

## **EYB 2018-302105 – Résumé**

### **Tribunal d'arbitrage**

*Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw)*

(approx. 22 page(s))

3 avril 2018

### **Décideur(s)**

Létourneau, Mario

### **Type d'action**

GRIEF réclamant le paiement des honoraires d'avocats engagés par le salarié dans le cadre d'une plainte déontologique devant son ordre professionnel. REJETÉ.

### **Indexation**

TRAVAIL; CODE DU TRAVAIL; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; INTERPRÉTATION; ARBITRAGE DE GRIEFS; ARBITRE; COMPÉTENCE; POUVOIRS; clause sur l'assistance judiciaire pour les poursuites civiles, pénales et criminelles; plainte déontologique devant l'ordre professionnel; demande de paiement des frais d'avocats

### **Résumé**

Le salarié est travailleur social au service de l'employeur. Le 18 décembre 2015, une plainte disciplinaire privée a été déposée à son sujet devant le conseil de discipline de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (le conseil de discipline). L'employeur n'a pas fourni d'avocat au salarié ni payé les honoraires de son avocat dans le cadre de l'audition de la plainte disciplinaire. Les frais professionnels de ses avocats s'élevant à 50 462,48 \$, le salarié dépose un grief réclamant à l'employeur qu'il paie cette facture conformément à ce qui est prévu à la convention collective.

Par la convention collective, l'employeur s'engage à protéger le salarié par une police d'assurance-responsabilité lorsque sa responsabilité civile est engagée dans l'exercice de ses fonctions. Une autre disposition prévoit aussi que le salarié qui doit témoigner sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de ses fonctions et qui doit invoquer son secret professionnel peut se faire accompagner par un procureur payé par l'employeur. Cette disposition prévoit aussi que si le salarié fait l'objet d'une poursuite criminelle ou pénale dans l'exercice de ses fonctions, il sera remboursé par l'employeur pour les frais d'assistance judiciaire engagés pour sa défense. Selon les règles reconnues d'interprétation, une disposition claire et précise n'a pas à être interprétée.

La notion de responsabilité civile ne couvre pas la plainte déontologique. Il est donc impossible de conclure que la disposition relative à l'assurance responsabilité peut permettre au salarié de se faire rembourser les honoraires de ses avocats. Par ailleurs, le salarié n'a pas été appelé à témoigner sur des faits portés à sa connaissance, il devait témoigner pour sa propre défense devant le conseil de discipline. Finalement, le sens commun et usuel des mots « poursuite pénale ou criminelle » ne permet pas d'y inclure la plainte déontologique. La convention collective ne prévoit donc pas l'obligation patronale de rembourser les frais engagés par le salarié dans le cadre de la poursuite déontologique qui le concernait. Le droit disciplinaire diffère du droit civil et du droit pénal ou criminel. L'arbitre ne peut ajouter à la convention collective afin de l'inclure. Le grief est rejeté.

### **Suivi**

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 3 avril 2018

---

**DEVANT L'ARBITRE : Mario Létourneau**

---

**Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)**

Ci-après « le Syndicat »

Et

**CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal  
(Les Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw)**

Ci-après « l'Employeur »

Plaignant : Jeremy Paul

Grief : PM-26-16

Convention collective : 13 mars 2011 au 31 mars 2015

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

## I- INTRODUCTION

[1] Le soussigné a été désigné le 10 mars 2017 par le Directeur par intérim de la médiation-conciliation, de la prévention et de l'arbitrage pour entendre ce grief.

[2] Les parties ont été convoquées en audience le 6 mars 2018 par lettre datée le 20 mars 2017.

## II- LA PREUVE

### Admissions des parties

[3] Les parties, lors de leurs discussions précédant l'audience, ont convenu de faire les admissions ci-après, contenues dans un document signé séance tenante qui se lit comme suit :

1. Les parties font les admissions d'usage;
2. Le grief est déposé comme pièce **P-1**;
3. La convention collective applicable en l'espèce est déposée comme pièce **P-2**;
4. Les clauses en litige de la convention collective prévoient :

#### ARTICLE 32 ASSURANCE RESPONSABILITÉ

**32.01** Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et n'exerce contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

**32.02** Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

Lorsqu'une personne salariée œuvrant auprès des bénéficiaires fait l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, les frais d'assistance judiciaire raisonnablement encourus pour sa défense lui sont remboursés si elle est acquittée.

5. Le 18 décembre 2015, une plainte disciplinaire privée a été déposée devant le Conseil de discipline de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes

- conjugaux et familiaux du Québec (ci-après « le Conseil de discipline ») contre le salarié, tel qu'il appert de la pièce **P-3**;
6. Le 6 janvier 2016, le jour où la plainte lui a été signifiée, le salarié a informé l'Employeur des procédures portées contre lui et a demandé à son coordonnateur, monsieur Harley Schwartz, qu'un avocat lui soit fourni pour le représenter;
  7. Environ une semaine après la signification des procédures, monsieur Harley Schwartz a indiqué au salarié qu'il n'avait pas reçu une réponse claire de la part de l'Employeur et que le salarié devait trouver un avocat par ses propres moyens;
  8. À ce jour, l'Employeur n'a pas fourni d'avocat aux fins de la plainte disciplinaire P-3;
  9. Le 22 janvier 2016, un état de la situation a été fait et à la suite d'une enquête interne, le DPJ a émis l'avis que la plainte était non fondée, tel qu'il appert du document intitulé « État de situation » signé par madame Assunta Gallo, directrice de la protection de la jeunesse aux Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw, daté du 22 janvier 2016, pièce **P-4**, mise sous scellée;
  10. Le salarié a retenu les services de la firme d'avocats Dentons Canada s.e.n.c.r.l. (ci-après « Dentons ») afin de le représenter dans le cadre de la plainte disciplinaire susmentionnée;
  11. Dès que le coordonnateur du salarié, Harley Schwartz, a indiqué au salarié qu'il devait trouver un avocat pour le représenter, le salarié a demandé à son coordonnateur que l'Employeur assume les frais de représentation;
  12. Le 17 mars 2016, le salarié a transmis à son coordonnateur, Harley Schwartz, une note intérimaire d'honoraires professionnels, tel qu'il appert du courriel du salarié daté du 17 mars 2016, pièce **P-5** ;
  13. Le 6 mai 2016, le Syndicat a déposé le grief, pièce P-1;
  14. Trois jours d'audience, tenus les 21, 22 et 23 mars 2017 devant le Conseil de discipline ont été nécessaires afin qu'un jugement scelle le sort de la plainte disciplinaire;
  15. Le 17 avril 2017, madame Assunta Gallo a transmis un courriel au salarié, tel qu'il appert du courriel daté du 17 avril 2017, pièce **P-6**;
  16. Le 13 juillet 2017, le salarié a été acquitté de tous les chefs d'accusations portés à son égard, tel qu'il appert de la décision du Conseil de discipline, pièce **P-7**;
  17. Le 25 juillet 2017, madame Assunta Gallo écrivait à madame Anca Andreia Ghiran, Chef de service de la gestion des risques chez CIUSSS de l'Ouest-de-l'île-de-Montréal, lui faisant parvenir la décision du Conseil de discipline et l'informait que le salarié allait faire parvenir une facture finale dans les plus brefs délais, tel qu'il appert du courriel du 25 juillet 2017, pièce **P-8**;

