

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date: Le 14 août 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : **Maître André G. Lavoie**

ENTRE

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES DE
BUREAU, SECTION LOCALE 571 (SEP-BFTQ)**

Ci-après le *syndicat*

ET

AUTORITÉ DES MARCHÉS FINANCIERS

Ci-après l'*employeur*

GRIEF : 21 JANVIER 2022 – FRÉDÉRIQUE DUMAS-JOYAL

Pour l'employeur : Maître Élodie Brunet
Autorité des marchés financiers

Pour le syndicat : Maître Pierrick Choinière-Lapointe
SEP-B

DÉCISION ARBITRALE

(En vertu du Code du travail du Québec, articles 100 et suivants)

L'INTRODUCTION

[1] J'ai reçu le mandat des parties afin d'entendre le grief¹, déposé par Frédérique Dumas-Joyal, contestant la décision de l'employeur de mettre fin à sa période d'essai et à son emploi, et ce en date du 6 janvier 2022.²

[2] D'entrée de jeu, l'employeur soulève deux moyens préliminaires s'opposant à la recevabilité du grief déposé par la plaignante, et ce sous deux motifs :

1. La plaignante ne pouvait formuler de grief, celle-ci n'étant pas assujettie à la convention collective.
2. Le statut de la plaignante de juriste surnuméraire en période d'essai ne lui permet pas de formuler un grief contestant sa fin d'emploi.

[3] J'ai pris les deux moyens préliminaires de la partie patronale sous réserve d'entendre la preuve sur le fond et j'en disposerai dans la présente décision.

LE CONTEXTE

[4] L'employeur est un organisme issu de la Loi sur l'encadrement du secteur financier « *pour encadrer le secteur financier québécois et prêter assistance aux consommateurs de produits et services financiers.* »³ Au cœur de sa mission, il veille aux respects des normes et obligations des institutions financières et des autres intervenants du secteur financier, et ce dans une perspective de protection des consommateurs utilisateurs de tels services.

[5] Le syndicat ayant déposé le grief était accrédité depuis le 24 mars 2004, pour représenter « tous les salariés, avocats et notaires qui exercent leurs professions à ce titre, à l'exception des stagiaires et des étudiants en droit. »

¹ Pièce S2

² Pièce E29

³ Pièce E25

[6] Soulignons ici qu'à compter du 6 juillet 2023, un changement d'association, dont le libellé d'accréditation est somme toute le même, a été confirmé par une décision du Tribunal administratif du travail, révoquant l'accréditation détenue par Les avocats et notaires de l'État québécois pour accréditer le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 SEPB-FTQ.⁴

[7] Les parties ont déposé, en début d'audience, une liste d'admissions⁵ confirmant les périodes d'emploi de la plaignante chez l'employeur, ainsi que la chronologie menant à son assermentation et la délivrance de son permis d'exercice à titre d'avocate.

[8] Il est notamment admis que Frédérique Dumas-Joyal ne compte pas deux ans de service continu chez l'employeur⁶, qu'elle a été assermentée le 23 novembre 2021⁷, qu'elle a été embauchée chez l'employeur à titre d'avocate sur un poste occasionnel comportant une période d'essai de six mois⁸, que l'employeur a mis fin à son emploi, le 6 janvier 2022 et qu'elle est inscrite au Tableau de l'ordre des avocats, depuis le 24 novembre 2022⁹.

[9] Cela étant et à titre liminaire, il importe de préciser qu'en toile de fond de toute cette affaire prévaut un contexte particulier associé à la pandémie de la Covid19. Rappelons-nous qu'en fin d'année 2021, le monde entier vivait au rythme des mesures sanitaires recommandées par les autorités de santé publique et adoptées par les gouvernements et que les contraintes de confinement et d'isolement ont rendu, pour la grande majorité de la population, cette période particulièrement difficile, c'est le moins que l'on puisse dire. Le port du masque, la distanciation et les recommandations d'éviter les déplacements entre les régions ont assurément participé à créer une atmosphère de morosité généralisée dans toute la société.¹⁰

[10] Avec la crise pandémique en filigrane, s'ajoute le fait qu'elle tire également son origine d'une nouvelle largement médiatisée à l'époque, soit le tristement célèbre vol de Sunwing, ou plusieurs personnes, faisant fi des consignes, s'étaient retrouvées à faire la fête en plein vol, à destination du Mexique.¹¹

⁴ Pièce E43

⁵ Pièce A1

⁶ Pièces E1 à E7

⁷ Pièce E10

⁸ Pièce E11

⁹ Pièce E13

¹⁰ Pièces E14 et E15

¹¹ Pièces E16, E17, E18, et E19

[11] Reprenons donc la chronologie des événements.

[12] Le 30 décembre 2021, Frédérique Dumas-Joyal gagne un voyage avec une de ses copines à Tulum au Mexique. Elle dira en audience qu'à ce moment, elle ne connaît pas les personnes qui participent au voyage, sinon que le pseudonyme de l'organisateur.

[13] Elle se retrouve donc, avec 150 autres passagers, dans un vol de la compagnie aérienne Sunwing, à destination de Cancun. Elle témoigne des débordements médiatisés à l'intérieur de l'appareil comme étant l'affaire d'une vingtaine de personnes, la grande majorité des passagers, dont sa copine et elle-même, étant demeurés à leurs sièges, en suivant les consignes des membres de l'équipage, comme il se doit.¹²

Le 3 janvier 2022

[14] Alors qu'elle se trouve dans le lobby de l'hôtel, au départ d'une activité, elle prend une petite culotte de rechange qu'elle garde dans son sac, pour s'en servir de couvre-visage. Elle dira qu'il s'agit d'une blague, de courte durée,¹³ laquelle est prise en vidéo par Rachel Cantin, une personne faisant partie du voyage et rencontrée à cette occasion.

