

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2008-0588

Date : 11 mars 2008

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Nathalie Faucher**

---

**Le Syndicat des intervenantes en petite enfance de Montréal (CSQ)**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

**Le Centre de la Petite Enfance Mon monde à moi**

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) : M. Éric Denault

Grief(s) : n° du syndicat G26-9350-2006-01

Convention collective : 23 mars 2005 au 30 juin 2010

---

## **SENTENCE ARBITRALE**

(Article 100 C. tr.)

---

[1] Le 30 janvier 2007, j'ai été nommée par les parties pour entendre et disposer du présent grief par lequel le syndicat conteste la suspension sans solde à durée indéterminée imposée au plaignant en date du 19 septembre 2006 après que l'employeur ait été avisé du fait qu'une plainte avait été logée contre lui auprès du Directeur de la protection de la jeunesse. Ledit grief se lit comme suit (extraits) :

"Madame,  
Monsieur,

Nous vous avisons par la présente d'un grief relatif au sujet en titre.

### **EXPOSÉ DU GRIEF**

L'employeur a adressé au salarié un avis disciplinaire, s'exprimant par une suspension sans solde à durée indéterminée, le tout sans cause juste et suffisante, non fondée en fait et en droit. L'employeur ne traite pas le salarié avec justice tel qu'il s'est engagé à la clause 6-5.01 de la convention collective et a abusé de son droit de gérance.

L'employeur contrevient à la convention collective, et sans restreindre la généralité de ce qui précède aux articles 6-5.00 et à tout autre article pertinent.

### **CORRECTIF REQUIS**

Particulièrement, mais non limitativement :

- 1-Que l'arbitre ordonne à l'employeur de respecter la convention collective;
  - 2-Que l'avis disciplinaire soit annulé à toutes fins que de droit et soit retirés (sic) du dossier du salarié;
  - 3-Que l'arbitre annule les mesures et sanctions disciplinaires;
  - 4-Que l'arbitre ordonne à l'employeur de verser au salarié tout le salaire perdu;
  - 5-Que toutes les sommes dues portent intérêts au taux du code du travail.
- (...)"

[2] Malgré le libellé du grief, les parties ont admis que la mesure en litige était de nature administrative et non disciplinaire.

[3] Les parties ont convenu que la procédure de grief a été suivie, que l'arbitre est valablement saisie du présent litige et qu'elle a juridiction pour trancher la question qui lui est soumise.

### **LES FAITS**

[4] Les faits sont relativement simples et les parties ont convenu d'un certain nombre d'admissions. Ainsi, elles s'entendent pour dire que :

- o l'employeur est un organisme qui offre un service de garde à l'enfance. Il possède deux installations;
- o Le plaignant est technicien en service de garde et il détient un diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation en service de garde du collège Édouard

Montpetit. De plus, il a suivi différentes formations ponctuelles dispensées par le regroupement des centres de la petite enfance de la Montérégie;

- Le plaignant travaille chez l'employeur depuis au moins 1993;
- Le plaignant était disponible pour travailler durant la période de suspension.

[5] L'employeur a fait entendre M. Stéphane Soucy. Ce dernier témoigne être à l'emploi du Centre de la petite enfance Mon Monde à moi depuis le mois d'avril 2006 à titre d'adjoint administratif. Ses tâches consistent essentiellement à s'occuper de la comptabilité et de l'administration. De plus, il est convenu qu'il remplace la directrice de l'établissement, Mme Bédard, lorsque cette dernière est absente. Il précise en contre-interrogatoire qu'il est très rare qu'il doive prendre des décisions en lieu et place de Mme Bédard.

[6] Le 19 septembre 2006, Mme Bédard, est retenue à l'extérieur, c'est donc M. Soucy qui la remplace. Peu après son arrivée au travail, vers 9h10, la mère d'un enfant se présente à son bureau lui mentionnant qu'elle voulait porter plainte alléguant qu'un éducateur avait fait preuve d'agressivité envers son enfant. N'ayant aucun formulaire de plainte en sa possession, M. Soucy demande à cette dame de rédiger une plainte par écrit en identifiant l'éducateur concerné et en donnant une description des faits. Il offre également son aide. La dame lui réplique qu'une telle situation est intolérable et que son enfant a même eu une marque sur le bras. M. Soucy lui répond qu'il va s'informer auprès de Mme Bédard sur les mesures à prendre. Elle précise qu'elle ira porter plainte et elle quitte les lieux. En contre-interrogatoire, M. Soucy ne se rappelle plus si cette dame lui a donné d'autres détails de l'incident.

[7] Vers 9h35, M. Soucy reçoit un appel téléphonique de Mme Carole Rivest qui lui mentionne être conseillère aux plaintes au Ministère de la famille. Cette dernière l'informe qu'une plainte a été déposée auprès du Directeur de la protection de la jeunesse (ci-après « DPJ ») au sujet du plaignant. Elle l'avise qu'il doit procéder au retrait du plaignant de ses fonctions et lui explique les étapes à suivre. M. Soucy lui demande s'il peut lui laisser terminer sa journée de travail mais elle lui répond que non.

Mme Rivest l'informe également qu'il doit aviser le conseil d'administration du Centre de la petite enfance (ci-après « CPE ») de la situation. Finalement, elle l'informe qu'il devra se présenter au palais de justice en après-midi.

[8] Suite à cet appel, M. Soucy a contacté la présidente du conseil d'administration du CPE, Mme Maud Beaulieu, car il souhaitait valider avec elle ce qu'il devait faire étant entendu qu'il ne savait pas qui était Mme Rivest. Mme Beaulieu ne savait pas non plus quoi faire et il fut alors décidé de réfléchir à la situation.

[9] Immédiatement après cette conversation téléphonique, M. Soucy a reçu un appel de Mme Couture qui s'est présentée comme agente de ressources humaines du bureau du DPJ. Cette dernière lui a à son tour donné les mêmes instructions que celles données par Mme Rivest i.e. retirer le plaignant de ses fonctions, aviser le conseil d'administration du CPE et, finalement, se présenter au palais de justice en après-midi. Cette dernière lui dicte le contenu de la lettre à remettre au plaignant et, selon le témoignage de M. Soucy, lui mentionne de faire référence à l'article 76 de la Loi sur la protection de l'enfance.

[10] Compte tenu de cette seconde demande, M. Soucy décide donc d'écrire une lettre informant le plaignant du retrait de ses fonctions. Cette lettre se lit ainsi :

"Longueuil, le 19 septembre 2006

Objet : Retrait de fonction

Monsieur,

Par la présente, je tiens à confirmer que Le Directeur de la protection de la jeunesse m'a informé d'une plainte à votre sujet et que cela m'oblige de vous retirer de vos fonctions sur le champ et ce, temps (sic) et aussi longtemps que les procédures d'enquête auront lieux. Cela se réfère à l'article 76 sur la protection de l'enfance.