18. Le 6 septembre 2017, madame Assunta Gallo a transmis un courriel au salarié intitulé « Legal Fees/Order of Social Work Complaint », tel qu'il appert du courriel de madame Gallo daté du 6 septembre 2017, la pièce **P-9**;
19. Le 11 octobre 2017, une facture au montant de 50 462,48 \$ a été transmise au salarié par Dentons à titre d'honoraires professionnels et débours encourus pour assurer sa défense devant le Conseil de discipline, tel qu'il appert de la facture, pièce **P-10**;
20. Le 11 octobre 2017, le salarié faisait parvenir la facture finale à madame Assunta Gallo, tel qu'il appert du courriel du salarié daté du 11 octobre 2017, pièce **P-11**;
21. Le 22 novembre 2017, la chef de service Lisa Doucet a exprimé à la directrice de la DPJ le souhait que l'Employeur ait une approche plus proactive lorsque des salariés font l'objet d'une plainte disciplinaire et des conséquences qui peuvent s'en suivre, tel qu'il appert du courriel du 22 novembre 2017 de madame Lisa Doucet, Chef de service de l'Accueil/Program Manager au sein de la DPJ, pièce **P-12**;
22. Le 20 décembre 2017, madame Assunta Gallo informait le salarié que la compagnie d'assurances de l'Employeur ne couvrait pas ce type de réclamations, mais qu'elle continuerait les discussions pour trouver une solution au paiement des frais d'honoraires, tel qu'il appert du courriel de madame Gallo daté du 20 décembre 2017, pièce **P-13**;
23. À ce jour, l'Employeur n'a pas remboursé la facture P-10 telle que transmise par le salarié;
24. À ce jour, ni le salarié ni son Syndicat n'ont payé la facture P-10;
25. Les parties s'entendent pour soumettre la question suivante à l'arbitre :  
L'Employeur doit-il assumer les frais de représentation du salarié dans le cadre d'une plainte disciplinaire pour des gestes posés dans l'exercice de ses fonctions?

Signé ce jour à Montréal

Le 6 mars 2018

(s) Melançon Marceau Grenier & Scortino  
MELANÇON MARCEAU GRENIER & SCIORTINI  
Procureurs du Syndicat

Le 6 mars 2018

(s) Dubé Spinard  
DUBÉ SPENARD AVOCATS  
Procureurs de l'Employeur

[4] Les admissions suivantes ont également été faites lors de l'audience :

- 1- Les gestes posés par le Plaignant et qui ont donné lieu au dépôt d'une plainte contre lui l'ont été dans l'exercice de ses fonctions ou par le fait ou à l'occasion de celui-ci.
- 2- L'Employeur n'a pas offert les services d'un avocat au Plaignant parce qu'il considérait qu'il n'avait pas à le faire.

### ***Témoignage de Monsieur Jeremy Paul***

[5] Monsieur Paul, suite à une plainte privée portée contre lui, a dû comparaître devant le Conseil de discipline de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. Pour répondre à l'un des chefs contenu à la plainte, il devait dévoiler des informations couvertes par son secret professionnel. Son avocat a demandé qu'il soit relevé dudit secret et que soit rendue une ordonnance de non-divulgaration, non-publication et non-diffusion du nom des enfants et des « *signalants* » impliqués.

## **III- ARGUMENTATION**

### **Pour la partie syndicale par Me Mathilde Valentini**

[6] L'article 32 de la convention collective se lit comme suit :

#### **Assurance responsabilité**

**32.01** Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et n'exerce contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

**32.02** Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

Lorsqu'une personne salariée œuvrant auprès des bénéficiaires fait l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, les frais d'assistance judiciaire raisonnablement encourus pour sa défense lui sont remboursés si elle est acquittée.

[7] Selon Me Valentini, le texte des articles 32.01 et 32.02 de la convention collective couvre les frais encourus par un employé qui a retenu les services d'un procureur pour faire en son nom des représentations devant un conseil de discipline.

[8] On souligne que non seulement, tel qu'il appert de la pièce P-4, à l'interne, on a conclu que la plainte était non fondée, mais également que l'Employeur a supporté moralement le Plaignant qui devait se défendre devant le Conseil de discipline de son Ordre professionnel. En effet, dans la pièce P-6, datée le 17 avril 2017, sous la signature de Madame Assunta (Sue) Gallo, directrice de la protection de la jeunesse/Directrice provinciale, Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest de l'île de Montréal, on peut lire :

[...]

I appreciate all that you've undertaken to go through this process. I know this has been and continues to be a challenging process.

I want you to know how very much we value you as part of our team and the leadership skills and expertise that you bring forward.

[...]

[9] En plus du support moral apporté à Monsieur Paul, sous la signature de la personne mentionnée au paragraphe précédent, cette dernière lui a indiqué faire des démarches pour qu'il puisse possiblement être remboursé des frais encourus pour sa défense, le tout tel qu'il appert d'un message daté le 6 septembre 2017, pièce P-9, qui se lit en partie comme suit :

[...]

I'm saddened to hear the high amount of money it has taken for this situation to get resolved. I thank you personally for having taken this onto yourself. You are a dedicated and professional social worker.

I will send this information to our CISSS point person however I'm certain that a receipt will be requested so it can be sent to our insurers. Do you foresee being able to do that?

[...]

[10] Le Plaignant a effectivement fourni, tel que demandé, la note de ses avocats (pièce p-11).

[11] Une volumineuse correspondance entre divers intervenants, tous sympathiques à la demande de Monsieur Paul, est produite comme pièce P-12. Il en ressort, entre autres, que l'Ordre dont est membre le Plaignant, s'il offre auxdits membres la possibilité de s'assurer contre les poursuites civiles, n'offre pas, par le biais de sa compagnie d'assurances, celle de se protéger contre une plainte disciplinaire. Finalement, Madame Gallo avisera le Plaignant que l'assurance de l'Employeur, à sa grande déception, ne couvre pas les dépenses encourues par un salarié dans une telle situation.

[12] La procureure syndicale soumet que les dispositions de la convention collective et, par conséquent, celles de son article 32 doivent être interprétées dans leur

ensemble. Pour Me Valentini, l'intention des parties était de couvrir les dépenses encourues par un salarié pour se défendre contre toutes les poursuites qui pourraient être entreprises contre lui suite à l'exercice de ses fonctions. Elle cite l'article 1427 du *Code civil* qui se lit comme suit :

**1427.** Les clauses s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'ensemble du contrat.

[13] On réfère également à l'ouvrage de Morin et Blouin, *Droit de l'arbitrage de grief*<sup>1</sup>, où l'on peut lire, entre autres, ce qui suit :

**RÈGLE 2 : Les dispositions de la convention collective sont interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble**

**VIII.48** – Il s'agit d'une règle particulièrement importante qui découle des troisième et quatrième préalables (VIII.28). Cette règle exige que l'interprète considère l'ensemble des dispositions de la convention collective comme un tout. Elle postule que l'on ne saurait sans danger dégager le sens véritable de l'une d'elles en l'isolant ou l'extirpant de son milieu. Cette deuxième règle favorise ainsi une interprétation qui permet d'éviter des conflits entre les clauses conventionnelles et de respecter davantage l'ensemble de l'œuvre globale des parties. De cette manière, on reconnaît une portée relative à chaque disposition pour mieux sauvegarder la valeur globale de l'ensemble.