[15] Or, il s'avère que Rachel Cantin est une influenceuse ayant un nombre important d'abonnés. Frédérique Dumas-Joyal témoigne qu'elle sait être filmée par Rachel Cantin, mais ne croyait pas qu'elle publierait le vidéo en question sur sa page, les influenceurs n'ayant pas pour coutume de partager des images autres que celles qui les concernent. Elle ajoute, du même souffle, que Rachel Cantin ne l'informe pas non plus, de son intention de publier le vidéo.

[16] C'est le lendemain qu'elle verra ce qu'elle appelle la « story », sans en faire de cas particulier, sachant que la publication n'est disponible que 24 heures et que ce ne sont pas tous les abonnés qui regarde les « story ». Dans ce contexte, elle n'a pas demandé à Rachel Cantin de retirer le vidéo. Contre-interrogée par la procureure de la partie patronale, elle dira que, ce qui fait boule de neige, ce sont les captures d'écran qui peuvent se partager de façon exponentielle. « À ce moment, je ne me doute pas de ce qui s'en vient » ajoute-t-elle.

[17] Revenant sur la séquence du 3 janvier 2022, elle dira, en se décrivant elle-même, qu'il y a deux Frédérique : la professionnelle, sérieuse, consciencieuse et disciplinée, et il y a celle de la vie personnelle, légère, qui ne se prend pas au

¹² Pièce S21

¹³ Pièce S22

sérieux et qui aime rire. « *Le vidéo c'est la Frédérique dans la vie personnelle. J'ai fait une blague sans malice et l'on y a donné une interprétation. J'ai compris que des gens sont touchés et blessés par la Covid et je le comprends aujourd'hui. Je regrette profondément mon geste.* »

[18] Contre-interrogée par la procureure de la partie patronale, elle revient sur ses actions et ajoute « *même si je n'ai pas d'arrière-pensée, parce qu'elles peuvent être prises hors contexte, on doit tenir compte des apparences. C'est un geste maladroit qui peut mener à penser que je méprise les règles sanitaires, alors que ce n'est pas le cas.* »

Le 5 janvier 2022

[19] Marie-France Adam est directrice principale pour la direction des ressources humaines chez l'employeur. Elle témoigne avoir été mise au fait qu'une employée de l'AMF s'est retrouvée sur le vol de Sunwing et qu'un vidéo circule sur les réseaux sociaux.

[20] Des captures d'écran, montrant Frédérique Dumas-Joyal avec une culotte rouge en guise de couvre-visage, accompagnées d'un commentaire qui attire particulièrement son attention : « *elle travaille pour l'AMF, intéressant* », lui sont alors transmises par des procureurs externes via le contentieux.¹⁴

[21] Elle dira alors que sa préoccupation première est le lien qui est fait avec l'AMF et elle communique aussitôt avec Jean-Michel Fleury, conseiller principal en relation de travail, et ce afin d'échanger sur le sujet.

[22] Ce même jour, Christine Vachon, responsable des affaires juridiques et responsable de l'équipe d'avocats du bureau de Québec à l'époque, reçoit, en soirée, un texto de Frédérique Dumas-Joyal, l'avisant qu'elle ne pourra se présenter au bureau, le 6 janvier 2022¹⁵, comme prévu, en raison d'un problème avec le vol de retour.¹⁶ Appelée à témoigner Christine Vachon, qui est la supérieure immédiate de la plaignante, confirme avoir vu le vidéo en après-midi et dira « *à ce moment je ne peux lui répondre plus qu'on l'on se reparlera à son retour.* », ce qu'elle lui écrira dans les faits.¹⁷

Le 6 janvier 2022

¹⁴ Pièce E21

¹⁵ Pièce E34 – autorisation des vacances

¹⁶ Pièce E35

¹⁷ Pièce E35

[23] Christine Vachon témoigne de la journée du 6 janvier 2022, chez l'employeur.

[24] En début de journée, une rencontre avec Jean-Michel Fleury et Marie-France Adam, au cours de laquelle il est convenu de l'urgence, pour l'AMF, de se dissocier des commentaires et de la situation, il est décidé que le premier geste à poser est de relever provisoirement Frédérique Dumas-Joyal de ses fonctions, afin de faire enquête et valider les informations reçues. Une lettre est donc envoyée par courriel à la plaignante, le 6 janvier 2022, à 12h21, confirmant sa suspension pour enquête.¹⁸ Dans les minutes suivantes, Christine Vachon adresse un texto à la plaignante, l'informant qu'une correspondance importante lui a été transmise par le département des ressources humaines.¹⁹

[25] La deuxième étape, confirme Christine Vachon, est de rencontrer Frédérique Dumas-Joyal afin d'obtenir sa version des faits. À 13h42, elle envoie un texto à la plaignante, en lui disant qu'elle veut la rencontrer rapidement.²⁰

[26] Interrogée par le procureur de la partie syndicale, Frédérique Dumas-Joyal explique que le matin du 6 janvier 2022, c'est la panique, aucun vol de retour n'est disponible, et ce malgré toutes les démarches entreprises pour revenir au pays.