Espérant le tout conforme, je vous prie d'agréer, mes salutations distinguées.

(S)

---

Soucy Stéphane

Adjoint administratif (responsable durant les vacances de la directrice)

CPE Mon Monde à Moi. "

[11] Vers 10h30, M Soucy informe le plaignant du fait qu'il était retiré de ses fonctions et il lui remet la lettre ci-haut mentionnée. M. Denault lui dit comprendre la situation et qu'il va communiquer avec son syndicat.

[12] Vers 11h30, M. Soucy reçoit un appel téléphonique l'informant qu'il doit se présenter au palais de justice à 13h00. Il s'y rend donc et rencontre, selon son témoignage, Mme Couture et un procureur de la couronne. Une entente multisectorielle dans les situations d'enfants victimes d'abus sexuels et de mauvais traitements physiques par un tiers en autorité est alors complétée à cette occasion. Selon ce document, il appert qu'une policière est également présente. L'objet de la plainte est décrit comme suit :

"M. Denault aurait serré le bras et secoué X, lui laissant des marques sur le bras"  
(Le nom de l'enfant est omis afin de protéger son identité.)

[13] Par ailleurs ce même document fait état de la mesure suivante :

"Mesures de protection /discipline prise :  
Retrait des fonctions de l'éducateur"

[14] Suite à ces évènements, le plaignant a été accusé de voie de fait et a signé en date du 22 novembre 2006 une promesse remise à un agent de la paix afin de pouvoir être mis en liberté. Une des conditions qui lui ont été imposées est qu'il doit s'abstenir de communiquer directement ou indirectement ou être en présence physique avec la présumée victime.

[15] Suite à ce retrait, M. Soucy mentionne ne jamais avoir revu le plaignant.

[16] En contre-interrogatoire, M. Soucy allègue ne pas avoir pris une décision. Selon lui, cette décision lui fut imposée par des tiers soit, par les représentants du Ministère de la Famille et par ceux du DPJ. Il précise d'ailleurs que c'est Mme Rivest qui lui a dicté le contenu de la lettre à remettre à M. Denault. Cette dernière lui a dit que dès qu'une plainte était déposée au DPJ, le CPE devait retirer l'employé concerné de ses fonctions et ce, en raison de l'article 76 de la Loi. Ces mêmes informations lui ont été communiquées par Mme Couture qui lui a également spécifié que le retrait s'imposait puisque le plaignant était appelé à travailler avec des enfants. M. Soucy souligne qu'il

ne relevait pas de sa compétence de décider si le retrait devait être fait avec ou sans solde. Il croyait que Mme Bédard s'occuperait de cette question à son retour. Il reconnaît ne pas avoir questionné le plaignant au sujet des événements lorsqu'il lui a remis la lettre confirmant son retrait du travail. Il n'a pas cherché à obtenir sa version des faits parce que ce n'était pas de ses affaires.

## **ARGUMENTATION**

### *Plaidoirie de l'employeur*

[17] Selon l'employeur, la mesure ici contestée ne constitue pas une sanction disciplinaire au sens de la clause 6-5.00 puisque cette mesure n'a aucunement été prise à son initiative. Par ailleurs, l'imposition d'une mesure disciplinaire vise à amener un salarié à amender son comportement ce qui n'est certes pas le cas en l'espèce. La preuve non contredite démontre que M. Soucy a été informé du fait qu'un signalement avait été fait auprès du DPJ contre le plaignant par Mme Rivest conseillère aux plaintes du Ministère de la famille. Cette dernière lui donne également des instructions de retirer le plaignant de ses fonctions, d'aviser le conseil d'administration de l'établissement et de se présenter au palais de justice. Il reçoit un second appel téléphonique, cette fois, d'une représentante du DPJ qui lui donne les mêmes instructions et lui dicte même le texte de la lettre à remettre au plaignant. L'employeur estime donc ne pas avoir eu le choix d'agir de la sorte. M. Soucy ne prend donc aucune décision, ne fait aucune enquête et ne fait qu'appliquer les directives qui lui sont dictées par le DPJ. Il n'avait aucun contrôle sur la situation. Le plaignant n'avait plus le droit d'être en présence de l'enfant présumé agressé. Cela n'est pas une décision de l'employeur et la convention collective ne s'applique pas. Il devait respecter l'ordonnance émise.

[18] Quant à la question de la rémunération de cette période de retrait, l'employeur soumet que rien dans la convention collective ne lui impose l'obligation de rémunérer le plaignant. Il ne s'agit pas ici d'une suspension pour fins d'enquête. Il estime que la situation du plaignant s'apparente à celle d'une personne qui est incapable de fournir sa

prestation de travail telle que, par exemple, une personne incarcérée. Dans de telles circonstances, l'employeur n'a pas à rémunérer le salarié. Par conséquent, il y a lieu de rejeter le grief.

*Plaidoirie du syndicat*

[19] Le syndicat reconnaît que la mesure prise contre le plaignant n'en est pas une de nature disciplinaire mais bien administrative. En l'espèce, la preuve révèle que l'employeur a procédé à retirer le plaignant de son travail sans avoir fait la moindre enquête. Monsieur Soucy rapporte les paroles de tiers mais cela ne fait pas la preuve du contenu de ces échanges. Aucune copie de la plainte n'a été déposée et on ne sait pas au juste ce qui est reproché à M. Denault. L'article 76 auquel la lettre de suspension réfère ne vise aucunement les CPE mais uniquement les services de garde en milieu familial. Selon le syndicat, la condition imposée au plaignant était de ne pas être en présence de l'enfant, l'employeur pouvait le réassigner dans son autre installation. Le fait que des conditions aient été imposées au plaignant ne fait pas en sorte que l'on devait totalement l'exclure de son travail.

[20] Le plaignant possède une longue ancienneté et il a une formation en technique de service de garde. C'est son métier et sa carrière. Selon le syndicat, l'employeur ne pouvait suspendre un employé surtout sans preuve. De plus, le syndicat souligne que jamais l'employeur n'a fait la preuve qu'il a pris cette décision dans le but de rassurer les parents ou le public ou de protéger son image. L'employeur n'a pas respecté les critères de l'arrêt Cabiakman<sup>1</sup>. Le retrait imposé n'était ni raisonnable, ni juste, l'employeur n'a pas agi de bonne foi, ni équitablement en ne laissant pas l'opportunité au plaignant de donner sa version des faits et, finalement, la suspension était loin d'être courte et n'était pas à durée déterminée. Le syndicat plaide que la Cour suprême enseigne que de telles suspensions doivent être faites avec solde. En l'espèce, l'employeur devait permettre au plaignant de donner sa prestation de travail et il ne

---

<sup>1</sup> *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, [2004] 3 R.C.S. 195, 2004 CSC 55

pouvait le retirer du travail sans la moindre enquête et il devait le rémunérer durant la suspension. Par conséquent, il y a lieu d'accueillir le grief.