[...]

**VIII.50** – Bref, l'économie générale de la convention collective se comprend à la lecture de l'acte entier et les modalités de chaque chapitre et section visant un même sujet particulier s'interprètent les unes par les autres dans le contexte de ce sous-ensemble et en application de l'économie générale de l'acte entier et qui est lui-même encadré par le *Code du travail*. Une fois l'économie générale cernée, les clauses, termes ou expressions que l'on y trouve doivent être compris dans le contexte particulier de l'article, de la section ou du chapitre où ils sont situés. Il va sans dire que cette deuxième règle est, d'une certaine manière, complétée et précisée à l'aide de la troisième règle d'interprétation.

[...]

**RÈGLE 4 : La convention collective reçoit une interprétation libérale et positive permettant la réalisation de son objet et le respect de ses dispositions selon leurs véritables fin et portée**

**VIII.54** – Appelé à interpréter une convention collective, l'arbitre peut connaître des prises de positions irréconciliables et extrémistes de la part de représentants des parties. En raison de leurs intérêts respectifs, l'une d'elles peut, à l'occasion, chercher à se libérer de la lettre alors que l'autre insistera pour s'y cramponner. Il incombe à l'arbitre de rappeler que sa seule fonction consiste à interpréter libéralement la convention collective pour qu'elle respecte sa fin particulière recherchée et comprise au regard de l'économie générale du régime des relations du travail. Une approche rigide et restrictive ne saurait être

---

<sup>1</sup> Fernand Morin et Roberge Bouin avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> édition, Éditions Yvon Blais.

compatible avec les véritables sens, esprit et fin de la convention collective. Le droit du travail, dont participe la convention collective, permet la juste réalisation des droits qui, au niveau individuel, pouvaient autrement demeurer lettre morte. La Cour suprême du Canada a clairement dégagé cette donnée fondamentale :

[...]

Par cette démarche, on présume que l'intention du législateur ou que la commune intention des parties consistait à favoriser une conjoncture plus propice à l'exercice et à la protection des droits. En conséquence, l'interprétation d'une loi tout comme celle de la convention collective doivent être libérales. Pour ces mêmes raisons, il convient de retenir une approche souple pour que la convention collective atteigne sa finalité propre, compte tenu des modalités retenues par ses auteurs. À nos fins immédiates, il n'y a pas lieu de rappeler à nouveau l'état du droit québécois en matière de relations ouvrières en 1944, ni de faire ressortir quels problèmes avaient alors cours, ni d'analyser l'encadrement juridique retenu depuis 65 ans, ni non plus de mettre en évidence les raisons d'ordre social et économique retenues pour effectuer ces choix. Il nous suffit de souligner que la convention collective constitue la solution pratique mise de l'avant par le législateur en vue de procurer une voie collective aux salariés à la négociation de leurs conditions de travail. Cette dernière devient la véritable « charte de travail » de l'entreprise, s'imposant à tous pour mieux les protéger. En somme, la solution finale et pratique retenue par le législateur ne se retrouve pas, à proprement parler, directement au sein même du Code mais dans la convention collective qui est l'aboutissement de la négociation collective. De plus, ce moyen d'établir les conditions de travail fut d'abord d'un usage restreint alors qu'il est maintenant l'instrument général et souvent principal pour une partie importante de la population salariée. On comprendra que la convention collective, en raison de son cadre légal et de sa fonction, doit recevoir une interprétation libérale et souple qui permet la réalisation de son objet et assure l'accomplissement de ses modalités suivant ses véritables sens, esprit et fin. Cette règle primordiale d'interprétation de la convention collective devrait, croyons-nous, servir d'éclairage général à toute interprétation d'une disposition de cet acte.

[...]

**RÈGLE 11 : *Si on ne peut par ailleurs préciser l'intention commune des parties, la disposition de la convention collective s'interprète en faveur de celle qui ne pourrait autrement bénéficier de la pleine réalisation de cette disposition suivant ses véritables sens, esprit et fin***

**VIII.73** – En dépit des différentes règles d'interprétation qui permettent de rechercher et de préciser la commune intention des parties, il est parfois impossible d'y arriver avec satisfaction. En droit civil, on ne saurait ignorer l'article 1432 C.c.Q. concernant l'interprétation des contrats : « Dans le cas de doute le contrat s'interprète en faveur de celui qui a contracté l'obligation et contre celui qui l'a stipulée. Dans tous les cas, il s'interprète en faveur de l'adhérent ou du consommateur. » (art. 1432 C.c.Q.). En raison de l'économie du

régime des rapports collectifs du travail et de la finalité de la convention collective, nous nous devons d'adapter quelque peu cette dernière règle. Aussi, nous retenons que les lois du travail ont principalement et historiquement une fonction de protection. Puisque les salariés sont, en règle générale, les sujets que le législateur entend ainsi protéger de certains effets du régime général du droit, la convention collective devrait, en conséquence et par analogie, être interprétée, en cas de doute réel, en leur faveur. Cette approche ne serait que la conséquence pratique de la finalité protectionniste du régime.

**VIII.74** – La finalité du *Code du travail* et la fonction réservée à la convention collective, que nous avons déjà maintes fois rappelées, colorent et encadrent l'intention exprimée des parties à la convention collective. Il faut présumer que les parties négociaient en faveur des salariés sauf si une autre intention y est déclarée à l'égard d'une disposition particulière (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> préalables). Ce qui est parfois le cas dans le cadre d'une négociation « donnant donnant ». On remarque d'ailleurs une certaine hésitation, un certain malaise ressenti par l'arbitre en cette tentative de sortir de l'imbroglie où il peut alors se trouver. Nous croyons que l'économie de la convention collective exige de conclure, en cas de doute au sujet de la commune intention des parties, que cette disposition de la convention collective doit être interprétée en faveur de la partie qui devrait en bénéficier compte tenu de son objet et suivant ses véritables sens, esprit et fin. On peut appliquer par analogie l'approche retenue par la Cour suprême du Canada lorsqu'il s'agit d'un effort retenu par une partie pour obtenir un contrat en sa faveur : « C'est un truisme de faire remarquer que l'on doit éviter une interprétation d'une clause contractuelle ambiguë qui rendrait futile l'effort déployé par l'assuré pour obtenir la protection d'une assurance. ». Il peut être important de rappeler que même une clause contradictoire dans un contrat de travail est maintenant interprétée en faveur du salarié.

(Références omises)

On cite une décision de l'arbitre Me Huguette April dans l'affaire *Syndicat de l'enseignement de Champlain et Commission scolaire Marie-Victorin*, décision rendue le 28 janvier 2015, 2015 CanLII 3842 (QC SAT). On me réfère plus particulièrement aux paragraphes suivants :

[...]

