



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8  
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

---

## Motifs de décision

Richard Vézina et autres,

*plaignants,*

*et*

Association internationale des machinistes et des  
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district  
des transports 140,

*intimée,*

*et*

Air Canada,

*employeur,*

*et*

Aveos Performance aéronautique inc.,

*partie intéressée.*

Dossiers du Conseil : 27616-C  
27635-C

Référence neutre : 2010 CCRI **540**  
Le 24 août 2010

---

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de M<sup>e</sup> William G. McMurray, Vice-président, ainsi que de MM. Daniel Charbonneau et Patrick Heinke, Membres, a étudié les plaintes mentionnées ci-dessus.

## **Représentants des parties aux dossiers**

Tous les plaignants se représentent eux-mêmes;

M<sup>e</sup> Amanda Pask et M. Michel Pelot, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140;

M<sup>e</sup> Fred Headon, pour Air Canada;

M<sup>e</sup> Antonietta Marro, pour Aveos Performance aéronautique inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> William G. McMurray, Vice-président.

[1] L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant pris connaissance des pièces produites par les parties, le Conseil est convaincu que la documentation dont il dispose lui suffit pour trancher la présente affaire sans tenir d'audience.

### **I – Nature des plaintes**

[2] Le 9 juillet 2009, M. Richard Vézina a déposé une plainte auprès du Conseil en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* dans laquelle il affirme que l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140 (le syndicat), a manqué au devoir de représentation juste auquel elle est tenue envers lui en vertu de l'article 37 du *Code*. Plus précisément, il allègue que le syndicat a agi de manière discriminatoire en décidant de tenir un vote de ratification complémentaire auprès des membres de l'unité de négociation affectés au groupe de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel (ATESO) relativement à une entente de principe visant à prolonger la durée de la convention collective alors en vigueur pour une période de 21 mois. Au cours du vote initial, dont les résultats ont été annoncés le 30 juin 2009, les membres de l'unité de l'ATESO ont rejeté l'entente de principe.

[3] M. Vézina n'est pas le seul membre de l'unité de l'ATESO à avoir déposé une plainte auprès du Conseil dans laquelle il allègue que la décision du syndicat de tenir un vote de ratification

complémentaire constituait un manquement au devoir de représentation juste. Le Conseil a reçu plus de 15 plaintes de ce genre. Dans bon nombre de celles-ci, il est aussi allégué que la conduite du syndicat était soit « arbitraire », soit empreinte de « mauvaise foi » et qu'elle contrevenait à l'article 37 du *Code*. Ce groupe, duquel fait partie M. Vézina, sera dorénavant désigné comme étant « les plaignants ».

[4] Le syndicat soutient que l'objet des plaintes – soit la décision du syndicat de tenir un autre vote de ratification – est une question qui relève des affaires internes du syndicat, lesquelles échappent à la compétence du Conseil aux termes de l'article 37 du *Code*. De toute façon, le syndicat nie l'allégation que sa conduite était arbitraire, discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi et nie toute prétention qu'il a manqué à son devoir de représentation juste.

[5] À titre de redressement, tous les plaignants demandent au Conseil d'annuler les résultats du vote de ratification complémentaire. Certains plaignants demandent aussi au Conseil de renvoyer l'affaire au syndicat pour que celui-ci négocie une nouvelle entente avec Air Canada (l'employeur ou l'entreprise).

[6] La présente décision du Conseil traite de toutes les plaintes de manquement au devoir de représentation juste contre le syndicat qui se rapportent à la décision de ce dernier de tenir un vote de ratification complémentaire.

## **II – Questions à trancher**

[7] Étant donné les observations du syndicat relatives à la portée de l'article 37 du *Code* dans le cadre des présentes plaintes de manquement au devoir de représentation juste, le Conseil doit déterminer, au moment où il rend sa décision sur lesdites plaintes, si le syndicat représentait « des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective » au sens de l'article 37 du *Code* lorsqu'il a décidé de tenir un deuxième vote de ratification.

[8] Si c'est le cas, le Conseil doit décider s'il est prouvé que le syndicat a agi de manière « arbitraire,

discriminatoire ou de mauvaise foi ».