[27] Elle confirme donc avoir reçu la lettre de suspension provisoire et répondra au texto de Christine Vachon en lui demandant de reporter la rencontre un peu plus tard, l'informant du coup, qu'elle est coincée à l'aéroport au Mexique, sans vol de retour.²¹

[28] Christine Vachon lui répondra alors que « *Malheureusement cela n'est pas possible. Le Journal de Montréal s'apprête à sortir un article à ton sujet et nous devons y répondre pour protéger la réputation et l'image de l'organisation. Il faut que tu trouves un endroit pour nous parler environ 30 minutes. Le représentant syndical Éric Blais est disponible pour t'assister lors de cet appel.* »²²

[29] Sylvain Théberge est directeur des relations avec les médias à l'AMF depuis 2016. Il témoigne à l'audience.

[30] Interrogé par la procureure de la partie patronale, il dira avoir entendu parler de Frédérique Dumas-Joyal pour la première fois, le matin du 6 janvier 2022, alors qu'il reçoit un courriel de la directrice des affaires publiques, l'informant d'un

¹⁸ Pièce E27

¹⁹ Pièce E28

²⁰ Pièce E36

²¹ Pièce E36

²² Pièce E36

signalement d'un vidéo sur les médias sociaux, qui implique une employée de l'AMF.

[31] Le même jour, il reçoit à 12h24, un courriel d'un journaliste du Journal de Montréal, lui demandant la réaction de l'AMF, suite à la publication d'un vidéo impliquant une employée avec une culotte au visage en guise de masque. Le message se termine ainsi : « *Merci de nous répondre avant 14h00 aujourd'hui.* »²³

[32] À ce moment, le journaliste sait déjà que l'employée en question se nomme Frédérique Dumas-Joyal et se questionne à savoir si elle est toujours à l'emploi de l'AMF.

[33] À 13h55, Sylvain Thériège écrit au journaliste en question.

« Voici notre position :

L'Autorité a appris avec stupéfaction les faits entourant une de ses employées;

Nous nous dissocions complètement des agissements de cette dernière et déplorons les événements survenus;

L'employée en question a été congédiée;

Pour votre information confidentielle, nous sommes présentement en échange avec la personne en ce moment. »²⁴

[34] Interrogé sur la mention que l'employée est congédiée, il dira que le président-directeur général de l'AMF l'a contacté « *pour qu'on dise que cette personne est congédiée. Pour moi, c'est que la décision est imminente et qu'il le sait. Je prends pour acquis que les discussions ont eu lieu et que je n'y ai pas pris part. Je n'ai aucune connaissance et aucune confirmation du congédiement de Frédérique Dumas-Joyal. Le PDG me dit d'être clair et je transmets une information qui n'est pas confirmée* » ajoute-t-il.

[35] À 16h00, le même jour, se tiendra la rencontre, via Messenger, avec Frédérique Dumas-Joyal, en présence de Jean-Michel Fleury, Christine Vachon et Éric Blais, représentant syndical. Un compte rendu de la rencontre et des questions posées est préparé par Jean-Michel Fleury.²⁵

[36] Lorsque questionnée sur cette rencontre, Frédérique Dumas-Joyal dira l'avoir tenue dans les toilettes de l'aéroport et elle confirme l'essentiel des propos

²³ Pièce E38

²⁴ Pièce E39

²⁵ Pièce S8

repris dans le compte rendu, dans lequel elle corrobore qu'elle a fait partie des passagers du vol de Sunwing et que c'est bien elle que l'on voit sur le vidéo mis en ligne, précisant au passage qu'elle a suivi les règles et les consignes sanitaires, tant dans l'avion, que sur le resort et à l'aéroport.

[37] Suite à la rencontre, la décision est prise de procéder à la fin d'emploi de Frédérique Dumas-Joyal. Considérant que l'ensemble des informations avaient été recueillies et que la conclusion était conséquemment évidente pour tous, il est alors convenu de rédiger une lettre pour mettre fin à son emploi. Aux dires de Jean-Michel Fleury « *on devait faire rapidement et on la voulait soignée et bien rédigée.* »

[38] Le même jour, à 20h08, le Journal de Montréal annonçait que l'AMF avait congédié Frédérique Dumas-Joyal, suite aux publications vidéo devenues virales sur les réseaux sociaux.²⁶

[39] À 20h49, Jean-Michel Fleury, qui vient d'apprendre que le congédiement de Frédérique Dumas-Joyal est publié dans les médias, envoie un texto à la plaignante :

Bonsoir Frédérique. Simplement t'informer que nous avons pris la décision de mettre fin à ta période d'essai et nous procédons à la fin d'emploi. Nous pourrions nous reparler à ton retour au Québec.²⁷

[40] Dans les minutes suivantes, soit à 20h58, Jean-Michel Fleury transmet, par courriel à la plaignante, une lettre confirmant sa fin d'emploi.²⁸

[41] À 21h55, Frédérique Dumas-Joyal accuse réception de la correspondance.

Bonsoir Jean-Michel. Je viens de prendre connaissance de la lettre de fin d'embauche qui m'a été transmise à 20h58. À ma grande surprise, les médias sociaux et les journaux ont été avisés avant moi. Je trouve cela extrêmement perturbant d'apprendre la nouvelle publiquement, par des messages de mes proches, sans même avoir reçu de confirmation de mon employeur. C'est une situation déplorable, mais j'assume les conséquences de mes actes. Tu comprendras cependant que pour l'instant ma priorité est de revenir saine et sauve au Québec. Je te tiens au courant pour le retour de mon matériel qui est la propriété de l'Autorité.