[366] Ces deux griefs contestent le non-respect de la clause 5-12.01 de l'entente locale qu'il est opportun de reproduire à nouveau. Cette disposition se lit comme suit :

*« 5-12.01 La Commission s'engage à prendre fait et cause pour toute enseignante ou tout enseignant (y compris l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et la suppléante ou le suppléant occasionnel), dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la directrice ou le directeur) et convient de*

*n'exercer, contre l'enseignante ou l'enseignant, aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil la ou le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde. »*

[367] Essentiellement le Syndicat allègue que les faits invoqués dans la requête introductive d'instance à l'encontre de mesdames Cayer et Cadieux ont eu lieu pendant leurs journées de travail, et ce, alors qu'elles agissaient à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. Partant, jurisprudence à l'appui, il soutient que les conditions énoncées à la clause 5-12.01 sont présentes et, dès lors, la Commission aurait dû prendre fait et cause.

[368] La Commission allègue, pour sa part, qu'elle n'avait pas une telle obligation, contrairement aux prétentions du Syndicat, étant donné que l'élément déclencheur de cette poursuite au civil est la lettre de ces deux enseignantes du 4 mai. Cette lettre contient de nombreuses accusations à l'endroit de M. Arian, lesquelles, après enquête, se sont avérées non fondées, comme mentionné dans la mise au point du 30 juin. Cette poursuite ne résulte pas de gestes posés dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, ni pendant leur journée de travail. Les deux enseignantes ont agi par vengeance et pour des motifs purement personnels.

[...]

[375] Constatant toutefois que la clause en litige diffère de celle analysée précédemment en ce que les parties ont utilisé dans la clause 6.01 l'expression «*gestes posés par le fait ou à l'occasion du travail qu'il occupe comme policier*», l'arbitre précise que cette clause doit être interprétée libéralement de façon à lui faire atteindre ses objectifs. À cet égard, il écrit :

*« En d'autres mots, non seulement les gestes posés en faisant le travail de policier doivent être couverts, mais ceux aussi posés de façon connexe ou accessoire à ce travail. Dans un tel cas, le test doit être le suivant : y a-t-il un lien ou un rattachement entre le geste posé et le travail de policier ? Si la réponse est positive, il faut alors accorder l'assistance judiciaire. »*

[...]

[387] L'arbitre reconnaît néanmoins que la clause sur l'assistance judiciaire prévue à la convention collective doit être interprétée de façon libérale.

[...]

[394] De l'analyse de la jurisprudence et de la doctrine déposées, il ressort ce qui suit à l'égard de dispositions traitant de la responsabilité civile de l'Employeur à l'endroit de son préposé ou sur l'assistance judiciaire à lui fournir, étant entendu que l'application de ces enseignements devra prendre en compte le libellé de la clause 5-12.01, lequel, s'il peut être qualifié de similaire à certaines dispositions analysées, n'est pas pour autant identique.

- Une telle clause dans la convention collective doit être interprétée de façon libérale.

[...]

[14] Me Valentini conclut, de cette analyse de la doctrine et de la jurisprudence, que l'article 32 de la convention collective, comme elle l'a soumis d'entrée de jeu, couvre les poursuites disciplinaires.

[15] Subsidiairement, la procureure syndicale soumet que Monsieur Paul devait être assisté par un avocat qui, dans les circonstances, n'a pas été choisi par l'établissement. L'article 142 du *Code des professions* prévoit ce qui suit :

**142.** Toute audience est publique.

Toutefois, le conseil de discipline peut, d'office ou sur demande, ordonner le huis clos ou interdire la divulgation, la publication ou la diffusion de renseignements ou de documents qu'il indique, pour un motif d'ordre public, notamment pour assurer le respect du secret professionnel ou la protection de la vie privée d'une personne ou de sa réputation.

Se rend coupable d'outrage au tribunal, toute personne qui, par son acte ou son omission, enfreint une ordonnance de huis clos, de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

[16] Le *Code de déontologie* des travailleurs sociaux prévoit quant à lui ce qui suit :

6. – *Secret professionnel*

**3.06.01.** Le travailleur social doit respecter le secret de tout renseignement de nature confidentielle obtenu dans l'exercice de sa profession.

Le travailleur social ne peut être relevé du secret professionnel qu'avec l'autorisation de son client ou lorsque la loi l'ordonne.

Le travailleur social doit s'assurer que son client soit pleinement informé des utilisations éventuelles des renseignements confidentiels qu'il a obtenus.

[17] Compte tenu des dispositions mentionnées au paragraphe précédent, selon la procureure, Monsieur Paul devait, par l'entremise d'un avocat, formuler la demande qui a conduit à l'ordonnance de non-divulgation, de non-publication et de non-diffusion rendue par le Conseil de discipline.

### **Pour la partie patronale par Me Anne-Marie Dodds**

[18] Pour Me Dodds, l'article 32 couvre le salarié dans trois circonstances. Lorsque sa responsabilité civile est engagée, lorsqu'il est appelé comme témoin et lorsqu'il fait l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle, évidemment le tout par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

[19] Sur la nature du droit disciplinaire, on cite le *Précis de droit professionnel* dans lequel, sous la plume de Jean-Guy Villeneuve, Nathalie Dubé et Tina Hobday, Éditions Yvon Blais, on peut lire :

### 3. COMITÉ DE DISCIPLINE

La fonction disciplinaire au sein d'un ordre professionnel a été érigée en devoir par le *Code des professions*, puisque cette fonction se situe au cœur même de la mission fondamentale de l'ordre professionnel, soit la protection du public. C'est ainsi qu'un comité de discipline est créé statutairement par le *Code des professions* au sein de chaque ordre professionnel.

La juridiction d'un comité de discipline, telle que prescrite à l'article 116, se fonde essentiellement sur une plainte logée à l'encontre d'un professionnel pour une infraction à la réglementation de l'ordre, notamment au code de déontologie applicable, ou à la suite d'une infraction à la loi, en l'occurrence le *Code des professions*, ou à la loi particulière constituant l'ordre professionnel. Il s'agit là de la compétence attribuée au comité de discipline. Cette compétence peut s'exercer également par voie de plainte même si le professionnel n'est plus membre de l'ordre, pour autant que l'infraction ait été commise alors qu'il était membre de son ordre professionnel. En raison du caractère particulier du droit disciplinaire émanant du *Code des professions*, auquel la jurisprudence a souvent attribué le qualificatif de droit *sui generis*, il a même été considéré qu'un professionnel était poursuivable devant son comité de discipline même pour un acte dérogatoire commis par le professionnel à l'étranger.

[...]

(Références omises)

[20] On réfère également le Tribunal à un jugement de la Cour suprême dans l'affaire *Roger R. Wigglesworth*<sup>2</sup> dans lequel on peut lire :

[...]

