

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Dossier : 136424
Cas : CM-2012-6553

Référence : 2013 QCCRT 0418

Montréal, le 26 août 2013

DEVANT LE COMMISSAIRE : Pierre Cloutier, juge administratif

Cecile Doucet-Greene

Plaignante

c.

**Association des enseignantes et enseignants de Montréal (AEEM) /
Montreal Teachers' Association (MTA)**

Intimée

et

English Montréal School Board

Mise en cause

DÉCISION

[1] Dans une plainte qu'elle dépose le 20 décembre 2012, fondée sur l'article 47.2 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le **Code**), Cecile Doucet-Greene (la **plaignante**) prétend que l'Association des enseignantes et enseignants de Montréal (AEEM) / Montreal Teacher's Association (MTA) (le **syndicat**) a manqué à son devoir de représentation à son endroit et envers les membres de l'unité de négociation.

[2] Ces manquements sont énoncés comme suit dans la plainte :

1. The union has negotiated a local contract that does not apply equally to all members. I am subject to clause 8-6.01 paragraph 2, but certain members of the association cannot be.
2. The union has acted incorrectly when negotiating the local contract.
3. The union has violated its own by-laws.
4. It has not acted in my interest and that of my fellow teachers.

[3] Comme remède à ces manquements, la plaignante demande à la Commission de suspendre l'application de l'article 8-6.01 (il faut plutôt lire 5-6.01 paragraphe 2) de l'entente locale, d'appliquer ou d'ordonner l'application des règlements du syndicat, qu'une réprimande soit donnée au syndicat et qu'une amende ou toute autre mesure lui soient imposées.

[4] Le syndicat conteste la plainte et nie tout manquement à son devoir de représentation. Il soutient qu'en regard de la disposition que conteste la plaignante, un choix a été fait lors de la négociation et que ce choix a été ratifié par ses membres. Il fait aussi valoir qu'il n'a commis aucune faute envers la plaignante, que des éléments sont prescrits et que la Commission n'est pas le tribunal compétent quant à certains des reproches ou remèdes recherchés.

[5] Le English Montréal School Board (l'**employeur**) appuie la position du syndicat et ajoute que la plainte devrait être rejetée au seul motif que la plaignante n'a pas de préjudice né et actuel.

LES FAITS

[6] La plaignante enseigne le français dans une école dirigée par l'employeur. Depuis 1967, elle exerce différentes fonctions au sein du syndicat. Ce dernier représente « **Toutes les enseignantes et tous les enseignants, salariés au sens du Code du travail** » de l'employeur.

[7] En avril 2011, l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (l'**APEQ**) a conclu une convention collective avec le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (le **CPNCA**). Ces deux organismes ont, en vertu de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics*, RLRQ, c. R-8.2 (la **Loi sur la négociation**), le mandat de négocier les conditions de travail applicables aux enseignants, à l'échelle nationale.

[8] Cependant, la Loi sur la négociation laisse aussi place à la négociation de certaines conditions de travail dites locales. C'est dans ce contexte qu'après l'entente conclue entre l'APEQ et le CPNCA, le syndicat et l'employeur ont commencé la négociation, à la fin 2011, des conditions de travail applicables localement.

[9] Selon Ruth Rosenfield, présidente du syndicat et porte-parole à la table de négociation, l'un des enjeux pour l'employeur, lors de cette négociation, était la négociation d'une disposition lui permettant de transférer un enseignant dans un autre environnement, autrement dit une autre école.

[10] Après s'être objecté à cette demande, le syndicat a réalisé qu'une entente ne serait pas possible s'il ne l'acceptait pas. Comme il ne voulait pas perdre les acquis faits lors de cette négociation et qu'il n'y avait que trois cas connus où cette disposition aurait pu être appliquée, il a décidé d'y consentir.

[11] La clause de l'entente locale qui permet à l'employeur d'imposer un « *nouvel environnement* » à un enseignant a été incluse dans la section portant sur les mesures disciplinaires. Elle se lit comme suit :

5-6.01 A disciplinary measure shall take the form of a letter of warning, reprimand or suspension. A suspension may be with or without total salary. A suspension cannot last more than twenty (20) work days, unless there is an agreement to the contrary between the School Board and the Union.

Notwithstanding the above, the School Board may exceptionally enforce a compulsory transfer to address a serious disciplinary issue. Such a transfer would only be used at the discretion of the Human Resources Department of the School Board. Prior to exercising this option, the Human Resources Department shall first make a determination that providing the opportunity for the teacher to work in a new environment can be justified as being both necessary and desirable. In such a case, compulsory transfer may be used to replace another serious disciplinary measure.