²⁶ Pièce – Dossier Barreau J-21

²⁷ Pièce S23

²⁸ Pièce E29

[42] Peu de temps après, elle reçoit un texto de Jean-Michel Fleury qui écrit :

Bonsoir Frédérique. J'ai tenté de parler à ton délégué syndical plus tôt, mais cela n'a pas été possible avant 21h00. Les médias ont effectivement annoncé le tout plus tôt que prévu. Nous sommes désolés de la situation. Prends le temps de revenir à la maison et on pourra faire le point avec ton syndicat.

Les motifs du congédiement

[43] Interrogée en preuve principale, Christine Vachon rappelle que la rigueur et l'intégrité sont primordiales à l'AMF, et ce notamment en raison de la mission d'organisme régulateur. Elle enchaîne en soulignant le caractère choquant des images publiées, lesquelles, selon ses dires, entachent la réputation de l'équipe et de l'organisation. Elle ajoute du même souffle « *on veut se dissocier des commentaires et de la situation* ».

[44] Quant aux suites à donner à la rencontre du 6 janvier 2022, elle dira « *On a toutes les informations et on n'a pas vraiment d'option. Pour avoir une crédibilité face à un manque de jugement et un comportement inapproprié, on a pris la décision de mettre fin à la période d'essai.* »

[45] Poursuivant son analyse, elle souligne l'incompatibilité entre les faits et son poste d'avocate, sa fonction première étant de faire respecter les règles. Dans le contexte où la recommandation est d'éviter les voyages, son comportement, en s'exposant sur les réseaux sociaux, donne l'impression qu'elle n'a pas une grande déférence pour son rôle d'avocate qui doit s'astreindre à garantir le respect des règles.

[46] Contre-interrogée par le procureur de la partie syndicale, elle ajoute, en lien avec la lettre de fin d'emploi que le comportement de Frédérique Dumas-Joyal compromet la réputation de l'organisation, et ce d'autant que les événements remettent en question sa crédibilité. Comment peut-elle conseiller un dirigeant avec l'image qui est véhiculée sur les réseaux sociaux, se questionne-t-elle.

[47] Elle résume donc les motifs de la fin d'emploi de la plaignante sous trois volets : le comportement, le manque de jugement et la violation du Code d'éthique.

[48] Ce sont, au demeurant, les motifs énumérés dans la lettre de fin d'emploi, laquelle fait référence à un bris de confiance et un manquement au Code d'éthique et de déontologie du personnel de l'Autorité.

Après vérification, l'Autorité conclut que votre association à des événements et publications qui ont fait scandale au cours des derniers jours est fort préoccupante

et est de nature à porter atteinte à l'image et à la réputation de l'Autorité. Cette situation est inacceptable et l'Autorité ne peut tolérer d'y être associée.

En tant qu'avocate, vous avez prêté serment de toujours avoir le « souci de ne pas compromettre l'honneur et la dignité » de votre profession. De notre point de vue, les éléments susmentionnés, avec la couverture médiatique qu'ils ont reçue au cours des derniers jours et pris dans le contexte des mesures sanitaires strictes décrétées au cours des dernières semaines, sont incompatibles avec vos fonctions d'avocate. Vos comportements démontrent, entre autres, un grave manque de jugement.²⁹

LES MOTIFS ET LA DÉCISION

[49] La décision de l'employeur de mettre fin à la période d'essai de Frédérique Dumas-Joyal est-elle raisonnable dans les circonstances ?

Prétentions des parties

[50] D'entrée de jeu, la procureure de la partie patronale soulève deux moyens préliminaires relatifs à la juridiction du tribunal.

[51] Le premier moyen préliminaire soulève l'irrecevabilité du grief déposé par la plaignante, au motif qu'elle n'est pas assujettie à la convention collective, au moment du dépôt de celui-ci, soit le 21 janvier 2022, n'étant pas membre en règle du Barreau du Québec.

[52] Pour la procureure de la partie patronale, la preuve administrée confirme que Frédérique Dumas-Joyal n'a jamais été membre en règle du Barreau, et ce faute d'avoir acquitté sa cotisation annuelle, au moment de son assermentation, en novembre 2021.

[53] En somme, et c'est l'essentiel de son propos, en n'étant pas inscrite au Tableau de l'ordre, la plaignante ne peut prétendre au titre d'avocate et, ce faisant, elle ne pouvait être considérée comme juriste au sens de la convention collective.

[54] Elle en veut pour preuve le libellé de l'unité d'accréditation, qui en précise la portée en visant « *tous les salariés, avocats et notaires qui exercent leur profession à ce titre.* »

²⁹ Pièce E29

[55] Elle argue donc que « *n'étant pas membre du Barreau (inscrite au tableau de l'ordre des avocats) pendant sa période d'emploi à l'AMF, la plaignante ne pouvait être qualifiée d'avocate au sens de la Loi sur le Barreau, ni juriste assujettie à la convention collective.* »

[56] Soulevant ainsi la compétence du présent tribunal, elle argue que pour être valablement saisie du grief du 21 janvier 2022, la salariée doit être comprise dans l'unité d'accréditation, ce qui, selon la preuve, n'est pas le cas.

[57] La procureure de la partie patronale m'invite donc à retenir que la plaignante ne pouvait occuper son emploi d'avocate, sans contrevenir à une loi d'ordre public, pour la période visée. Conséquemment la conclusion inévitable est que le grief doit être déclaré irrecevable.