*Réplique de l'employeur*

[21] L'employeur soumet qu'il n'avait pas à vérifier la véracité de la plainte au DPJ. Il est obligé de retirer le salarié de par l'effet de la loi. Par ailleurs, quant à l'allégation du syndicat selon laquelle il devait replacer le plaignant dans une autre de ses installations, il souligne que tel remède n'existe pas dans la convention collective et n'a jamais été réclamé durant la procédure du grief. Il plaide que la jurisprudence déposée par le syndicat ne s'applique pas en l'espèce, puisque dans tous les cas, l'initiative de suspendre a été prise par l'employeur, ce qui n'est pas le cas ici.

*Réponse du syndicat*

[22] La décision de suspendre le plaignant a été prise par l'employeur, il doit donc en assumer les conséquences. Le plaignant devait être rémunéré.

**DÉCISION ET MOTIFS**

[23] Il s'agit donc dans un premier temps de déterminer la nature juridique de l'acte ayant fait en sorte que le plaignant ait été retiré de son travail en date du 19 septembre 2006. En effet, il ressort des prétentions de l'employeur que le retrait de ce dernier de ses fonctions résulte de la simple application de la loi et que ce geste n'est pas de son fait. De son côté, le syndicat estime que c'est l'employeur qui a posé le geste de suspendre M. Denault. Qu'en est-il?

[24] Avec respect pour l'opinion contraire, la soussignée estime que le geste de retirer le plaignant de ses fonctions résulte de l'action de l'employeur et ce, pour plusieurs raisons et je m'explique.

[25] La preuve révèle que le 19 septembre 2006, la mère d'un enfant confié à l'employeur souhaite porter plainte contre le plaignant. Elle rencontre donc M. Soucy qui est ce jour là en charge de l'établissement. Ce dernier lui indique qu'il n'a aucun formulaire de plainte en sa possession et qu'elle doit donc rédiger sa plainte par écrit.

Au cours de cette discussion, la mère informe M. Soucy que l'éducateur a fait preuve d'agressivité à l'endroit de son enfant et que ce dernier a même eu une marque sur son bras. Suite à cet entretien, la mère quitte les lieux et porte plainte auprès du DPJ. Monsieur Soucy recevra alors deux appels téléphoniques : le premier de la part d'une représentante du ministère de la Famille et Aînés et le second d'une représentante du DPJ. Toutes deux lui demandent de retirer immédiatement le plaignant de ses fonctions. Vers 10h30, M. Soucy remet la lettre de retrait de fonction au plaignant. Tout s'est fait en moins d'une heure trente.

[26] Or, à l'exception de l'employeur aucune des personnes ayant communiqué avec M. Soucy n'a l'autorité pour ordonner un tel retrait, ou du moins, pas directement.

[27] En effet, il appert de la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*<sup>2</sup> (ci-après « LSGÉE ») que lorsque le ministre constate que le titulaire d'un permis de centre de la petite enfance tolère une situation qui est susceptible de mettre en péril la santé, la sécurité et le bien-être des enfants à qui il fournit un service de garde, il peut suspendre, révoquer ou refuser de renouveler le permis du titulaire (article 28 (5°) LSGÉE) ou encore désigner une personne pour administrer provisoirement le Centre de la petite enfance (article 66 (2°) LSGÉE). C'est donc au titulaire du permis de veiller à ce que ses employés offrent un service de garde éducatif de qualité respectant les objectifs de la loi incluant notamment le respect de la santé, de la sécurité et de bien-être des enfants qui lui sont confiés. Ce n'est que s'il fait défaut de remplir cette obligation que le ministre interviendra de la façon décrite précédemment et non en s'immisçant dans le cadre des relations entre l'employeur et ses employés. Il peut donc intervenir au niveau du permis mais certes pas au niveau des relations de travail.

[28] Le *Règlement sur les services de garde éducatif à l'enfance*<sup>3</sup> comporte quant à lui des dispositions ayant trait aux qualités requises pour travailler dans un CPE. Ainsi, l'article 4 stipule ce qui suit :

---

<sup>2</sup> *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, L.R.Q. c. S-4.1.

<sup>3</sup> *Règlement sur les services de garde éducatif à l'enfance*, R.Q. c. S-4.1.1, r.2.

" 4. Toute personne qui travaille dans une installation d'un centre ou d'une garderie pendant les heures de prestation des services de garde, y compris un stagiaire et un bénévole qui s'y présente régulièrement ne doit pas être l'objet d'un empêchement ayant un lien avec les aptitudes requises et la conduite nécessaire pour occuper un emploi dans un centre ou une garderie, à moins qu'il ne s'agisse d'un acte ou d'une infraction criminels, autres que ceux mentionnés à l'annexe de la Loi sur le casier judiciaire (L.R.C. 1985, c. C-47), pour lequel elle a obtenu le pardon.

Il en est de même, compte tenu des adaptations nécessaires, pour les membres du personnel d'un bureau coordonnateur de la garde en milieu familial affectés à la gestion du bureau, à la reconnaissance, à la surveillance ou au soutien pédagogique et technique des responsables de services de garde en milieu familial qu'il a reconnues.

Avant leur embauche, ces personnes doivent consentir par écrit à la vérification des renseignements nécessaires à l'établissement d'un tel empêchement. Elles doivent aussi, selon le cas, consentir à la communication de l'attestation d'absence d'empêchement au demandeur de permis, au titulaire de permis ou au bureau coordonnateur, selon le cas, ou soumettre à son appréciation, après en avoir pris connaissance et si elles maintiennent leurs candidatures, la déclaration de renseignements pouvant révéler un empêchement.

Le présent article s'applique également à la personne qui effectue régulièrement le transport des enfants pour le compte d'un titulaire de permis.

D. 582-2006, a. 4. "

[29] La notion « d'empêchement » réfère, en faisant les adaptations nécessaires, aux motifs de refus énumérés aux paragraphes 2 et 3 de l'article 26 de la LSGÉE lesquels se lisent comme suit :

" 2° le demandeur ou un de ses administrateurs a ou a déjà eu un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou morale des enfants auxquels il veut fournir des services de garde ;

3° le demandeur ou un de ses administrateurs est accusé ou a été déclaré coupable d'une infraction ou d'un acte criminels ayant un lien avec les aptitudes requises et la conduite nécessaire pour la tenue d'un centre de la petite enfance ou d'une garderie ;"

[30] L'article 20 du présent règlement précise que chaque membre du personnel doit être détenteur d'un certificat, datant d'au plus 3 ans, attestant la réussite d'un cours de secourisme général d'une durée minimale de 8 heures ou d'un cours d'appoint d'une durée minimale de 6 heures visant la mise à jour des connaissances acquises dans le cadre du cours de secourisme général.