### III – Faits

[9] Les faits pertinents ne sont pas contestés.

[10] Les plaignants sont tous membres de l'unité de négociation de l'ATESO et étaient des employés d'Air Canada durant la période pertinente.

[11] Le syndicat est l'agent négociateur accrédité, entre autres, d'une unité d'employés affectés au groupe de l'ATESO, qui travaillaient chez Air Canada ou pour d'autres employeurs : ordonnance du Conseil n° 9085-U datée du 21 avril 2006.

[12] Au printemps 2009, le syndicat et l'entreprise ont entamé des négociations collectives, puisque la convention collective applicable venait à échéance à la fin de juin 2009.

[13] La négociation a eu lieu dans le contexte des difficultés économiques auxquelles faisait face l'employeur, en tant que transporteur aérien, et des répercussions de ces difficultés économiques sur la capacité de l'entreprise de remplir ses obligations en temps opportun relativement aux régimes de retraite à prestations déterminées en place. Le sommaire du Résumé de l'étude d'impact de réglementation, publié dans le « *Règlement sur la capitalisation des régimes de pension d'Air Canada (2009)* », partie II de la Gazette du Canada (vol. 143, n° 16), le 5 août 2009, indiquait l'étendue du problème :

... Sans un moratoire immédiat sur ses paiements spéciaux aux caisses de retraite, Air Canada ne disposerait pas de la latitude financière et de la certitude réglementaire dont elle a besoin pour obtenir de nouveaux emprunts, ce qui pourrait la forcer à mettre fin à ses activités...

[14] Le 4 juin 2009, le gouvernement du Canada a nommé un juge à la retraite afin d'aider les parties à résoudre leurs différends liés au financement des caisses de retraite.

[15] Le 7 juin 2009 ou vers cette date, le syndicat et l'entreprise ont conclu une entente, laquelle

comprenait un moratoire sur certains paiements aux caisses de retraite pour une période de 21 mois. Au même moment, l'entreprise et le syndicat ont conclu une entente, qui devait être ratifiée, afin de prolonger de 21 mois la durée de la convention collective. Le syndicat a publié un bulletin à l'intention de ses membres de l'unité de l'ATESO afin de leur faire part du contenu de l'entente de principe (voir le bulletin du syndicat n° 056, daté du 9 juin 2009).

[16] Un vote de ratification a été tenu. Les membres de l'unité de négociation des travailleurs de l'ATESO n'ont pas ratifié l'entente de principe; le bulletin du syndicat n° 065, daté du 30 juin 2009, indiquait que 50,8 p. 100 des membres avaient voté contre l'entente.

[17] Les membres de l'unité de négociation des employés de bureau, aussi représentés par le syndicat, ont ratifié l'entente de principe; le bulletin du syndicat n° 066, daté du 30 juin 2009, indiquait que 93,2 p. 100 des membres avaient voté en faveur de l'entente.

[18] Les membres de l'unité de négociation du groupe des finances, aussi représentés par le syndicat, ont ratifié l'entente de principe; le bulletin du syndicat n° 067, daté du 30 juin 2009, indiquait que 87,5 p. 100 des membres avaient voté en faveur de l'entente.

[19] Après que l'entente de principe eut été rejetée par l'unité de négociation de l'ATESO, l'employeur a envoyé quatre lettres de clarification au syndicat, toutes datées du 6 juillet 2009. La première lettre traitait des objections et préoccupations liées au travail imparti par Aveos Performance aéronautique Inc. (Aveos) relativement aux aéronefs exploités par Air Canada; la deuxième lettre traitait des objections et préoccupations quant à la situation financière et opérationnelle d'Aveos; la troisième lettre traitait des objections et préoccupations relativement aux relations de travail; la quatrième lettre traitait des objections et préoccupations relativement au régime de retraite à prestations déterminées.

[20] Le syndicat a fait circuler des copies des quatre lettres de clarification de l'employeur et les a affichées sur son site Web.