[58] De façon subsidiaire, dans l'éventualité où j'en venais à la conclusion que Frédérique Dumas-Joyal est une salariée assujettie à la convention collective, la procureure soulève un deuxième moyen, soutenant que la plaignante ne pouvait formuler de grief, et ce en raison de son statut de juriste surnuméraire en période d'essai.

[59] Jurisprudences à l'appui, elle insiste pour dire qu'en pareille matière, la compétence de l'arbitre se limite à vérifier si la décision de l'employeur est entachée d'abus, d'arbitraire ou de mauvaise foi.

[60] Elle m'invite donc à suivre le cadre d'analyse retenu par les auteurs et la jurisprudence à savoir :

- L'employeur a le fardeau de démontrer les manquements qu'il reproche à la plaignante et qui ont entraîné la fin de sa période d'essai. Ces manquements doivent être réels afin de justifier l'insatisfaction de l'employeur.
- Par la suite, la partie syndicale doit démontrer que cette décision est empreinte de mauvaise foi, discriminatoire, abusive ou déraisonnable.
- Le fardeau de l'employeur n'est pas de démontrer que les motifs de fin de période d'essai constituent une cause juste et suffisante, mais uniquement qu'ils existent (qu'il ne s'agit pas d'un prétexte).
- C'est l'illégalité du geste de l'employeur que le Tribunal doit examiner, et non le caractère juste et raisonnable de sa décision. Le Tribunal peut s'assurer que l'employeur n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire dans le but de nuire ou encore de manière excessive ou déraisonnable.
- En l'absence de preuve d'abus, de mauvaise foi ou d'arbitraire, le Tribunal doit se garder d'intervenir si l'employeur a démontré qu'il s'appuie sur des faits

concrets et avait des éléments au soutien de sa décision de mettre fin à la période d'essai de la plaignante.

- L'employeur bénéficie d'une grande latitude pour évaluer s'il maintient un salarié en période d'essai à son emploi. Le Tribunal ne peut s'immiscer dans cette évaluation ni intervenir, et ce, même s'il juge que l'employeur a été sévère et qu'il n'aurait peut-être pas conclu de la même façon. Le Tribunal ne devrait intervenir que si l'évaluation de l'employeur est excessive, anormale ou irrationnelle.
- La décision de l'employeur pourrait même être, à la limite, erronée, tant qu'elle n'est pas grossièrement erronée. Selon la jurisprudence, une décision n'est grossièrement erronée que si le Tribunal est convaincu qu'une personne raisonnable ne pourrait pas y parvenir.
- Ce n'est que si l'employeur conclut à la fin de période d'essai en l'absence de toute preuve ou sur la base d'une prémisse totalement erronée ou encore si, par malice ou autrement, il tente de nuire à ce nouveau salarié, que le Tribunal pourra conclure à l'exercice déraisonnable des droits de direction et donc, à l'abus de droit.³⁰

[61] Partant de ces principes, la procureure de la partie patronale soutient que la décision de terminer la période de probation de la plaignante est basée sur des motifs réels et légitimes au regard des événements survenus en janvier 2022 au Mexique.

[62] Sur cet aspect, elle rappelle que le comportement de Frédérique Dumas-Joyal, dont le vidéo mis en ligne sur les réseaux sociaux, en période de pandémie de surcroît, est totalement incompatible avec l'image, la crédibilité, l'exercice de la profession d'avocate et la mission de l'AMF.

[63] En cela, la décision de congédier la plaignante n'est aucunement entachée d'abus ou de mauvaise foi. En somme, et c'est ce que plaide la procureure patronale, les motifs de fin d'emploi sont non seulement bien réels, mais raisonnable eu égard aux circonstances et au contexte particulier de toute cette affaire.

[64] Elle demande donc le rejet du grief.

[65] Après avoir repris l'essentiel de la preuve entendue, le procureur de la partie syndicale revient sur les moyens préliminaires soulevés par la partie patronale.

[66] Quant au moyen voulant que la plaignante ne pût formuler de grief, n'étant pas membre en règle du Barreau du Québec, le procureur syndical rappelle que tous les éléments factuels et documentaires au 6 janvier 2022 confirment que

³⁰ Plan de plaidoirie de la partie patronale

l'employeur estimait qu'elle est avocate et qu'en définitive, il est clair que tout ce volet du dossier relève d'un imbroglio.

[67] Sur cet aspect, il revient sur la décision du Comité d'admission à la profession, rendue le 17 octobre 2022, qui conclut en un réel malentendu, la plaignante croyant sincèrement que son employeur allait acquitter le paiement de sa cotisation professionnelle et m'invite à conclure au même effet.

[68] Et ce d'autant, ajoute-t-il, qu'en aucun moment l'employeur n'a soulevé cette irrégularité, le 6 janvier 2022, malgré qu'il détînt l'information, les vérifications au tableau de l'Ordre ayant été faites.

[69] Poursuivant sur sa lancée, il souligne qu'au surplus l'employeur, dans la lettre de fin d'emploi qualifie la plaignante d'avocate, alors qu'il ressort du témoignage de Jean-Michel Fleury, que la rédaction de celle-ci avait été faite de façon minutieuse dans un langage le plus juste possible.

[70] C'est ce qui lui fait dire que l'employeur est forclos d'invoquer cet argument en arbitrage et qu'en définitive, il ne fait que la démonstration de la précipitation de l'enquête et l'empressement de l'employeur de congédier Frédérique Dumas-Joyal.