[31] Le règlement prévoit en outre que le titulaire du permis doit s'assurer que deux membres du personnel de garde sur trois soient qualifiés i.e. qu'ils détiennent un diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance ou toute autre équivalence reconnue par le ministre (articles 22 et 23 du règlement).

[32] Il a été démontré que le plaignant était détenteur d'un tel diplôme d'études collégiales. Par ailleurs, il y a lieu de présumer, compte tenu du fait qu'il est à l'emploi du CPE depuis au moins 1993, que jusqu'à ce que la présente affaire ne survienne, il n'existait pas d'empêchement pour qu'il détienne un tel poste.

[33] Le législateur a spécifiquement confié au titulaire du permis, **donc à l'employeur**, la tâche de disposer du personnel qualifié lui permettant de rencontrer toutes les exigences émanant de la loi et des règlements, le tout, tel qu'il appert de l'article 18 du règlement lequel se lit comme suit :

" 18. Le titulaire d'un permis doit disposer du personnel qualifié nécessaire pour assurer une saine gestion et voir au fonctionnement du centre de la petite enfance ou de la garderie dans le respect des obligations et des responsabilités qui lui sont dévolues par la Loi et ses règlements.

D. 582-2006, a. 18."

[34] C'est donc ce dernier, et non un représentant du ministère de la Famille et des Aînés, qui doit s'assurer de retirer la personne qui ne répond plus aux exigences de la loi ou prendre les mesures nécessaires afin que ses employés respectent leurs obligations et assument correctement leurs responsabilités. Ce retrait doit de plus s'effectuer en tenant compte des principes applicables en matière de relations de travail ainsi que des dispositions de la convention collective.

[35] Monsieur Soucy a témoigné à l'effet qu'on lui a dicté le contenu de la lettre à remettre au plaignant et qu'on lui a conseillé de référer à l'article 76 dudit règlement. Cette disposition se lit comme suit :

" 76. Avant de refuser de renouveler, de suspendre ou de révoquer la reconnaissance d'une responsable d'un service de garde en milieu familial, le bureau coordonnateur doit l'aviser par écrit des motifs qu'il invoque et lui donner, dans un délai de 15 jours de la réception de cet avis, l'occasion de présenter ses observations.

Nonobstant le premier alinéa, le bureau coordonnateur doit suspendre la reconnaissance de la responsable immédiatement lorsque celle-ci ou une personne qui réside avec elle fait l'objet d'un signalement retenu par le directeur de la protection de la jeunesse. Dans ce cas, le bureau coordonnateur doit l'aviser par écrit et sans délai de sa suspension, ainsi que les parents des enfants qu'elle reçoit et lui donner l'occasion de présenter ses observations dès que possible mais, dans tous les cas, dans un délai qui ne peut excéder 10 jours.

La personne dont la reconnaissance est suspendue en vertu du deuxième alinéa ne peut, sous peine de révocation, fournir des services de garde pendant la durée de sa suspension.

D. 582-2006, a. 76."

[36] Comme on peut le voir, cette disposition traite de la situation particulière d'un signalement retenu par le DPJ dans le contexte d'un service de garde en milieu familial et non d'un CPE. Le pouvoir d'intervention est alors confié au bureau coordonnateur puisque seul ce dernier a la responsabilité de reconnaître une personne à titre de responsable d'un service de garde en milieu familial (article 41 de la LSGÉE). De plus, le législateur a notamment confié au bureau coordonnateur la mission de surveiller l'application des normes établies par règlement concernant les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial (article 40 de la LSGÉE). Il est donc normal de lui confier les outils nécessaires à l'exercice de sa mission et de lui donner le pouvoir de suspendre la reconnaissance du responsable du service de garde lors d'un signalement au DPJ. Il ne s'agit donc aucunement d'une suspension au sens habituel du droit du travail i.e. une action qui consiste à priver un salarié de son travail avec ou sans solde mais plutôt l'équivalent d'une suspension de permis ce qui est loin d'être la même chose. Il n'y a d'ailleurs pas de relation employeur-employé dans ces cas. Par conséquent, cette disposition ne peut servir de justification au retrait du plaignant de ses fonctions.

[37] La soussignée estime qu'il ne relève pas non plus des pouvoirs du DPJ d'exercer les droits de gérance de l'employeur.

[38] En effet, la *Loi sur la protection de la jeunesse*<sup>4</sup> (ci-après « LPJ ») décrit à l'article 32 les pouvoirs du Directeur de la protection de la jeunesse. Cette disposition se lit comme suit :

"Responsabilités du directeur.

32. Le directeur et les membres de son personnel qu'il autorise à cette fin exercent, en exclusivité, les responsabilités suivantes:

- a) recevoir le signalement, procéder à une analyse sommaire de celui-ci et décider s'il doit être retenu pour évaluation;
- b) procéder à l'évaluation de la situation et des conditions de vie de l'enfant et décider si sa sécurité ou son développement est compromis;
- c) décider de l'orientation d'un enfant;
- d) réviser la situation d'un enfant;
- e) mettre fin à l'intervention si la sécurité ou le développement d'un enfant n'est pas ou n'est plus compromis;
- f) exercer la tutelle;
- g) recevoir les consentements généraux requis pour l'adoption;
- h) demander au tribunal de déclarer un enfant admissible à l'adoption;
- i) décider de présenter une demande de divulgation de renseignements conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 72.5 ou de divulguer un renseignement conformément aux dispositions du deuxième ou du troisième alinéa de l'article 72.6 ou de l'article 72.7.

Mesures volontaires.

Lorsque la décision sur l'orientation de l'enfant implique l'application de mesures volontaires, le directeur peut, personnellement, décider de convenir d'une entente sur ces mesures avec un seul parent conformément au deuxième alinéa de l'article 52.1.

1977, c. 20, a. 32; 1984, c. 4, a. 15; 1988, c. 21, a. 119; 1989, c. 53, a. 11; 1994, c. 35, a. 19; 2006, c. 34, a. 10."