[12] C'est à cette disposition que s'en prend la plaignante et au processus qui a conduit à sa négociation et à son adoption. Comme le document qui est joint à sa plainte exprime clairement ce qu'elle reproche au syndicat et que c'est ce qu'elle reprend à l'audience sous forme de témoignage, la Commission le reprend :

Dear Sir,

I would like to bring to your attention a serious violation of the principles of good faith and proper procedures that occurred between the leadership of the Montreal Teachers' Association (MTA) and its membership both preceding and during the last round of local negotiations with the English Montreal School Board (EMSB).

The union leadership agreed in principle to and recommended acceptance of offers that included the offer of forced transfer for disciplinary reasons, with no determined means of contesting the procedure, and the impossibility of its application to all teachers in the system, and this without even consulting the members a priori.

The following is the timeline of events that led to the acceptance of these offers.

1. In March 2010, a motion was presented by the teachers of Marymount Academy at the Reps' Assembly requiring that the leadership send a consultative document to every teacher to help determine the local demands. The motion was withdrawn when the president promised verbally that this would be done. It never was.

2. At the Reps' Assembly of Oct. 2010, when the proposed membership of the various union committees was being presented for a vote, I asked about the membership of the Negotiating Committee. The president replied that it was determined by the by-laws.

When I requested in Feb. 2012, to listen to the recording of that meeting as well as that of Nov. 30, 2011, the president and the executive committee refused.

The minutes are vetted by the president; this kind of pertinent remark is often left out of the minutes.

3. At the Reps' weekend workshop of Nov. 2010, the president, in a general discussion of possible union demands for the next round of local negotiations, asked the Reps to indicate by a show of hands their opinion regarding the School Board's possible offer of forced transfer for disciplinary reasons.

I spoke strongly against such an offer, explaining that I had been subjected illegally to that procedure, that the case had been won in arbitration; I explained that a forced transfer clause would make the individual teacher, but especially the Syndical Rep, extremely vulnerable to pressure within the school, thus greatly weakening the union.

The Reps strongly rejected the notion of forced transfer for disciplinary reasons.

4. The signing of the Provincial Contract in March 2011 permitted local negotiations to begin. No discussion of possible union demands occurred in April, May, September or October of 2011.

The documentation for the Reps' Assembly of October 2011 included the list of proposed membership of the various union committees. The list of local negotiators was not there, as per the president's remarks about the by-laws determining the local negotiators made at the October 2010 Reps' Assembly. This list was never presented for discussion, nor ever voted on.

5. At the Reps' Workshop, on the weekend of November 4-6, 2011, the president presented a document of proposed local demands. She asked for written suggestions on the form. After the coffee break, she stated that she had read all the suggestions, and that she and the other members of the negotiating committee would consider them. She then named the members of the negotiating committee, including the name of an executive member-at-large. When I pointed out that the member-at-large should not be a member of the negotiating committee as this was a violation of the by-laws, the president angrily rejected my remark.

6. The same document with very few changes was forwarded to the membership on dark blue paper in very small print. Very few amendments to the document were made at the Reps' Assembly of Nov. 30, 2011. These were deposited as the union's demands in December 2011. No mention was made of the committee members.

At the January 30, 2012 Reps' Assembly no mention was made of the item of forced transfer for disciplinary reasons. The president declared the February 22, 2012 Reps' Assembly to be a special meeting limited to the question of school calendars, a subject that had be referred to the Reps' a year previously. No minutes of the October, November and January Reps' Assemblies were made available. There was no discussion held about the local negotiations. In answer to a question about the minutes, the president acknowledged that she vets the minutes of the meetings.

7. An agreement in principle between the MTA and the EMSB occurred on February 29, 2012. Those offers were sent to the reps before the Reps' Assembly of March 22. On the documentation the president asks the reps to obtain a response from their members before the offers were explained. This document was the first reference to the offer of forced transfer for disciplinary reasons.

At the meeting, I moved a motion to postpone any vote on the offers to the Special General Meeting scheduled for March 27, 2012, because the teachers had been asked to pronounce themselves on the offers before the explanations had been given. The Chair ruled the motion out of order.

At this meeting, it became clear that ail members of the executive except one had served at various times on the Negotiating Committee, a violation of the English version of the by-laws.

One syndical rep asked to see the actual wording of the clause on forced transfer for disciplinary reasons. The president agreed to e-mail the clause. Another rep requested that the wording also be provided to the members at the Special General Meeting of March 27, 2012. The president agreed to this as well.

8. The president sent the information by e-mail to ail the reps on March 26, 2012. The wording does not clearly supply a method of recourse to this disciplinary

measure; it does not state that this measure is subject to grievance. It is clearly a loss in comparison to the former local agreement.