À mon avis, si une affaire en particulier est de la nature publique et vise à promouvoir l'ordre et le bien-être publics dans une sphère d'activité publique, alors cette affaire est du genre de celles qui relèvent de l'art. 11. Elle relève de cet article de par sa nature même. Il faut distinguer cela d'avec les affaires privées, internes ou disciplinaires qui sont de nature réglementaire, protectrice ou corrective et qui sont principalement destinées à maintenir la discipline, l'intégrité professionnelle ainsi que certaines normes professionnelles, ou à réglementer la conduite dans une sphère d'activité privée et limitée: voir, par exemple, [...]. Il existe également une distinction fondamentale entre les procédures engagées pour promouvoir l'ordre et le bien-être public dans une sphère d'activité publique et les procédures engagées pour déterminer l'aptitude à obtenir ou à conserver un permis. Lorsque les disqualifications sont imposées

---

<sup>2</sup> *Roger R. Wigglesworth c. Sa Majesté La Reine et Le procureur général du Canada, le procureur général de l'Ontario et le procureur général du Québec*, [1987] 2 R.C.S., 1987 CanLII 41 (CSC), p. 560.

dans le cadre d'un régime de réglementation d'une activité visant à protéger le public, les procédures de disqualification ne sont pas le genre de procédures relative à une «infraction» auxquelles s'applique l'art. 11. Les procédures de nature administrative engagées pour protéger le public conformément à la politique générale d'une loi ne sont pas non plus le genre de procédures relatives à une «infraction», auxquelles s'applique l'art. 11. Toutefois, toutes les poursuites relatives à des infractions criminelles aux termes du *Code criminel* et à des infractions quasi criminelles que prévoient les lois provinciales sont automatiquement assujetties à l'art. 11. C'est le genre même d'infractions auxquelles l'art. 11 était destiné à s'appliquer.

[...]

[21] Selon la procureure patronale, le droit disciplinaire est clairement distinct du droit pénal et criminel. Au même effet, on réfère à un jugement de l'honorable Pierre Dallaire de la Cour supérieure<sup>3</sup> qui écrivait, entre autres, ce qui suit :

[...]

[18] Je dirai que les deux parties s'entendent admirablement pour affirmer le caractère *sui generis* du droit déontologique qui n'est ni du droit civil ni du droit pénal, mais qui tire des caractéristiques de l'un et de l'autre.

[...]

[53] Très rapidement, je soulignerai que le principe voulant qu'un Tribunal n'a que les pouvoirs qui lui sont donnés par sa loi constitutive découle de l'arrêt *Supermarché Jean Labrecque*, que l'on retrouve à l'onglet 8, d'un arrêt de la Cour suprême, l'affaire *Douglas College*, de même que de l'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire de *Louis Tremblay*. Ce dernier cas est un dossier où la Cour d'appel rappelle le caractère *sui generis* du droit disciplinaire, qui obéit à ses propres règles. C'est un arrêt très pertinent en l'espèce.

[...]

[74] Le droit déontologique emprunte au droit civil et emprunte au droit pénal. C'est là sa nature. Sous certains aspects, il est tiré ou inspiré du droit pénal et sous d'autres aspects, il est tiré du droit civil.

[75] À titre d'exemple, je n'ai pas retracé la référence spécifique, mais le procureur des mis en cause m'a souligné la possibilité, en droit déontologique, de plaider l'arrêt des procédures, ce qui est un emprunt évident au droit pénal.

[76] Par ailleurs, tous s'entendent pour dire que le fardeau de preuve en matière déontologique est la prépondérance de preuve, inspirée ou tirée du droit civil. C'est un exemple.

[...]

---

<sup>3</sup> *Me Claude Simard, ès qualité de Commissaire à la déontologie policière c. L'honorable juge Henri Richard et Joseph Lapenna et Brigitte Lafleur (défendeurs) et Comité de déontologie policière (mis en cause)*, 2009 QCCS 3349 (CanLII).

[79] Au contraire, c'est reconnaître que ce droit a des composantes tirées du droit civil et des composantes tirées du droit pénal. C'est ce qui en fait un droit particulier. Mais il n'existe pas dans un vacuum. Il est composé de caractéristiques qui proviennent souvent du droit pénal ou du droit civil.

[...]

[22] De son étude de la doctrine et de la jurisprudence invoquées aux paragraphes précédents, Me Dodds conclut que l'alinéa 2 de l'article 32.02, qui traite de poursuite pénale ou criminelle, ne peut trouver ici application.

[23] Traitant des circonstances où le salarié peut être appelé à rendre témoignage, on réfère au *Précis de droit professionnel* déjà cité et plus particulièrement à ce qui suit:

### **1.9 Contraignabilité du professionnel**

En vertu de l'article 147 du *Code des professions*, le comité de discipline possède tous les pouvoirs de la Cour supérieure pour contraindre les témoins. Le professionnel intimé étant considéré comme un témoin, il est donc contraignable.

De plus, l'article 149 du *Code des professions* précise que le témoin ou le professionnel qui témoigne devant le comité de discipline est tenu de répondre à toutes les questions ; il ne peut invoquer son obligation de respecter le secret professionnel pour refuser de répondre. Toutefois, son témoignage est privilégié et ne peut être retenu contre lui devant une instance judiciaire ou quasi judiciaire.

[...]

[24] On soumet que si le professionnel est contraignable devant un conseil de discipline, dans le cas qui nous occupe, Monsieur Paul n'est pas témoin mais partie. On rappelle l'article 149 du *Code des professions* qui se lit comme suit :

**149.** Le témoin ou le professionnel qui témoigne devant le conseil est tenu de répondre à toutes les questions. Son témoignage est privilégié et ne peut être retenu contre lui devant une instance juridictionnelle. Il ne peut invoquer son obligation de respecter le secret professionnel pour refuser de répondre.

Lorsqu'il y a ordonnance de huis clos au cours d'une séance conformément à l'article 142, toute personne au courant de ce témoignage est elle-même tenue au secret, sauf le droit du président de l'ordre dont est membre professionnel et des membres du Tribunal des professions d'en être informés dans l'exécution de leurs fonctions.

[25] L'obligation du professionnel de répondre au Conseil de discipline découle du mandat dudit Conseil de protéger le public. En l'absence de la disposition reproduite au paragraphe précédent, ce dernier serait dans l'impossibilité de remplir son rôle. Le secret professionnel n'existe pas pour protéger celui qui est lié par lui mais pour protéger ceux avec qui il fait affaire. C'est dans ce contexte que le Conseil de discipline devant lequel a comparu le Plaignant aurait rendu son ordonnance de non-divulgaration,

de non-publication et de non-diffusion. Ce serait une erreur de confondre le secret professionnel et l'obligation de confidentialité imposée par la *Loi sur la protection de la jeunesse*. On constate d'ailleurs que le Conseil de discipline n'a pas rendu de décision relevant le Plaignant de son secret professionnel et n'en a même pas fait état.

[26] Devant le Conseil de discipline, soumet la procureure, Monsieur Paul n'est pas appelé à témoigner pour le compte de l'établissement qui l'embauche et dans le but de défendre ce dernier.

[27] Ainsi, conclut Me Dodds, pour les raisons exprimées aux paragraphes qui précèdent, le premier alinéa de l'article 32.02 ne peut, lui non plus, s'appliquer en l'instance.