[39] Lorsqu'il reçoit un signalement, le DPJ doit dans un premier temps procéder à une analyse sommaire et décider s'il doit être retenu pour évaluation (article 45 de la LPJ). Il peut également mettre en place des mesures de protection immédiates et ce, afin d'assurer la sécurité de l'enfant. De telles mesures sont d'une durée maximale de 48 heures. Elles peuvent cependant être prolongées automatiquement si le délai de 48 heures expire un samedi ou un jour non juridique (article 47 LPJ). De plus, ces

---

<sup>4</sup> *Loi sur la protection de la jeunesse*, L.R.Q. c. P-34.1.

mesures peuvent être prolongées avec l'accord des parents auquel cas, une entente est alors conclue. Une telle entente ne peut excéder 30 jours et n'est pas renouvelable (article 47.1 LPJ). À défaut d'entente, une ordonnance rendue par un juge est nécessaire afin de prolonger le délai de 48 heures (article 46 LPJ). Parmi les mesures de protection immédiate pouvant être prises, il appert que le DPJ peut interdire à une personne d'entrer en contact avec l'enfant. L'article 46 prévoit en effet ce qui suit :

" MESURES DE PROTECTION IMMÉDIATE

Mesures de protection avant l'évaluation.

46. Si le directeur retient le signalement, il peut, avant même de procéder à l'évaluation lui permettant de décider si la sécurité ou le développement d'un enfant est compromis conformément à l'article 49 et afin d'assurer la sécurité de l'enfant, prendre, pour une durée maximale de 48 heures, des mesures de protection immédiate.

Mesures de protection durant l'intervention.

Le directeur peut en outre, à tout moment de l'intervention, prendre, pour une durée maximale de 48 heures, des mesures de protection immédiate, si les circonstances le justifient, peu importe qu'il y ait ou non un nouveau signalement.

Consultation.

Dans toute la mesure du possible, l'enfant et ses parents doivent être consultés sur l'application des mesures de protection immédiate.

Mesures de protection immédiate.

À titre de mesures de protection immédiate, le directeur peut:

a) retirer immédiatement l'enfant du lieu où il se trouve;

(...)

e) interdire à l'enfant d'entrer en contact avec certaines personnes qu'il désigne ou à de telles personnes d'entrer en contact avec l'enfant;

(...)"

(Soulignés ajoutés)

[40] Après analyse, s'il juge que le signalement est recevable et que le développement et la sécurité de l'enfant sont compromis il prend la situation en charge et détermine son orientation. Il peut alors convenir avec les parents d'une entente sur des mesures volontaires les plus appropriées pour mettre fin à la situation qui compromet la sécurité ou le développement de l'enfant et pour éviter qu'elle ne se reproduise (article 52 LPJ). Une telle entente doit être consignée par écrit et ne peut

excéder un an (article 53 LPJ). Il est néanmoins possible de convenir de plusieurs ententes consécutives mais la durée de toutes ces ententes ne peut excéder deux ans (article 53 LPJ). La loi prévoit que de telles ententes peuvent porter sur les sujets suivants:

"Mesures volontaires.

54. Le directeur peut proposer que l'entente porte notamment sur les mesures volontaires suivantes:

a) que l'enfant soit maintenu dans son milieu familial et que les parents fassent rapport périodiquement au directeur sur les mesures qu'ils appliquent à eux-mêmes ou à leur enfant pour mettre fin à la situation qui compromet la sécurité ou le développement de l'enfant;

b) que l'enfant et ses parents s'engagent à participer activement à l'application de mesures qui ont pour but de mettre fin à la situation qui compromet la sécurité ou le développement de l'enfant;

c) que les parents s'assurent que l'enfant n'entre pas en contact avec certaines personnes ou que certaines personnes n'entrent pas en contact avec l'enfant;

d) que l'enfant s'engage à ne pas entrer en contact avec certaines personnes;

e) que les parents confient l'enfant à d'autres personnes;

f) qu'une personne qui travaille pour un établissement ou un organisme apporte aide, conseil ou assistance à l'enfant et à sa famille;

g) que les parents confient l'enfant à un établissement qui exploite un centre hospitalier ou un centre local de services communautaires ou à un organisme afin qu'il y reçoive les soins et l'aide dont il a besoin;

h) que l'enfant ou ses parents se présentent à intervalles réguliers chez le directeur pour lui faire part de l'évolution de la situation;

i) que les parents s'assurent que l'enfant reçoive des services de santé requis par sa situation;

j) que les parents confient l'enfant pour une période déterminée à un établissement qui exploite un centre de réadaptation ou à une famille d'accueil, choisi par l'établissement qui exploite le centre de protection de l'enfance et de la jeunesse;

k) que les parents s'assurent que l'enfant fréquente un milieu scolaire ou un autre milieu d'apprentissage ou qu'il participe à un programme visant l'apprentissage et l'autonomie et que l'enfant s'engage à fréquenter un tel milieu;

l) que les parents s'engagent à ce que l'enfant fréquente un milieu de garde.

Exécution.

Pour l'application du présent article, le directeur doit, dans la mesure du possible, faire appel aux personnes ou organismes oeuvrant dans le milieu de vie de

l'enfant. Il doit également s'assurer que les services requis sont dispensés à l'enfant ou à ses parents aux fins de l'exécution des mesures volontaires.

Hébergement.

Lorsqu'il propose que les parents confient l'enfant à un établissement qui exploite un centre de réadaptation ou un centre hospitalier, le directeur doit préciser si un hébergement est requis.

1977, c. 20, a. 54; 1981, c. 2, a. 13; 1984, c. 4, a. 28; 1992, c. 21, a. 225; 1994, c. 35, a. 34; 2006, c. 34, a. 29."

(Soulignés ajoutés)

[41] Si aucune entente n'intervient avec les parents dans les 10 jours au sujet de mesures volontaires, le DPJ doit saisir le tribunal de la situation de l'enfant si sa sécurité et son développement demeurent compromis (article 52 LPJ).

[42] Comme on peut le constater, le rôle du DPJ est d'assurer la protection de l'enfant. J'ai reproduit en grande partie les pouvoirs qui lui sont dévolus ainsi que la façon de les mettre en œuvre. On peut ainsi remarquer qu'il doit agir selon des délais stricts et qu'à défaut il doit recourir au tribunal. De plus, force est de constater que dans le cadre de sa mission il intervient de façon à favoriser la participation de l'enfant et de ses parents et que toute son intervention s'articule autour de ces personnes.

[43] La loi ne lui confère aucun pouvoir de retirer une personne (un tiers par rapport à l'enfant) de son milieu de travail et encore moins de maintenir une mesure d'une durée indéfinie. Cependant, il peut convenir que certaines personnes n'entrent pas en contact avec l'enfant soit pour une période de 48 heures s'il s'agit d'une mesure de protection immédiate, de 30 jours s'il s'agit d'une entente provisoire ou pour une période n'excédant pas 2 ans dans le cas d'ententes sur des mesures volontaires. À défaut, il revient au tribunal de la jeunesse de statuer sur les mesures applicables.