[71] Revenant sur le moyen préliminaire soulevé par la partie patronale, le procureur rappelle que l'embauche de la plaignante s'est faite sur la base de documents véridiques et qu'elle avait rempli toutes les conditions requises pour être inscrite au tableau de l'Ordre, exception faite du paiement de la cotisation professionnelle. Or, ajoute-t-il, cette omission est en tout ou en partie attribuable à la faute de l'employeur, qui explique l'imbroglio dans lequel les parties se sont vues placées.

[72] Il en conclut donc que puisque l'imbroglio découle de la faute de l'employeur, ou minimalement d'une faute partagée, il serait inique de faire subir les délais administratifs et procéduraux du Barreau à la plaignante.

[73] Quant au deuxième moyen, le procureur de la partie syndicale argue essentiellement les mêmes principes que ceux soulevés par la procureure patronale en matière de fin de période d'essai et de négation à la procédure de grief.

[74] Cela étant, s'appuyant sur le contrat à durée déterminée consentie à la plaignante par l'employeur, soit du 24 novembre 2021 au 25 novembre 2022, il dira que la présente affaire ne réfère pas à une fin de période d'essai, mais à une rupture d'un contrat dont la durée était déterminée.

[75] Il soutient donc que l'analyse doit se faire selon les principes d'une rupture de contrat, l'employeur ayant le fardeau de prouver un motif sérieux pour y mettre fin.

[76] Or, du point de vue syndical, le motif sérieux nécessaire à la résiliation du contrat n'existe pas en l'espèce.

[77] Sur le fond de l'affaire, il souligne d'entrée de jeu la collaboration de la plaignante, qui a toujours eu, en toutes circonstances, des échanges courtois et professionnels, jouissant somme toute d'une excellente réputation au travail. Sur ce terrain, il rappelle que les faits à l'origine de son congédiement sont survenus dans la sphère de sa vie privée.

[78] Revenant sur lesdits faits, il dira que l'employeur ne courrait pas de risques réputationnels réels, des agissements de la plaignante, mais qu'il est plutôt lui-même à l'origine de ce risque en acceptant de communiquer avec les médias.

[79] En somme, soutient-il, en aucun moment la plaignante n'a tenté de nuire à l'employeur ou manquer de loyauté, puisqu'il y a absence de lien entre la publication d'une influenceuse et l'identité de l'employeur de Frédérique Dumas-Joyal. *« Lorsqu'on se replace dans le contexte où la plaignante est filmée, on comprend qu'il s'agit d'une blague, certes dont le goût est discutable, mais il n'y a rien qui puisse suggérer qu'elle tente de porter atteinte à la réputation de son employeur, ni même qu'il existe un lien quelconque avec celui-ci. »*

[80] Sur cet aspect, il rappelle, à titre de facteur atténuant, l'absence de dossier disciplinaire de la plaignante, l'absence de préméditation et son comportement coopératif après la faute.

[81] Il soulève également le droit de Frédérique Dumas-Joyal à la liberté d'expression, soulignant qu'il *« ne peut être limité, dans les circonstances, alors qu'elle s'exprime dans sa sphère privée, de façon « bubbly » pour reprendre son expression, et ce dans un contexte de vacances autorisées, faut-il le rappeler, par son employeur. »*

[82] En somme il résume la position syndicale en soutenant qu'en l'absence de lien entre la publication en cause et le poste que détenait la plaignante chez l'employeur, le congédiement devrait être considéré comme étant une décision déraisonnable, arbitraire, abusive, injustifiée et illégale. De façon subsidiaire, si le présent tribunal devait en venir à la conclusion qu'une faute a été commise, ce qui est nié par ailleurs, elle ne justifie assurément pas un congédiement et une suspension devrait lui être substituée.

[83] Il demande donc d'accueillir le grief et d'ordonner le remboursement du salaire perdu pour la durée du contrat, soit du 6 janvier 2022 au 25 novembre 2022.

L'analyse

Le premier moyen préliminaire de l'employeur

[84] Avant d'entreprendre l'analyse sur le fond de la présente affaire, il importe de déterminer le statut de la plaignante au moment des événements, lequel sera décisif quant à la juridiction du présent tribunal.

[85] Sur cet aspect, la partie patronale soutient que Frédérique Dumas-Joyal ne pouvait formuler de grief à l'encontre de son congédiement, puisqu'elle n'était pas inscrite au tableau de l'Ordre du Barreau et que conséquemment, elle ne pouvait être assujettie à la convention collective.

[86] À titre récapitulatif, reprenons une brève chronologie des événements :

- Le 27 avril 2021, Frédérique Dumas-Joyal est admise au stage du Barreau et obtient un contrat avec l'Autorité, à la direction des affaires juridiques;³¹
- Le 29 octobre 2021, elle est déclarée admissible à l'inscription au Tableau de l'Ordre par le Comité d'accès à la profession du Barreau;³²
- Elle complète son stage de six mois le 19 novembre 2021;³³
- Le 19 novembre 2021, le Barreau délivre à son nom un permis d'exercice de la profession d'avocat;³⁴
- Le 23 novembre 2021, Frédérique Dumas-Joyal est assermentée³⁵ et signe une affirmation d'allégeance;³⁶

³¹ Pièce E8

³² Pièce Dossier Barreau C

³³ Pièces Dossier Barreau J13 et J14

³⁴ Pièce E9 – Dossier Barreau J30 et J31

³⁵ Pièce Dossier Barreau J19 p.3

³⁶ Pièce E10

- Le 26 novembre 2021, l'AMF lui confirme une offre d'emploi à titre d'avocate au sein de la Direction des affaires juridiques,³⁷
- Entre autres conditions on retrouve la mention suivante « *Vous bénéficierez de toutes les conditions de travail offertes au personnel syndiqué de l'ANEQ de notre organisation soit :*

(...) Paiement de la cotisation professionnelle au prorata des mois travaillés. »

- Le 23 décembre 2021, Frédérique Dumas-Joyal signe la demande d'exemption au Fonds d'assurance responsabilité professionnel³⁸ et la transmet avec le formulaire d'assurance collective à Isabelle Richard, technicienne en ressources humaines chez l'employeur.³⁹

[87] Me Sylvie Champagne est secrétaire du Barreau du Québec et directrice des affaires juridiques. Elle témoigne à l'audience.