[21] Le 6 juillet 2009, le syndicat a publié un bulletin d'information, ainsi que les dernières

nouvelles sur les négociations en annonçant sa décision de tenir un vote de ratification complémentaire auprès des membres de l'unité de l'ATESO. Les membres se prononceraient pour ou contre l'entente de principe, eu égard entre autres aux quatre lettres de clarification. Au même moment, les membres voteront, dans le cadre d'un scrutin distinct, pour ou contre une grève. La tenue du double vote a été fixée au 14 juillet 2009. Le bulletin d'information indiquait le syndicat avait reçu un avis juridique selon lequel « il y aurait probablement une demande de protection en vertu de la LACC » (traduction), si l'entente de principe était rejetée. On recommandait, dans le bulletin d'information, de voter en faveur de l'entente de principe.

[22] Le 6 juillet 2009, le syndicat a aussi publié un document « Questions et réponses » de quatre pages, qui dressait une liste des questions d'intérêt les plus fréquemment posées par ses membres, ainsi que les réponses à ces questions.

[23] Le 9 juillet 2009, la première des nombreuses plaintes de manquement au devoir de représentation juste relatives à la décision du syndicat de tenir un vote complémentaire le 14 juillet 2009 a été déposée auprès du Conseil. Quelque 16 autres plaintes, toutes identiques, ont été déposées les 9, 10 et 13 juillet 2009. Toutes ces plaintes étaient appuyées par une lettre commune d'une page, datée du 9 juillet 2009, où il était allégué que la décision du syndicat de tenir un autre vote constituait une « manipulation » de la procédure juridique du syndicat et que la décision était discriminatoire et illégale.

[24] Le 13 juillet 2009, la section locale 1751 du syndicat a publié le bulletin n° 046-2009, dans lequel elle exprimait son opposition autant à l'entente de principe qu'à la tenue d'un deuxième vote. Un paragraphe clé du bulletin mentionne ce qui suit :

L'exécutif de la section locale 1751 est en désaccord avec la procédure actuelle de ne pas impliquer le comité de négociation et est en désaccord de revoter sur l'entente. Par conséquent l'Exécutif ne supporte pas cette entente de principe.

[25] Le double vote a été tenu le 14 juillet 2009. Les membres se sont prononcés à 60,3 p. 100 en faveur de l'entente de principe. Le syndicat a annoncé les résultats du vote dans le bulletin n° 070, daté du 15 juillet 2009.

[26] Du 23 juillet 2009 au 13 août 2009, une autre douzaine de plaintes identiques de manquement au devoir de représentation juste ont été déposées auprès du Conseil; une lettre commune de quatre pages adressée au directeur régional du Conseil à Montréal a été présentée à l'appui de ces plaintes. La lettre mettait l'accent sur des dispositions des statuts et règlements du syndicat. On y alléguait que la décision du syndicat de tenir un autre vote contrevenait aux statuts du syndicat. On y alléguait aussi que les membres du comité de négociation du syndicat ont été exclus d'une rencontre qui a été tenue après que les résultats du vote de ratification initial aient été annoncés, et ces plaignants ont prétendu que l'exclusion constituait une violation des règlements du syndicat.

[27] Le 24 juillet 2009, plus d'une douzaine de plaintes additionnelles de manquement au devoir de représentation juste ont été déposées auprès du Conseil; ces plaintes étaient identiques et s'appuyaient sur une lettre commune d'une page. Les plaignants font partie d'un groupe d'employés de l'unité de négociation qui effectuent des travaux de grand entretien sur les aéronefs. Ils sont présentement affectés par Air Canada chez Aveos et sont préoccupés par la possibilité d'un transfert des emplois de Air Canada à Aveos. Ils prétendent que, puisqu'ils sont les seuls membres de l'unité de l'ATESO à être touchés par la question du transfert des postes à Aveos, ils devraient être les seuls membres qui ont le droit de vote relativement à cet aspect de l'entente de principe.

#### **IV – Le droit**

[28] L'essentiel des nombreuses plaintes est l'allégation que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste prévu au *Code* lorsqu'il a décidé de tenir un vote de ratification complémentaire.