[44] En l'espèce, il est vrai qu'une entente multisectorielle stipule le retrait des fonctions du plaignant. Comme son nom l'indique, il s'agit d'une entente intervenue entre différents partenaires soit, le DPJ, le procureur de la couronne, la police et l'employeur et non un ordre de la cour ou une ordonnance du DPJ. Nous sommes donc en présence d'un geste posé non pas parce que la loi le stipule mais plutôt à la suite de la conclusion d'une entente à laquelle l'employeur a participé via la présence de M.

Soucy. D'ailleurs, n'eut été du fait que cette mesure ait été convenue de la sorte, ni le DPJ, ni la police, ni le ministère de la Famille et des Aînés n'auraient pu imposer le retrait du plaignant de ses fonctions. Tout au plus, aurait-on pu ordonner à M. Denault de ne pas se trouver en présence physique avec l'enfant le tout tel qu'il appert de la LPJ. Dans cette hypothèse, l'employeur aurait donc eu à évaluer la situation et décider des gestes à poser. Mais ce n'est pas ce qui est arrivé en l'espèce.

[45] En donnant son consentement à une telle entente, l'employeur s'est trouvé à décider du sort du plaignant et l'a ainsi suspendu administrativement de ses fonctions. En effet, la soussignée partage l'opinion de l'arbitre François Hamelin émise dans l'affaire de la *Société de transport de Montréal*<sup>5</sup> selon laquelle le fait de retirer un salarié de ses fonctions équivaut à le suspendre (v. le paragraphe 107 de la décision).

---

<sup>5</sup> *Société de transport de Montréal (autrefois la Société de transport de la communauté urbaine de Montréal) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (autrefois Fraternité des constables et agents de la paix de la STCUM)*, SOQUIJ AZ-50297302, D.T.E. 2005T-381, [2005] R.J.D.T. 895.

[46] La soussignée comprend du témoignage de M. Soucy que ce dernier a cru qu'il était obligé d'agir de la sorte. Toutefois, il lui appartenait de vérifier ce qu'il en était avant d'agir. Ce n'est pas parce que deux personnes lui ont téléphoné et lui ont donné des instructions qu'il devait leur obéir. Étant titulaire des droits de gérance, il lui appartenait d'exercer son jugement et non de se faire imposer des actes par des tiers. Il y en allait ici de l'emploi et de la réputation d'un salarié. Or, comme le souligne la Cour suprême du Canada, le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne et est une composante essentielle du sens de son identité. Il constitue le moyen de gagner sa vie et de subvenir à ses besoins. Ainsi, dans l'affaire du *Renvoi relatif à la public Service Employee Relation Act*<sup>6</sup> où la Juge Wilson s'exprimait ainsi aux pages 367 et 368:

" Je voudrais mentionner un dernier point. On a laissé entendre que l'activité collective à des fins économiques ne devrait pas bénéficier d'une garantie constitutionnelle. Si, par cela, on entend qu'une question aussi fondamentale que les conditions de vie ou la dignité de l'individu au travail ne sont pas du domaine de la garantie constitutionnelle, je ne saurais en convenir. Si, par ailleurs, on entend par là que des préoccupations de nature exclusivement pécuniaire échappent à cette garantie, l'argument mérite d'être examiné soigneusement. En l'espèce cependant, nous avons affaire à des intérêts qui vont beaucoup plus loin que ceux de nature purement pécuniaire.

Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel. C'est pourquoi, les conditions dans lesquelles une personne travaille sont très importantes pour ce qui est de façonner l'ensemble des aspects psychologiques, émotionnels et physiques de sa dignité et du respect qu'elle a d'elle-même. En recherchant ce que signifie pour l'individu le fait d'avoir un emploi, le professeur David M. Beatty, dans son article intitulé "Labour is Not a Commodity", dans *Studies in Contract Law* (1980), donne la description suivante, à la p. 324:

[TRADUCTION] En tant que véhicule qui permet à l'individu d'atteindre le statut de membre utile et productif de la société, l'emploi est perçu comme permettant de reconnaître qu'il s'adonne à une activité valable. Il lui donne le sens de son

---

<sup>6</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relation Act*, [1987] 1 R.C.S. 313 et *Matchtinger c. Hoj Industries Ltd*, [1992] 1 R.C.S. 986.

importance. Par la réalisation de nos aptitudes et par l'apport d'une contribution que la société juge utile, l'emploi finit par représenter le moyen par lequel la plupart des membres de notre collectivité peuvent prétendre à un droit égal au respect et à la considération des autres. C'est par cette institution que la plupart d'entre nous acquérons, pour une grande part, le respect de soi et la dignité personnelle."

[47] Rappelons qu'au moment de la suspension aucune accusation criminelle n'avait encore été portée contre le plaignant. Le processus y menant était en cours mais l'enquête policière n'était pas encore faite. Il n'y avait à cette époque qu'une plainte de déposée.

[48] L'on ne peut décider à la légère de suspendre un salarié et ainsi mettre en péril sa capacité de gagner sa vie. Encore faut-il analyser la situation en soupesant le droit de l'employé ainsi que les conséquences potentielles de ses gestes par rapport à ses obligations contractuelles face à l'employeur. En d'autres termes, devrait-on le suspendre compte tenu de la nature de la plainte? Si oui, quelle sorte de suspension? Avec ou sans solde? Voilà les questions qui auraient dû être tranchées et ce, après une analyse sérieuse des faits. Or, rien de tel n'a été fait. L'employeur a tout simplement abdiqué ses droits de gérance à des tiers qui n'avaient aucun droit à cet égard.

[49] La soussignée comprend qu'un CPE est une petite organisation qui manque souvent de moyen. Cependant, il n'en reste pas moins qu'il est l'employeur de ses salariés et il doit veiller à agir dans le respect des règles applicables en matière d'emploi.

[50] Ceci étant dit, l'employeur n'était pourtant pas dépourvu d'outils pouvant être utilisés pour faire face à une situation de la sorte. En effet, bien que la convention collective soit silencieuse à l'égard de l'imposition de mesures administratives, il n'en demeure pas moins qu'il possède en vertu de ses droits de gérance le droit d'intervenir et d'agir en présence de certaines circonstances. Ainsi, il a été de longue date reconnu qu'un employeur peut suspendre administrativement un salarié lorsque ce dernier est l'objet d'accusations criminelles ayant un lien avec la nature de son travail et que l'entreprise puisse subir des inconvénients substantiels et immédiats que ce soit au niveau de sa réputation, de ses intérêts légitimes d'affaire ou encore que cela nuise à

ses activités advenant que la culpabilité du salarié soit reconnue. L'arbitre François Hamelin a d'ailleurs fort bien résumé les principes applicables en semblable matière dans l'affaire précitée de la *Société de transport de Montréal*<sup>7</sup>:

"[86] La doctrine et la jurisprudence ont établi certaines lignes directrices sur le sujet, notamment lorsqu'il s'agit d'un employé qui fait l'objet d'accusations criminelles portées par le ministère public.