[88] D'emblée, elle confirme que pour être membre du Barreau, le candidat doit être déclaré admissible à la profession, être assermenté et avoir payé sa cotisation professionnelle.⁴⁰

[89] Interrogée par le procureur syndical, elle explique que le paiement de la première cotisation est la responsabilité du candidat et ce n'est qu'une fois inscrit au tableau de l'Ordre qu'une tierce partie pourra acquitter les cotisations subséquentes.

[90] Le 6 janvier 2022, le Barreau est informé que Frédérique Dumas-Joyal utilise et laisse croire qu'elle détient le titre d'avocate, alors qu'elle n'est pas inscrite au tableau de l'Ordre.⁴¹

[91] C'est à ce moment que Frédérique Dumas-Joyal apprend que sa cotisation professionnelle n'est pas acquittée et elle transmet, le 10 janvier 2022, le paiement conforme au formulaire de demande daté du même jour.⁴²

³⁷ Pièce E11

³⁸ Pièce Dossier Barreau J19 p.12

³⁹ Pièce S12

⁴⁰ Pièces E32 Loi sur le Barreau c. B-1 article 45.1 et E33 Code des professions c.C-26 article 46

⁴¹ Pièce Dossier Barreau J34

⁴² Pièce Dossier Barreau O3

[92] La preuve nous apprendra que le Barreau n'encaissera pas le paiement de la cotisation et que la plaignante sera subséquemment convoquée par le Comité d'accès à la profession, en raison des événements survenus au Mexique, remettant ainsi en cause ses mœurs, sa conduite et ses qualités requises pour exercer la profession d'avocat.

[93] Une décision du Comité sera rendue, le 17 octobre 2022, déclarant Frédérique Dumas-Joyal admissible à l'inscription au tableau de l'Ordre.⁴³ Elle sera finalement inscrite au Barreau le 24 novembre 2022.⁴⁴

[94] De ce qui précède, disons simplement qu'il se dégage un constat lapidaire, soit celui que conformément aux dispositions de la Loi sur le Barreau, la plaignante ne pouvait prétendre au titre d'avocate, le 6 janvier 2022, n'ayant pas rempli une des conditions d'admission, soit celle d'acquitter sa cotisation professionnelle annuelle.⁴⁵

[95] Partant de là, la procureure de la partie patronale argue que la Loi sur le Barreau étant d'ordre public, on ne pouvait y contrevenir, ni par contrat, non plus en agissant de bonne foi. Elle poursuit donc son raisonnement en ajoutant que, malgré que les parties aient cru que la plaignante était avocate, le contrat d'emploi du 26 novembre 2021 ne pouvait être valide, la plaignante et l'AMF ne pouvant se soustraire à l'application de la loi.

[96] Pris dans cette perspective, je partage entièrement la prétention patronale.

[97] Cela dit et avec égard, je suis d'avis que le moyen soulevé par l'employeur ne concerne pas l'application de la Loi sur le Barreau, mais bien l'application de la convention collective.

[98] Or, la convention collective n'est pas d'ordre public.

[99] Je m'explique.

[100] D'aucuns le reconnaîtront, la convention collective est le fruit de négociations et de concessions convenues entre les parties, lequel constitue le point d'ancrage des relations de travail entre l'employeur et le syndicat. C'est ainsi que les parties, en négociant leur contrat de travail, conviennent des conditions dans lesquelles elles évolueront, au jour le jour, conditions qui leur permettront ainsi d'harmoniser leurs objectifs mutuels.

[101] En cela la convention collective est la servante des parties.

⁴³ Pièce Dossier Barreau K

⁴⁴ Pièce Dossier Barreau N

⁴⁵ Précitée note 40

[102] Pour en revenir à notre affaire, il est vrai, comme le souligne la procureure de la partie patronale, que l'application de la convention collective qui nous occupe a pour prémisse que les salariés assujettis sont des juristes, soit des avocats ou des notaires. Or, on l'a vu, Frédérique Dumas-Joyal n'est pas avocate au 6 janvier 2022.

[103] Cela étant, le comportement des parties, à l'égard de la plaignante, est tout autre.

[104] D'abord parce que l'employeur lui accorde un contrat d'avocate au sein de la direction des affaires juridiques, le 26 novembre 2021.⁴⁶

[105] Qu'en tout temps pertinent entre le 26 novembre 2021 et le 6 janvier 2022, la plaignante a occupé des fonctions et exercé son rôle d'avocate chez l'employeur.

[106] Et que finalement, elle sera congédiée, le 6 janvier 2022, au motif que son comportement au Mexique, est incompatible avec ses fonctions d'avocate, portant ainsi atteinte à l'image et la réputation de l'AMF.

[107] En somme, tant Frédérique Dumas-Joyal que l'employeur lui-même ont toujours cru, de bonne foi, qu'elle était avocate, et l'AMF l'a toujours considéré comme tel, au sens de l'application de la convention collective.