[29] Le *Code* ne contient pas de dispositions concernant les votes de ratification. Par conséquent, le *Code* n'établit ni ne régit les conditions en vertu desquelles un syndicat peut ou doit tenir un vote de ratification. Le Conseil tire ses pouvoirs principalement et essentiellement du *Code*. Par conséquent, le Conseil ne se préoccupe généralement pas des questions liées aux votes de ratification.

[30] Le devoir de représentation juste auquel le syndicat est tenu est prévu à l'article 37 du *Code*, qui

se lit comme suit :

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[31] Essentiellement, cet article du *Code* interdit à un syndicat de se conduire de l'une ou l'autre des trois façons répréhensibles dans l'exercice des droits reconnus à ses membres par la convention collective. Il ne doit pas agir de façon arbitraire ou discriminatoire ni de mauvaise foi. Il doit plutôt examiner le problème objectivement et prendre une décision éclairée quant à la suite des événements après avoir examiné les divers éléments pertinents et contradictoires (voir *Vergel Bugay*, 1999 CCRI 45, au paragraphe 28).

[32] Étant donné la nature des allégations soulevées dans les plaintes et le type de mesures de redressement que les plaignants ont demandé au Conseil d'accorder, il est utile de souligner ce que le Conseil peut et ne peut pas faire en vertu du *Code*, lorsqu'il traite d'une plainte alléguant violation de l'article 37.

[33] Une fois qu'il est accrédité, un syndicat a le pouvoir exclusif, en vertu de l'article 36 du *Code*, de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation. Le syndicat a en contrepartie l'obligation, en vertu de l'article 37 du *Code*, d'agir de bonne foi et d'une manière qui n'est pas discriminatoire ou arbitraire. Le Conseil a dit que le devoir de représentation juste est le pendant du pouvoir exclusif du syndicat de se charger des griefs en vertu de la convention collective (voir *Virginia McRaeJackson*, 2004 CCRI 290, au paragraphe 6).

[34] L'article 37 renvoie expressément à la conduite du syndicat « à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective ». Ce libellé a pour but de limiter la portée du devoir de représentation juste du syndicat et, par conséquent, de limiter l'étendue de l'examen par le Conseil de la conduite d'un syndicat dans les affaires qui ne portent pas sur les droits prévus par la convention collective (voir *Nelson G. Burrows et autres* (1984), 57 di 205 (CCRT n° 488), à la page 214; *Stanley Warner* (1982), 51 di 146 (CCRT n° 403), à la page 157; *Dennis Dohm* (1983), 52 di 160 (CCRT n° 439), à la page 164; *Richard Connolly et*

*autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235), au paragraphe 107; et *Vergel Bugay*, précitée, au paragraphe 38). Le Conseil n'a donc pas compétence, en vertu de l'article 37 du *Code*, pour examiner la conduite d'un syndicat dans toutes les sphères d'activité de ce dernier. Le Conseil et son prédécesseur ont constamment affirmé que la portée du devoir prévu à l'article 37 du *Code* ne s'étend pas aux affaires internes du syndicat (voir *Terry Wilson et autres* (1986), 66 di 201 (CCRT n° 583), à la page 210). Cela signifie entre autres que, règle générale, le *Code* ne confère pas au Conseil le pouvoir d'examiner les actes d'un syndicat dans le cadre d'affaires purement internes comme l'administration ou l'application de ses statuts ou de ses règlements.

## **V – Position des parties**

[35] Comme il a été mentionné ci-dessus, pratiquement toutes les nombreuses plaintes faisaient partie d'une des trois catégories-types de plaintes.

[36] Le premier groupe de plaintes, déposées à compter du 9 juillet 2009, allègue que la décision, annoncée par le syndicat le 6 juillet 2009, de tenir un autre vote de ratification le 14 juillet 2009 constituait une « manipulation » du processus du syndicat et qu'elle était donc discriminatoire et empreinte de mauvaise foi. On n'y retrouvait aucune allégation de conduite arbitraire. Les plaintes se fondaient toutes sur la même lettre d'une page datée du 9 juillet 2009.

