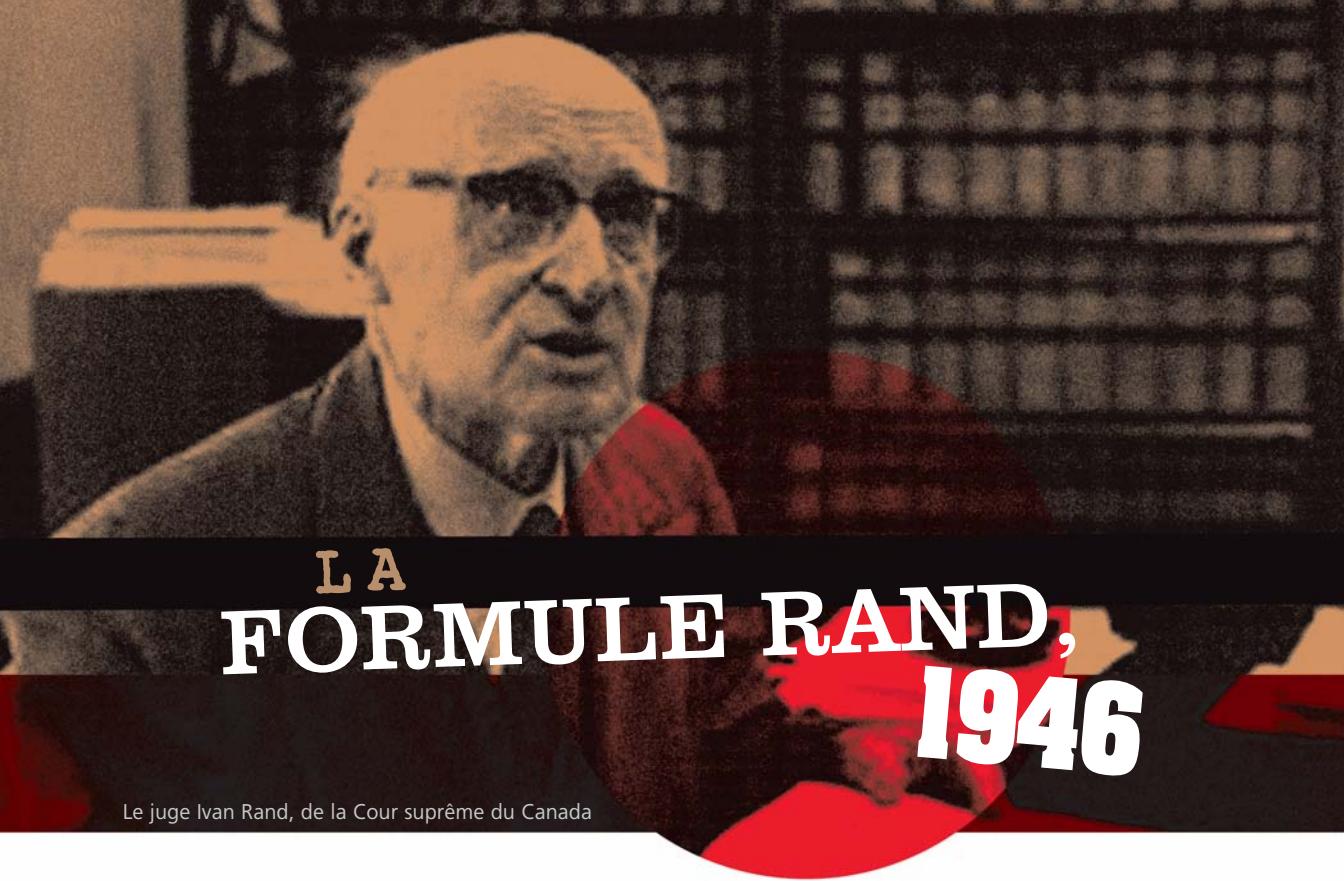




LA FORMULE RAND A ÉTÉ APPLIQUÉE PARTOUT OÙ LE SYNDICAT ÉTAIT ASSEZ FORT POUR OBLIGER LES EMPLOYEURS À L'ACCEPTER



LA FORMULE RAND, 1946

Le juge Ivan Rand, de la Cour suprême du Canada

La grève de l'usine Ford se termine en décembre 1945, à la condition que les principaux enjeux, l'atelier syndical et la retenue à la source des cotisations syndicales, soient soumis à un arbitrage. Le 29 janvier 1946, l'arbitre, le juge Ivan Rand, présente son rapport, qui est désormais connu sous le nom de « formule Rand ». Le juge Rand n'est pas en faveur de l'atelier syndical, mais il accorde la retenue à la source des cotisations syndicales.

La décision du juge Rand repose sur le principe fondamental voulant que toutes les personnes qui profitent des avantages procurés par un syndicat doivent payer des cotisations syndicales, qu'elles souhaitent devenir membres ou non. Cette décision devait être mise en application en obligeant la retenue à la source des cotisations syndicales. Le juge Rand écrit dans sa décision :

« Je considère tout à fait équitable que tous les employés soient tenus de porter leur part du fardeau des dépenses engagées pour l'application de la loi régissant leur emploi, c'est-à-dire leur convention collective; il est juste qu'ils assument leur part des coûts puisqu'ils profitent des avantages. »

Le juge Rand, le 29 janvier 1946.



Signature de la convention collective entre la section locale 200 et la société Ford du Canada, en janvier 1946

Grâce à la décision du juge Rand, la sécurité syndicale est assurée et la formule Rand devient rapidement un modèle de sécurité syndicale lors de la négociation collective, non seulement pour les TUA, mais pour tous les syndicats de l'ensemble du pays.

La formule Rand est appliquée partout où le syndicat est assez fort pour obliger les employeurs à l'accepter. Elle passe rapidement de la convention collective de l'usine Ford à d'autres conventions négociées avec des industries partout au Canada. En 1949, 40 usines du Canada représentées par les TUA sont couvertes par la formule Rand.

DES GAINS ET DES PERTES

La décision du juge Rand est un compromis et tout le monde est heureux du dénouement. Avant la formule Rand, un vaste réseau de délégués et d'anciens délégués syndicaux était en place dans l'usine. La perception mensuelle des cotisations syndicales tisse des liens étroits entre les délégués et les membres. La formule Rand libère les délégués de cette tâche. Il s'ensuit que les membres auront dorénavant moins de contacts directs avec leurs délégués. Par conséquent, les

délégués pourraient devenir plus indépendants des membres et les membres pourraient participer moins activement aux prises de décision de leur syndicat. Par ailleurs, le syndicat a plus de ressources et de temps pour se développer et travailler dans l'intérêt de ses membres.

La décision du juge Rand souligne aussi l'obligation du syndicat de maintenir l'ordre au sein de ses membres et lui confie la responsabilité d'empêcher le déclenchement de grèves sauvages. Des pénalités sont prévues pour le syndicat en cas de telles grèves.

Le juge Rand renforce les règlements canadiens du temps de la guerre, qui interdisaient la tenue de grèves sauvages. C'est l'une des différences qui existent alors entre la législation du travail du Canada et celle des États-Unis. Aux États-Unis, dans la foulée de la *Loi Wagner* de 1935, les travailleurs ont le droit de déclencher une grève pendant la durée d'une convention collective pour des questions non résolues comme la santé, la sécurité ou les normes de production. Par contre, au Canada, les travailleurs n'ont jamais eu le droit d'organiser de grèves sauvages.

Il faut attendre la fin des années 1970 pour que la formule Rand ait force de loi en Ontario et au Québec.



Cour suprême du Canada