[28] De la même façon, opine la procureure patronale, le premier alinéa de l'article 32.01 ne saurait s'appliquer, puisqu'on y parle clairement d'assurance responsabilité destinée à protéger le salarié en matière de responsabilité civile. Or, on doit faire une distinction entre une plainte en déontologie et une poursuite civile. Sur cette question, elle réfère au *Précis de droit professionnel* déjà cité, plus particulièrement aux passages ci-après que l'on peut retrouver aux pages 238 et 239 :

### **2.5 Effet d'un jugement devant les instances civiles**

Un professionnel poursuivi en discipline peut également faire l'objet d'une poursuite civile pour les mêmes faits

[...]

De la même façon, la décision de l'instance disciplinaire n'aura pas l'autorité de la chose jugée dans le dossier civil, les fondements mêmes du dossier étant distincts les uns des autres.

(Référence omise)

[29] Selon la procureure patronale, si l'on n'a pas reproduit les mots « *responsabilité civile* » au deuxième alinéa de l'article 32.01, on n'en parle pas moins de la même chose.

[30] Conséquemment, soutient Me Dodds, on ne peut non plus invoquer l'article 32.01 pour justifier la réclamation du Plaignant.

[31] Dans *Droit de l'arbitrage de grief* de Morin et Blouin déjà cité, au sujet de la règle d'interprétation numéro 1 selon laquelle les dispositions de la convention collective claires et précises ne souffrent pas d'interprétation, on se réfère aux pages 501 et 502 où l'on peut lire ce qui suit :

**VIII.46** – Pour l'exégète, si les mots et les expressions sont conformes au sens usuel et à celui du dictionnaire, si la phrase respecte la syntaxe et que de ce tout, il ne se dégage qu'une seule idée, il n'y aurait pas d'interprétation possible. Il suffirait alors de reconnaître le sens et la portée de cette phrase ou de ce paragraphe clairs et d'en imposer l'application. Selon une approche systémique (VIII.5), dans les mêmes circonstances il faut, au préalable, vérifier si

le sens littéral ou apparent d'une modalité est conforme à la finalité du régime, du système en cause et s'il est cohérent avant de déclarer qu'il s'agit d'un texte clair. [...] L'arbitre doit établir en premier lieu si le texte est vraiment clair ou non. [...]

[...]

Cette première opération permet de vérifier si le sens littéral apparaît, à première vue, plausible et permet de comprendre et d'appliquer la disposition d'une manière qui ne perturbe pas nécessairement ni brusquement l'esprit et la logique de l'ensemble. S'il croit qu'il en serait ainsi, l'arbitre doit justifier cette décision préalable avant de poursuivre sa démarche interprétative ou d'y mettre un terme. [...]

**VIII.47** – Cette première règle indique bien le caractère supplétif des règles d'interprétation. Dès lors que l'arbitre constate par application de la méthode systémique que les termes sont effectivement clairs, il doit retenir ce sens, sans plus. Il n'importe pas que ce sens et que cette portée plaisent plus à l'une des parties ou que le sens de l'équité de l'arbitre en soit gêné. [...]

[32] L'arbitre ne peut modifier les dispositions d'une convention collective ou y ajouter. Si les parties avaient voulu couvrir les poursuites disciplinaires, elles l'auraient écrit, plaide la procureure patronale, qui se réclame de ce qu'écrivait l'arbitre Me Jean-François La Forge dans l'affaire *Ville de Mascouche*<sup>4</sup> et cite :

[...]

[56] L'arbitre intervient à titre d'interprète de la convention collective. Sa fonction vise donc essentiellement à dire le droit des parties tel qu'il existe selon la preuve offerte et le texte à appliquer. Ce rôle ne lui permet pas de se substituer aux parties par une intervention qui viendrait modifier, altérer ou autrement changer les termes de la convention collective. C'est d'ailleurs dans cet esprit que les parties ont limité les pouvoirs de l'arbitre en ces termes :

[...]

[33] Dans l'affaire citée au paragraphe précédent, on fait remarquer que la convention collective contenait une clause spécifique concernant la protection accordée au policier faisant l'objet d'une plainte en déontologie policière. Ici, souligne la procureure patronale, il n'existe pas de telle clause.

[34] On me réfère finalement à une décision de l'arbitre Me Francine Lamy dans l'affaire *Centre jeunesse Outaouais*<sup>5</sup>. Au paragraphe 30 de ladite décision on peut lire :

---

<sup>4</sup> *Fraternité des policiers de Mascouche inc. et Ville de Mascouche*, décision datée le 24 février 2014, 2014 CanLII 6905 (QC SAT).

<sup>5</sup> *Syndicat des professionnelles, des techniciens et techniciennes de l'Outaouais (SPTO-CSN) et Centre jeunesse Outaouais*, décision datée le 24 septembre 2015, 2015 CanLII 63873 (QC SAT).

[30] La clause 32.04 de la convention collective se trouve à l'article 32 intitulé « Pratique et responsabilité professionnelle » et sous la rubrique « Assurance-responsabilité ». Elle se lit comme suit :

**32.04** Dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, l'employeur fournit l'assistance légale nécessaire sans frais pour cette dernière. Lorsque la poursuite judiciaire est de nature pénale ou criminelle, l'employeur consulte la personne salariée sur le choix de l'avocat.

Me Lamy, traitant du rôle de l'arbitre, s'exprimait ainsi :

[39] Comme ma collègue Nathalie Faucher l'exprime au paragraphe 44 de sa décision dans *Association des policières et policiers de Sherbrooke et Sherbrooke (Ville de), (griefs individuels, Hugues Re et autres)*, (T.A., 2006-07-13), SOQUIJ AZ-50384274, D.T.E. 2006T-738, je suis d'avis que le rôle de l'arbitre consiste à rechercher le sens et la portée du texte qui reflète le mieux l'intention des parties. Il faut lire les termes de la clause à interpréter dans leur contexte, immédiat comme celui, plus global, de la convention collective, en retenant le sens qui s'harmonise le mieux avec son esprit.

Au sujet de la portée de la clause 32.04 plus haut citée, l'arbitre écrivait :

[68] L'objet de la clause 32.04 est bien différent de l'article 1463 C.c.Q. et de celui de la clause 32.02 : elle veut assurer au salarié poursuivi le bénéfice de la représentation par un avocat aux frais de l'employeur. La clause vise une panoplie de poursuites judiciaires, civiles, pénales et criminelles, le spectre d'application est beaucoup plus large que la responsabilité civile. [...]

Finalement, on cite ce que Me Lamy écrivait aux paragraphes 68 et 69 de sa décision, savoir :

[68] J'ai déjà expliqué que les assureurs doivent défendre leurs assurés sur la seule possibilité d'application du contrat, ce qui signifie qu'ils pourraient devoir le faire même si cela pourrait aller à l'encontre de leur intérêt sur le fond du litige. Accorder une large portée à l'obligation d'assistance judiciaire n'est pas davantage problématique en l'espèce, car la clause 32.04 n'exige pas un engagement aussi important de ce dernier. Fournir les services d'un avocat n'implique pas qu'il prenne « fait et cause » pour le salarié. Prendre « fait et cause » signifie défendre, épouser la cause de l'autre. Cette obligation est expressément prévue ailleurs, à la clause 32.02, dans le cas spécifique des poursuites en responsabilité civile auxquelles le salarié pourrait devoir faire face « du fait de l'exercice de ses fonctions ».