[37] Le deuxième groupe de plaintes, déposées entre le 23 juillet 2009 et le 13 août 2009, renvoie à une rencontre qui a eu lieu après l'échec du vote de ratification et de laquelle les membres du comité de négociation du syndicat ont prétendument été exclus. Les plaintes indiquent qu'une telle exclusion contrevenait à l'article 13.09 des règlements du syndicat. Les plaignants prétendent que la décision de tenir un autre vote de ratification contrevenait à l'article XVI des statuts du syndicat, et soutient de plus que, dans les journées ayant précédé le vote tenu le 14 juillet 2009, le syndicat a mené une campagne de propagande de terreur et de désinformation. On allègue dans les plaintes que le syndicat a agi d'une manière arbitraire et de mauvaise foi. Les plaintes se fondent toutes sur la même lettre de quatre pages et sur un certain nombre de documents déposés à l'appui.

[38] Le dernier groupe de plaintes, qui ont essentiellement toutes été déposées le 24 juillet 2009,

portait précisément sur les travailleurs de l'unité de négociation qui effectuaient des travaux de grand entretien et sur la possibilité de transfert des postes à Aveos. Les plaignants estimaient qu'eux seuls devraient avoir le droit de vote relativement à l'aspect de l'entente de principe qui portait sur la question de la transition, à un moment ou à un autre, du poste de certains travailleurs qui effectuaient des travaux de grand entretien chez Aveos. Il est allégué que le syndicat a agi de manière arbitraire et de mauvaise foi. Il n'est pas allégué que le syndicat a agi de manière discriminatoire. Les plaintes se fondent toutes sur la même lettre d'une page.

[39] Quelques plaignants ont déposé plus d'un type de plainte.

[40] Il est demandé au Conseil dans toutes les plaintes d'annuler le vote complémentaire tenu le 14 juillet 2009. Certains plaignants demandent au Conseil de forcer le syndicat à respecter les résultats du vote de ratification annoncés le 30 juin 2009. D'autres demandent au Conseil de contraindre le syndicat et l'entreprise de négocier une nouvelle entente de principe. D'autres demandent au Conseil de fixer une date à laquelle ces négociations doivent débiter. D'autres demandent au Conseil de réprimander le syndicat pour ses prétendues infractions à ses statuts et à ses règlements.

[41] Le syndicat a présenté sa réponse aux plaintes le 16 octobre 2009.

[42] La réponse du syndicat relative à la portée des pouvoirs du Conseil en vertu de l'article 37 du *Code* était courte et concise. Le syndicat soutient que les décisions quant au moment où un syndicat va sonder ses membres au moyen d'un vote secret relativement à une proposition de contrat et aux circonstances dans lesquelles il le fera sont des affaires internes purement administratives du syndicat, à propos desquelles le Conseil a constamment affirmé qu'elles ne font pas intervenir le devoir de représentation juste.

[43] Le syndicat a cité et invoqué une décision rendue par l'ancien Conseil en 1998, qui statuait que le Conseil n'était pas habilité à intervenir dans les affaires internes du syndicat comme la méthode de ratification ou, en fait, la décision de faire ratifier ou non une entente par les membres (voir *Richard Connolly et autres*, précitée, au paragraphe 107).

[44] Le syndicat affirme également que le Conseil n'a pas compétence en vertu de l'article 37 du *Code* pour intervenir dans les affaires internes du syndicat, par exemple la question de savoir si les actes du syndicat respectent ou non les statuts ou les règlements du syndicat. De toute façon, le syndicat est d'avis qu'il a pleinement respecté ses statuts et ses règlements, et ce, en tout temps.