[87] Il est reconnu qu'un employeur est pleinement justifié de suspendre administrativement cet employé jusqu'au jugement, lorsque les accusations sont directement reliées à la nature de son travail et que le risque qu'il soit coupable présente des inconvénients substantiels et immédiats pour l'employeur en mettant en cause son image, son intégrité ou sa capacité à réaliser ses objectifs.

[88] Le professeur Palmer a résumé comme suit l'état du droit sur la question:

*Finally, it is this same employee interest which requires that the existence of the criminal charges must reasonably give rise to a legitimate fear for the safety of other employees (sic), or of property, or of substantial adverse effects upon business. It is not enough that the charges be sufficiently work-related so that if proven they will support the discharge of the employee. This cannot be the test because the charges have not yet been proven. The employee cannot be treated as if he has committed the offence. Rather, he is labouring under the risk if his guilt, and so may be his employer and fellow employees. Accordingly, the company must establish that this risk of guild presents a substantial and immediate hardship to itself or to its workers, and that this hardship cannot practicably be met by anything other than the suspension of the employee. This requirement accommodates situations where workers or customers refuse justifiably to deal with the employee, or where he cannot be transferred or watched more closely pending an official determination of his status.*

(...)

This view has been summarized in another case where it was held that, when suspending an employee in these circumstances, "the company must consider the nature of the charge, the type of business they conduct, the work environment, possible consequences to the company's business interests, possible alternate use for the employee, attitude of co-workers and of clients, etc."

(Soulignés ajoutés)

[51] Tel que le souligne le professeur Palmer, le simple fait que les accusations soient reliées à la nature du travail du salarié faisant l'objet d'une poursuite criminelle

---

<sup>7</sup> Précitée note 5.

n'est pas suffisant pour justifier une telle suspension puisque les accusations ne sont pas encore prouvées à ce stade. C'est pourquoi l'employeur doit pousser plus loin son analyse et prendre en considération les facteurs ci-haut décrits. A fortiori cela aurait dû être fait en l'espèce puisque les accusations n'étaient même pas encore déposées et ne le seront que le 22 novembre 2006, date à laquelle le plaignant signera une promesse remise à un agent de la paix comportant les conditions de sa remise en liberté.

[52] De même, l'employeur aurait pu suspendre le plaignant administrativement le temps nécessaire pour recueillir et évaluer les informations relatives à la plainte et ce, dans le but d'en vérifier la véracité et de déterminer si une sanction devrait ou non être imposée. Les auteurs Claude D'Aoust, Louis Leclerc et Gilles Trudeau ont écrit à ce sujet ce qui suit dans la Monographie portant sur les mesures disciplinaires<sup>8</sup>

" Généralement cependant, la suspension indéfinie revêt un caractère provisoire et se greffe ultérieurement à une mesure disciplinaire définitive. Pour résoudre des problèmes bien spécifiques, comme celui de la double sanction ou de l'amendement du grief, la jurisprudence a été amenée à préciser la nature de cette mesure provisoire.

Une certaine jurisprudence la définit comme une « mesure administrative » permettant à l'employeur de rassembler et de considérer toutes les informations relatives au comportement du salarié. Cette suspension préludera éventuellement à une sanction disciplinaire définitive. S'il n'y a pas de motifs à intervention, le salarié sera réintégré sans perte salariale ou d'autres avantages et sera présumé n'avoir jamais été suspendu. S'appuyant sur ce raisonnement un arbitre rejette, parce que prématuré un grief contestant une suspension indéfinie pour enquête : le grief doit être déposé une fois la mesure disciplinaire définitive imposée, le cas échéant. On ne peut contester une sanction qui n'existe pas encore."

[53] Rien de tel n'a été fait. Au contraire, il ressort du témoignage de M. Soucy qu'il n'a pas posé de question au plaignant estimant que cela ne le regardait pas. Il n'avait donc aucune intention de mener une enquête dans le but éventuel de déterminer une sanction advenant qu'il ait conclu que le plaignant avait commis une faute dans l'exercice de ses fonctions.

---

<sup>8</sup> D'Aoust Claude, Leclerc Louis et Trudeau Gilles, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, Montréal : École des relations industrielles, 1982. 484p. p.121.

[54] Après analyse de la preuve ainsi que des dispositions législatives et des principes de droits pertinents, la soussignée en vient donc à la conclusion que la suspension imposée au plaignant en date du 19 septembre 2006 constitue une mesure abusive et arbitraire. Il y a par conséquent lieu de faire droit au grief avec pleine compensation.

[55] Cependant, dans l'exercice de son pouvoir de réparation, l'arbitre soussignée ne doit prendre en considération que les dommages découlant directement de la décision de l'employeur.

[56] Il a été mis en preuve que le 22 novembre 2006, le plaignant signait une promesse remise à un agent de la paix dans laquelle il s'engageait à ne pas se trouver en présence de l'enfant concerné par la plainte et à s'abstenir de communiquer avec lui directement ou indirectement. Cet engagement a été pris volontairement par le plaignant dans le but d'éviter de faire face à un emprisonnement. Or, l'enfant est un bénéficiaire des services de garde de l'employeur et se trouve donc à être présent dans les locaux de ce dernier. Il est indéniable qu'à partir du 22 novembre, le plaignant ne pouvait donc plus se présenter dans les locaux de l'employeur sans risquer de se placer en situation de bris de condition.

[57] Si le plaignant n'avait pas déjà été suspendu, il est évident que les conditions de sa remise en liberté l'auraient empêché de fournir sa prestation de travail et l'employeur n'aurait pas eu d'autres choix que de respecter cet engagement. Dans de telles circonstances, il n'aurait pas eu droit d'être rémunéré. En effet, l'employeur n'a pas à rémunérer un salarié qui ne fournit pas de prestation de travail, sauf évidemment si des clauses spécifiques de la convention collective ou des dispositions législatives lui imposent un tel devoir. Or, tel n'est pas le cas.

[58] Qui plus est, plusieurs arbitres ont statué que lorsque l'employeur procède à une suspension dans de telles circonstances, cette dernière doit être sans solde quand les conditions de libération conditionnelle imposées au salarié sont incompatibles avec l'exercice de ses fonctions.

