-mêmes qui doivent négocier, par le protocole de retour au travail, le retrait des poursuites. La négociation des protocoles de retour au travail est parfois aussi importante que la négociation elle-même. Le protocole de retour au travail doit donc être négocié avec la même détermination et à l'intérieur du même rapport de forces que la négociation.

Lorsque ce rapport de forces est insuffisant et que les travailleurs et travailleuses sont contraints d'accepter des conditions défavorables, alors c'est la responsabilité collective de la centrale de régler de manière à protéger et ceux qui se sont battus et tous les autres qui comptent sur la FDP pour se battre. Le FDP, c'est le pain des grévistes; on ne peut donc pas, par bravade et forfanterie, risquer qu'il soit régi par les tribunaux!



Cela signifie que la CSN peut et doit, lorsque le syndicat en a été incapable, rechercher le meilleur règlement, tenant compte des circonstances. Il n'y a ni formule magique, ni principe là non plus; il n'y a, comme toute, comme dans toutes les actions syndicales, qu'un rapport de forces.

Personne, nous surtout, ne souhaite payer les amendes et dommages. Ce qui importe, c'est d'établir les conditions préalables pour pouvoir gagner: gagner les luttes pour la syndicalisation, pour l'affiliation, gagner les négociations et les grèves.