[45] Le syndicat soutient aussi, abstraction faite des questions de compétence, qu'il n'a pas agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[46] Le syndicat a produit une réponse longue et exhaustive lorsqu'est venu le temps d'énoncer les antécédents et les faits qui étaient en litige durant les négociations, ainsi que les motifs qui ont ultimement donné lieu à la décision de tenir un vote de ratification complémentaire. La réponse du syndicat expose, de façon très détaillée, tout le contexte factuel et fournit un bon nombre de documents déposés à l'appui. La réponse du syndicat donnait des détails relativement aux effets de la crise économique mondiale et de l'effondrement des marchés financiers sur la situation financière de l'employeur, ainsi que relativement aux répercussions négatives de celles-ci sur la capacité de l'employeur de remplir ses obligations en matière de financement de ses divers régimes de retraite à prestations déterminées. Étant donné la date à laquelle la convention collective était censée prendre fin, c'était là le contexte économique dans lequel avait lieu la négociation collective. La position du syndicat, partagée par d'autres parties intéressées, était que si toutes les parties n'avaient pas réglé ces questions de manière exhaustive, cela aurait pu entraîner la fin des activités de l'entreprise.

[47] La réponse du syndicat, datée du 16 octobre 2009, donne beaucoup de détails sur les négociations ayant conduit au moratoire sur les pensions et à l'entente de principe, ainsi que sur le contenu de l'entente de principe et sur les quatre lettres de clarification. Cette partie de la réponse du syndicat, qui dresse une liste de tous les facteurs l'ayant mené à décider de tenir un autre vote de ratification, est d'environ deux pages. La réponse du syndicat reconnaît que certains membres n'ont pas voté en faveur de l'entente de principe, et se termine ainsi :

37. Cependant, le syndicat soutient qu'un différend politique interne ne permet pas de qualifier de mauvaise foi, d'arbitraires ou de discriminatoires les actions des dirigeants, des comités de négociation et des permanents du syndicat qui ont appuyé la tenue d'un deuxième vote et recommandé la ratification de l'entente de principe...

## VI – Analyse et décision

[48] Le Conseil a examiné l'ensemble des plaidoyers et des documents déposés à l'appui, versés au dossier. Cela a permis au Conseil de bien comprendre les questions en litige durant toutes les diverses négociations interreliées. Plus important encore, compte tenu des allégations soulevées dans les plaintes, le Conseil comprend bien le fondement des actes du syndicat, y compris les actes posés entre le 30 juin et le 6 juillet 2009, qui ont donné lieu à sa décision de tenir un deuxième vote de ratification. Les plaignants ont fourni une explication tout aussi complète de leurs préoccupations relativement au contenu de l'entente de principe visant à prolonger la durée de la convention collective pour une période de 21 mois et au processus ayant donné lieu à un vote de ratification complémentaire.

[49] Le Conseil conclut que la décision du syndicat de tenir un vote de ratification complémentaire le 14 juin 2009 relativement à l'entente de principe après la publication des quatre lettres de clarification par l'employeur est seulement une question d'affaires internes du syndicat. Le pouvoir, conféré au Conseil par le *Code*, de trancher des plaintes alléguant qu'un syndicat a manqué à son devoir de représentation juste envers ses membres ne s'étend pas, dans les présentes circonstances, à un examen de la question de savoir si la décision de syndicat de tenir un autre vote se conformait ou non à ses statuts ou à ses règlements. Le Conseil conclut donc que le syndicat ne représentait pas ses membres « dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective », au sens de l'article 37 du *Code*, lorsqu'il a pris sa décision de tenir un autre vote. Étant donné cette conclusion, le Conseil doit rejeter les plaintes pour motif d'absence de compétence.

[50] Quoi qu'il en soit, même si le Conseil avait compétence pour statuer sur l'objet des présentes plaintes en vertu du *Code*, le Conseil conclut qu'aucune preuve ne démontre que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi lorsqu'il a décidé, le 6 juillet 2009, de tenir un deuxième vote de ratification le 14 juillet 2009. L'insatisfaction de certains membres de l'unité de négociation quant à l'entente de principe, ainsi que leur déception quant au processus interne du syndicat ayant donné lieu à l'autre vote de ratification, ne prouve pas en soi que le syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire, ou de mauvaise foi. En l'absence d'une telle preuve, le Conseil

doit rejeter les plaintes.

[51] Le Conseil conclut qu'il n'y a pas eu violation de l'article 37 du *Code*.

[52] Le Conseil rejette les plaintes.

[53] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

---

William G. McMurray  
Vice-président

---

Daniel Charbonneau  
Membre

---

Patrick J. Heinke  
Membre