[59] Ainsi, dans la décision rendue par l'arbitre Hamelin dans l'affaire précitée de la *Société de transport de Montréal*, le salarié, un agent de surveillance affecté dans le métro, avait été suspendu puis ultérieurement congédié après avoir été accusé au criminel de proxénétisme. Sept chefs d'accusation avaient été déposés concernant trois victimes. Après avoir plaidé non coupable à ces accusations, le salarié-prévenu s'était notamment vu imposer une condition lui interdisant de se trouver dans le métro ou édifices de la STM. La convention collective comportait des dispositions imposant à l'employeur d'affecter un salarié suspendu pour fins d'enquête à d'autres tâches. Cependant, l'arbitre Hamelin a conclu être en présence d'une impossibilité d'exécution et décidé que la suspension devait être sans solde pour les motifs qui suivent :

" [108] Bref, au paragraphe 18.10, la STM s'est engagée à attribuer « d'autres tâches » à l'employé qu'elle décide de suspendre « pour fins d'enquête ». Si les parties voulaient que cette clause ne s'applique pas dans certaines situations - notamment lorsqu'il s'agit d'accusations criminelles graves - elles se devaient de le spécifier, sans quoi, la clause 18.10, qui est de portée générale, doit s'appliquer à toutes les suspensions pour fins d'enquête.

[109] Il faut donc conclure qu'en vertu du paragraphe 18.10, la STM doit « attribuer d'autres tâches » à tout employé qu'elle suspend administrativement « pour fins d'enquête » et par conséquent, lui verser un salaire.

[110] Cette conclusion devrait normalement permettre d'accueillir le grief du réclamant, mais la preuve a par ailleurs révélé que dans son ordonnance de remise en liberté, le juge a imposé plusieurs conditions au réclamant, dont « l'interdiction de se trouver dans les métros ou édifices de la STM ».

[111] Cette ordonnance avait pour effet d'empêcher le réclamant de fournir toute prestation de travail chez l'employeur, libérant du coup ce dernier de l'obligation qu'il avait contractée au paragraphe 18.10 de la convention collective de lui trouver « d'autres tâches », sans quoi il s'exposait à un outrage au tribunal.

[112] Pour tous ces motifs, le grief du réclamant qui conteste sa suspension sans solde doit être rejeté.

[60] Dans l'affaire de la *Commission scolaire René Lévesque*<sup>9</sup>, l'arbitre Jean Gauvin écrivait ce qui suit à la page 35:

" Il s'ensuit donc que le fait qu'une personne fasse simplement l'objet d'accusations criminelles pendantes, quels que soient le ou les motifs de ces accusations, sans que l'employeur ait lui-même des motifs raisonnables de sanctionner immédiatement, indépendamment de l'issue de ces accusations, le ou les incidents allégués au soutien de celles-ci, constitue une problématique fort différente de celle qui résulte du fait qu'une personne soit considérée par son employeur comme ayant effectivement commis les incidents qui lui sont reprochés et comme méritant d'être alors écartée de son travail de façon intérimaire en attendant le résultat de l'enquête ou de l'étude devant permettre de déterminer l'ampleur de leur gravité, d'une part, et la sévérité de leur sanction finale, d'autre part.

De fait, dans la première hypothèse, la suspension que pourra imposer l'employeur devra être dans tous les cas avec solde sauf les suivants :

1- si le contrat de travail ou la convention collective alors en cause prévoit que la suspension administrative sera, en cas d'accusations criminelles de tel ou tel type, sans solde;

2- si l'ordonnance de remise en liberté en attendant l'issue de ces accusations est assortie de conditions incompatibles avec l'exercice des fonctions de la personne visée ou avec sa présence à proximité ou dans les lieux où il les exerce;

3- si l'employeur, l'employé visé et son syndicat consentent qu'en dépit de l'inexistence de l'un ou l'autre des deux cas précités, elle soit néanmoins sans solde.

(Soulignés ajoutés)

---

<sup>9</sup> *Syndicat des professionnelles et professionnels de commissions scolaires de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine et Commission scolaire René Lévesque*, SOQUIJ AZ-50346018, D.T.E. 2006T-60

[61] Dans l'affaire *Autobus Gil-Ber*<sup>10</sup>, l'arbitre Paul-Émile Thellend écrivait ce qui suit :

" [38] L'employeur a fait état que, compte tenu de la nature de son entreprise, il est très difficile voir impossible de relocaliser le plaignant à un autre poste de travail. Par contre, la preuve a démontré qu'il n'y eut aucune discussion entre les parties pour chercher une façon de permettre au plaignant de fournir une quelconque prestation de travail au profit de l'entreprise.

Les conditions de libération de M. Untel n'empêchent pas celui-ci de reprendre son travail. S'il en avait été autrement, cela aurait constitué un cas exceptionnel justifiant le « sans solde ». Cette conclusion a déjà été formulée par l'arbitre Hamelin dans la décision arbitrale concernant la S.T.M. et la Fraternité des constables et agents de la Paix de la S.T.M. (voir annexe « A », troisième élément de la partie patronale).

(...)."

(Soulignés ajoutés)

[62] Par conséquent, j'estime qu'à compter du 22 novembre 2006, le plaignant s'est volontairement placé dans une situation où il n'avait plus droit d'être rémunéré et les dommages qu'il a subi à compter de cette date ne résultent pas de la décision de l'employeur mais bien de son propre fait. Il n'a donc pas droit à être indemnisé à compter de cette date.

---

<sup>10</sup> *Syndicat des travailleurs des autobus Gil-Ber — CSN et Gil-Ber inc.*, SOQUIJ AZ-50359168, D.T.E. 2006T-306.

**DISPOSITIF**

Pour toutes les raisons qui précèdent il y a lieu de rendre la décision suivante :

**ACCUEILLE** le grief G26-9350-2006-01 contestant la suspension de M. Denault;

**DÉCLARE** que la suspension sans solde de ce dernier en date du 19 septembre était abusive et arbitraire;

**DÉCLARE** que les dommages subis par le plaignant à compter du 22 novembre 2006 ne résultent pas de la décision de l'employeur mais de l'engagement volontairement souscrit par le plaignant afin de pouvoir être remis en liberté;

**ORDONNE** à l'employeur de verser au plaignant le salaire perdu entre le 19 septembre et le 21 novembre 2006 inclusivement, le tout avec les intérêts et l'indemnité additionnelle prévus à l'article 100.12 c) du Code du travail;

**CONSERVE** juridiction advenant que les parties ne puissent s'entendre sur les sommes dues au plaignant;

---

Me Nathalie Faucher

Pour le syndicat : Me Réal Policar

Pour l'employeur : Me Laure Tastayre

Date(s) d'audience : 15 janvier 2008