9. At the Special General Meeting of March 27, 2012, the union provided no documentation at all to the members other than the agenda, not even the summary of the offers sent into the schools before the Reps Assembly of March 22, 2012. In her right of reply, the president referred to the offer of forced transfer for disciplinary reasons as 'a pill that the members would have to swallow.' She never explained why that was so, nor did she explain why the employer wanted the clause so badly. The membership voted 105 to 17 to accept the offers.

10. It was only with the forwarding of the statement of account for 2011 and the proposed budget for 2012—2013 that the members learned that the executive had exceeded the budget of 2011—2012 for Syndical Days of \$13,000 by \$19,000 for a total of \$32,000. This was done without consulting the membership, and was probably the result of increasing the membership of the Negotiating Committee. The nomination papers of all the executive members have Ms. Rosenfield's name on them.

11. The local contract was signed on Oct. 30th, 2012

(Références à la preuve documentaire produite à l'appui omises)

[13] Au terme de la négociation, l'entente locale a été présentée à l'assemblée des membres et il y a été question de l'article 5-6.01. Selon madame Rosenfield, les membres ont voté dans une forte proportion (85 % - 86 %) en faveur de l'entente.

ANALYSE ET DISPOSITIF

[14] La Commission n'a pas un pouvoir d'enquête générale sur les activités des syndicats. Son pouvoir d'intervention est encadré par les articles 47.2 et suivants du Code. L'article 47.2 pour l'un circonscrit la portée du devoir de représentation qu'un syndicat a envers chacun de ses membres. Une plainte pour manquement à ce devoir ne peut être accueillie que si le salarié démontre que le syndicat a agi de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire ou a fait preuve de négligence grave à son endroit.

[15] Il s'agit d'un recours qui a pour but de protéger un intérêt individuel, celui d'un salarié, par opposition aux intérêts collectifs dont le syndicat est le garant en vertu du Code.

[16] Dans une décision récente, *Abdelilah c. Société de transport de Montréal* (2013 QCCRT 0384), la Commission résume comme suit le sens qu'il faut donner aux mots employés à l'article 47.2 pour circonscrire la portée du devoir de représentation :

Selon la décision de la Cour suprême, dans l'affaire *Noël c. Société d'Énergie de la Baie-James*, [2001] 2 R.C.S. 207, la mauvaise foi suppose une intention de nuire, un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile. En pratique cet élément seul est difficile à établir.

La discrimination comprend toutes les tentatives de favoriser un individu ou un groupe sans que le contexte des relations du travail dans l'entreprise ne le justifie. La mauvaise foi et la discrimination impliquent toutes deux un comportement vexatoire de la part du syndicat.

La conduite arbitraire porte sur la qualité de la représentation du syndicat. Elle implique qu'un syndicat ne doit pas traiter la réclamation d'un salarié de façon superficielle ou inattentive. Il doit faire enquête au sujet de celle-ci, examiner les faits pertinents et, le cas échéant, effectuer les consultations nécessaires.

Finalement, la négligence grave implique la commission d'une faute grossière, par exemple dans le traitement du grief d'un salarié. On est au-delà de l'incompétence.

[17] En l'espèce, la plainte doit être rejetée pour plusieurs motifs. Il n'y a pas un iota de preuve qui permet de conclure que le syndicat a manqué à son devoir de représentation envers la plaignante, c'est-à-dire qu'il a agi de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire ou a fait preuve de négligence grave envers elle. Tout ce que la preuve permet de conclure, c'est qu'elle n'est pas satisfaite du déroulement de la négociation et de sa conclusion.

[18] Or, le Code n'impose aucune exigence à un syndicat en ce qui concerne l'adoption du projet de convention collective qui sera déposé à l'employeur pour négociation et le déroulement de la négociation, y compris les propositions et les contre-propositions. L'encadrement en ces matières, s'il en est, est généralement prévu par les règlements du syndicat, dont le respect, comme la Commission l'a maintes fois écrit ne relève pas de sa compétence.

[19] Quant à la convention collective ou son contenu, tout ce que le Code exige c'est qu'avant de la signer, le syndicat doit y être autorisé au scrutin secret par un vote majoritaire de ses membres qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote (art. 20.3). Cette condition a été respectée.

[20] Quoi qu'il en soit, la plainte devrait aussi être rejetée parce que l'entente locale ayant été adoptée le 22 mars 2012, la plainte a été déposée après le délai de six mois que prévoit le Code.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

REJETTE la plainte.



Pierre Cloutier

M^e Pierre Moreau
PE MOREAU AVOCAT / LAWYER
Représentant de l'intimée

M^e Danilo Di Vincenzo
LES AVOCATS LE CORRE & ASSOCIÉS S.E.N.C.R.L.
Représentant de la mise en cause

Date de l'audience : 12 juin 2013

/ga