[69] Le but de la clause 32.02 est de mettre les salariés à l'abri des réclamations en responsabilité civile, tant pour leur représentation et leur défense que pour le paiement des indemnités en dommages pouvant en

découler. L'engagement alors pris par l'employeur de défendre le salarié s'inscrit dans une dynamique de minimisation des dommages qu'il pourrait éventuellement être tenu de payer l'indemnité à verser au poursuivant. Cette garantie sera exécutoire si l'employeur ne souscrit pas à une police d'assurance-responsabilité. Si, au contraire, il a pris une telle police, l'assureur assumera ce rôle et les indemnités à être versées s'il en est.

[35] Par ailleurs, soumet la procureure patronale, si le Plaignant a bénéficié du support moral de l'Employeur, cela ne lui crée pas de droit. Monsieur Paul, malgré ce support maintes fois exprimé, ne peut prétendre que l'Employeur s'est engagé. Même une erreur de la part de ce dernier ne saurait être créatrice de droit.

[36] Subsidiairement, plaide Me Dodds, si une entente était intervenue pour couvrir la réclamation de Monsieur Paul, le Syndicat aurait dû être impliqué ou être interpellé, eu égard à l'article 4.03 de la convention collective qui se lit comme suit :

**4.03** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.

#### **IV- ANALYSE**

[37] Il y a des décisions qui sont difficiles à rendre non pas parce que les faits sont compliqués ou que le texte soumis à interprétation est particulièrement sibyllin et peut conduire à plusieurs conclusions différentes. La difficulté réside parfois dans la sympathie que l'on éprouve à l'endroit de la réclamation et de son auteur, sympathie par ailleurs partagée de toute évidence par les supérieurs de Monsieur Paul dans la présente affaire, qui nous amènerait à lui donner raison s'il y avait quelque possibilité que le droit soit de son côté, ce qui, avec respect, n'est malheureusement pas le cas dans la présente affaire.

[38] Les faits sont ici admis et sont reproduits aux paragraphes 3 et 4 des présentes. La question à laquelle j'ai à répondre a été formulée par les parties au paragraphe 25 des admissions rédigées par elles. Elle se lit comme suit :

L'Employeur doit-il assumer les frais de représentation du salarié dans le cadre d'une plainte disciplinaire pour des gestes posés dans l'exercice de ses fonctions?

[39] Il n'est pas ici contesté que les gestes du Plaignant pour lesquels il s'est retrouvé devant le Conseil de discipline de son Ordre professionnel l'ont été dans l'exercice de ses fonctions.

[40] On demande que les frais d'avocat engagés par Monsieur Paul pour se défendre devant le Conseil de discipline soient assumés par son Employeur, lui-même ou par le biais d'une police d'assurance-responsabilité. On sait que, dans le cas qui nous occupe, une telle police d'assurance existait mais que l'assureur a éventuellement refusé d'assumer les honoraires de l'avocat retenu par le Plaignant.

[41] On a plaidé, du côté syndical, que l'article 32 de la convention collective donnait ouverture à la réclamation de Monsieur Paul. On a invoqué, entre autres, la règle d'interprétation énoncée à l'article 1427 du *Code civil*, ci-haut reproduite au paragraphe 12, ainsi que les règles 2, 4 et 11 que l'on retrouve dans l'ouvrage des auteurs Morin et Blouin, déjà cité. Ces règles sont reproduites avec une partie des commentaires faits à leur sujet au paragraphe 13 des présentes. J'ai très attentivement relu ces règles d'interprétation et ce qu'en disaient les auteurs et la jurisprudence qui m'a été soumise. J'ai essayé de voir si, en vertu de ces règles, je pouvais faire dire à l'article 32 de la convention collective autre chose que ce que, avec égards, j'y retrouve en m'inspirant de l'incontournable règle numéro 1 qui se lit comme suit :

Les dispositions de la convention collective claire et précise ne souffrent pas d'interprétation.

[42] Pour faciliter la tâche du lecteur, il convient de répéter ici les commentaires que faisaient, au sujet de cette règle numéro 1, les auteurs Morin et Blouin. Ils s'exprimaient ainsi :

**VIII.47** – Cette première règle indique bien le caractère supplétif des règles d'interprétation. Dès lors que l'arbitre constate par application de la méthode systémique que les termes sont effectivement clairs, il doit retenir ce sens, sans plus. Il n'importe pas que ce sens et que cette portée plaisent plus à l'une des parties ou que le sens de l'équité de l'arbitre en soit gêné. [...]

(Mes soulignements)

[43] L'article 32.01 de la convention collective se lit comme suit :

**Assurance responsabilité**

**32.01** Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et n'exerce contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

[44] Cet article, à son premier alinéa, traite de « *responsabilité civile* ». Ces termes sont définis dans le *Dictionnaire des relations du travail*<sup>6</sup> comme suit :

**responsabilité f civile – civil liability**

Obligation de réparer les dommages causés à autrui par sa faute ou par celle des personnes dont on a le contrôle ou des choses que l'on a sous sa garde.

Obligation de vigilance\*\*.

Il s'agit d'une notion connue qui ne souffre aucune interprétation. Le but recherché par un recours en responsabilité civile et le succès d'un tel recours n'a rien à voir avec le but et les conséquences possibles d'une plainte déontologique ou disciplinaire. Il est difficile, voire parfois périlleux, de tenter de démontrer l'évidence et d'élaborer à son sujet. Qu'il me suffise de dire qu'une déclaration de culpabilité du Plaignant devant son Conseil de discipline n'aurait d'aucune façon réparé les dommages possiblement causés à sa ou à ses prétendues victimes. Ces dernières auraient dû ou pu, pour obtenir réparation de tels dommages, entreprendre une procédure tout à fait différente devant un tribunal de juridiction civile qui n'aurait d'aucune façon été lié par une éventuelle déclaration de culpabilité du Conseil de discipline. Devant ce tribunal de juridiction civile, sauf au cas de faute lourde, l'Employeur ou son assureur auraient dû prendre fait et cause pour Monsieur Paul et, éventuellement, assumer ses frais de défense et indemniser les victimes au cas de condamnation. Cela peut sembler bizarre, incongru, contradictoire et même injuste que, pour les mêmes faits et gestes, l'Employeur soit tenu ou non d'assurer la défense de son employé et d'en assumer le coût selon l'instance où l'affaire est débattue. Aussi incongru que cela puisse paraître, si les parties, en utilisant des termes qui ne souffrent pas d'interprétation, ont prévu d'assurer une protection contre certaines poursuites en particulier et de ne pas le faire à l'encontre de certaines autres, l'arbitre n'y peut rien. Seules les parties peuvent négocier une correction à cette situation que d'aucuns pourraient qualifier effectivement de bizarre.

[45] On a, timidement, j'en conviens, soulevé la possibilité que le deuxième alinéa de l'article 32.01 ait une plus grande portée que le premier alinéa. Cet alinéa se lit comme suit :

*S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et n'exerce contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.*

Il m'est impossible de conclure que l'absence du mot « *civile* » après les mots « *assurance-responsabilité* » puisse signifier que l'on parle dans ce deuxième alinéa de quoi que ce soit de différent de ce dont il est question au premier alinéa. Celui-ci prévoit

<sup>6</sup> Gérard Dion, *Dictionnaire des relations du travail*, Les Presses de l'Université Laval, deuxième édition.

strictement la possibilité, dans les mêmes circonstances, que l'Employeur n'ait pas pris la précaution de se munir d'une assurance-responsabilité qui lui évite de payer lui-même les frais de défense de son employé et le montant d'une condamnation contre ce dernier le cas échéant.

[46] Ainsi, si le Plaignant devait avoir raison, cela ne pourrait, selon moi, être en vertu du paragraphe 32.01 de la convention collective.

[47] Le premier alinéa du paragraphe 32.02 de la convention collective se lit comme suit :

**32.02** Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

Monsieur Paul a peut-être eu à témoigner pour sa propre défense devant le Conseil de discipline. Cependant, toujours en vertu des mêmes règles d'interprétation, il n'était pas « *appelé à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions* » et, pour cette raison, prévoyait devoir invoquer son secret professionnel. Il était partie à cette procédure. Il n'y participait pas comme simple témoin ayant possiblement à formuler au tribunal une demande pour protéger son secret professionnel. Il faut aussi se rappeler que le secret professionnel vise la protection des gens qui font affaire avec ce professionnel et celle des informations qu'on lui confie.

[48] Ainsi, à mon humble avis, ce n'est pas non plus dans le texte du premier alinéa de l'article 32.02 de la convention collective que le Plaignant peut trouver la justification de sa réclamation.

[49] Le deuxième alinéa de l'article 32.02 de la convention collective se lit comme suit :

Lorsqu'une personne salariée œuvrant auprès des bénéficiaires fait l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, les frais d'assistance judiciaire raisonnablement encourus pour sa défense lui sont remboursés si elle est acquittée.

Le sens commun, usuel connu et régulièrement utilisé des mots « *poursuite pénale ou criminelle* » ne permet pas, selon moi, d'y retrouver la possibilité d'y inclure une citation ou une plainte devant une instance disciplinaire ou déontologique. Lorsque l'on a voulu protéger un employé dans un tel cas, ou bien on l'a écrit de façon claire et précise,

comme dans l'affaire de la *Fraternité des policiers de Mascouche* plus haut citée, soit on a utilisé des termes faisant en sorte que la clause «  *vise une panoplie de poursuites judiciaires, civiles, pénales et criminelles* », avec le résultat que «  *le spectre d'application* » soit beaucoup plus large, comme le disait l'arbitre Me Francine Lamy dans l'affaire *Syndicat des professionnelles, des techniciens et techniciennes de l'Outaouais* dans son paragraphe 68, plus haut cité au paragraphe 34 des présentes.

[50] De la même façon que les gestes posés par un salarié peuvent lui valoir à la fois une citation devant son conseil de discipline ou comité de déontologie et une poursuite en responsabilité civile, ils peuvent également l'amener devant un tribunal de juridiction criminelle. Selon que l'on juge que ces gestes constituaient ou non une faute lourde, en vertu du texte de l'article 32 de la convention collective, l'employé bénéficiera de l'appui de l'employeur dans les deux derniers cas, mais ce ne sera pas le cas lorsqu'il aura à se présenter comme partie pour répondre à une violation alléguée de son code d'éthique sur la base des mêmes faits. Encore une fois, cette situation peut sembler injuste, on est en droit de le penser, mais, malheureusement pour le Plaignant, et, j'ose le dire, à mon regret, je dois m'en tenir au texte de la convention collective que je considère clair et net. Agir autrement reviendrait à ajouter à la convention collective l'équivalent du texte que l'on retrouve, entre autres, dans l'affaire de la *Fraternité des policiers de Mascouche* plus haut citée.

[51] Il n'appartient pas à un arbitre de grief de palier à l'oubli ou à l'imprévoyance des parties qui ont négocié de bonne foi une convention collective à un moment où elles n'avaient peut-être pas imaginé que des circonstances comme celles qui font l'objet de la présente affaire puissent éventuellement se présenter. Il se peut également que les parties, en toute connaissance de cause, aient choisi de ne pas prévoir la protection ici réclamée, laissant le soin au professionnel de faire les démarches nécessaires pour se la procurer.

[52] Subsidiairement, la partie syndicale a soumis que le Plaignant, en vertu des dispositions du *Code des professions* et de son *Code de déontologie* reproduites aux paragraphes 15 et 16 des présentes, était dans l'obligation, par l'entremise d'un avocat, de formuler au Conseil de discipline devant lequel il a comparu une demande d'ordonnance de non-divulgation, de non-publication et de non-diffusion, ordonnance qui a dûment été rendue par ledit Conseil. Il ne m'apparaît pas que l'on puisse invoquer cet argument pour assimiler cette démarche à celle qui est prévue à l'article 32.02 de la convention collective où l'on prévoit la situation où le salarié est appelé à «  *rendre témoignage* » et qu'il prévoit devoir invoquer son secret professionnel. Dans le cas qui nous occupe, même si c'est l'avocat du Plaignant qui a fait cette demande d'ordonnance, ce dernier aurait pu la faire seul ou le Conseil de discipline aurait pu la rendre d'office. Il appert que les services d'un avocat ont été requis pour représenter Monsieur Paul pour préparer sa défense à la plainte déposée contre lui et l'assister tout au long de l'audience qui a duré trois jours.

[53] Le droit disciplinaire est différent et ne peut être assimilé ou confondu de quelque façon que ce soit avec le droit civil ou pénal. Sur cette question, je ne saurais mieux m'exprimer que ne l'a fait l'honorable Pierre Dallaire de la Cour supérieure dans l'affaire dont les passages pertinents sont reproduits au paragraphe 21 des présentes. J'emprunterai ses paroles pour réaffirmer que le droit disciplinaire « *a des composantes tirées du droit civil et des composantes tirées du droit pénal. C'est ce qui en fait un droit particulier. Mais il n'existe pas dans un vacuum. Il est composé de caractéristiques qui proviennent souvent du droit pénal ou du droit civil.* ». Ainsi, les textes de la convention collective qui garantissent aux salariés l'aide définie à l'article 32 en matière de poursuite civile, pénale ou criminelle ne prévoit pas une telle protection en matière disciplinaire.

## V- DÉCISION

**Pour ces motifs**, après avoir attentivement analysé la preuve, considéré soigneusement les enseignements des auteurs et la jurisprudence qui m'ont été soumis et sur le tout délibéré,

**Rejette** le grief.



---

**Mario Létourneau**  
**Arbitre**

Pour le syndicat : Me Mathilde Valentini

Pour l'employeur : Me Anne-Marie Dodds

Date d'audience : 6 mars 2018