[108] Et avec raison, puisque cette méprise s'explique par un imbroglio administratif pour lequel il est hasardeux d'attribuer une quelconque responsabilité à l'une ou l'autre des parties.

[109] La procureure de la partie patronale, sur cet aspect, plaide que la plaignante a fait preuve de négligence et d'insouciance, en ce qui concerne le paiement de sa cotisation professionnelle et qu'elle devrait assumer en totalité la responsabilité de ce non-paiement.

[110] Avec égard, cette diatribe me semble un peu courte.

[111] Comment Frédérique Dumas-Joyal devait interpréter la mention à son contrat de travail, à titre de condition de travail, le « *paiement de la cotisation professionnelle au prorata des mois travaillés* » autrement que l'employeur s'engageait à verser au Barreau la cotisation restante pour l'année 2021/2022, ajustée à l'exemption de la cotisation de l'assurance responsabilité professionnelle, pour laquelle la plaignante lui avait transmis le formulaire⁴⁷.

[112] À tous égards, la personne raisonnablement informée l'aurait cru.

⁴⁶ Pièce E11

⁴⁷ Pièce S11

[113] Un mot ici sur le témoignage de Me Sylvie Champagne, qui est venue en audience expliquer que la première cotisation professionnelle d'un candidat avocat ne peut être acquittée par une tierce partie. Sans remettre en doute cette directive du Barreau, ni les procureurs ni une lecture attentive du dossier de la plaignante ne m'ont permis de retracer un document transmettant cette information aux candidats avocats.

[114] Est-ce que Frédérique Dumas-Joyal aurait dû s'assurer du paiement de sa cotisation professionnelle, par acquit de conscience ? Sans doute.

[115] Est-ce que l'employeur devait payer la cotisation professionnelle de Frédérique Dumas-Joyal et si d'aventure ce paiement s'avérait impossible, en raison de la directive du Barreau, en aviser la plaignante ? Assurément.

[116] En somme, de tout ce qui précède, j'en viens à la même conclusion que le Comité d'accès à la profession à l'effet que le non-paiement de la cotisation professionnelle, faisant en sorte d'empêcher Frédérique Dumas-Joyal de revendiquer le titre d'avocate, tire son origine d'un réel malentendu.

[117] Il n'est pas question ici de fausse déclaration à l'embauche ou de qualification falsifiées, mais d'une condition d'admissibilité monétaire que tous, de bonne foi, considéraient remplie et agissaient en conséquence.

[118] Ce qui me fait dire que le comportement des parties, pris dans son ensemble, a toujours été de considérer la plaignante comme étant une salariée au sens de la convention collective, et qu'en cela, elle pouvait déposer un grief, sous réserve des commentaires relatifs au deuxième moyen soulevé par l'employeur.

[119] Pour ces motifs, je rejeterai le premier moyen préliminaire de la partie patronale.

Le deuxième moyen préliminaire de l'employeur

[120] La procureure de la partie patronale soulève un deuxième moyen préliminaire, soutenant que le statut de surnuméraire en période d'essai empêchait Frédérique Dumas-Joyal de formuler un grief et ainsi contester sa fin d'emploi.

[121] Revenant sur ce moyen, le procureur de la partie syndicale m'invite à analyser la fin d'emploi de la plaignante, non pas comme une fin de période d'essai, mais comme une rupture du contrat de travail que lui a consenti l'employeur, le 26 novembre 2021.⁴⁸

⁴⁸ Pièce E11

[122] Soit dit avec respect, je ne peux retenir cette prétention et pour reprendre une expression populaire, on ne peut parler des deux côtés de la bouche en même temps. Si j'en viens à la conclusion précédemment que la plaignante est assujettie à la convention collective à titre de salariée, les dispositions de celle-ci doivent donc s'appliquer à sa situation.

[123] Cela étant et sur cet aspect, les dispositions en question ne portent pas à ambiguïté, peu s'en faut.

[124] La situation de Frédérique Dumas-Joyal et le contrat qui lui est consenti le 26 novembre 2021 cadrent indiscutablement avec la définition de juriste surnuméraire que l'on retrouve au paragraphe p) de l'article 2⁴⁹:

1. *p) Juriste surnuméraire* : Tout juriste embauché pour remplacer un autre juriste absent pour un des motifs prévus à la convention collective, ainsi que tout juriste embauché pour exécuter des tâches reliées à la réalisation d'activités spécifiques temporaires pendant au plus vingt-quatre mois, renouvelable pour une autre période de douze mois avec avis préalable au Syndicat.

[125] Or, l'article 370 ne laisse place, lui non plus, à aucune interprétation et il est aisé de conclure que la période d'essai de six mois, qui devient une condition de maintien à l'emploi, ne peut être contestée par grief, lorsque l'employeur prend la décision d'y mettre fin prématurément.

370. Le juriste surnuméraire doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six mois. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

[126] Partant de cette prémisse, les procureurs sont d'accord pour plaider que la jurisprudence actuelle, fort abondante au demeurant, s'accorde pour dire que les dispositions du Code civil relatives à la bonne foi trouvent application, en raison de leur caractère d'ordre public, assurant ainsi la compétence de l'arbitre de vérifier si la décision de l'employeur est exempte de discrimination, d'abus ou d'arbitraire.

[127] En somme c'est l'illégalité de la décision, au regard des dispositions du Code civil qui doit être analysé et non le caractère juste et suffisant de celle-ci. Partant de là, il convient d'ajouter qu'il n'appartient pas à l'arbitre de se substituer

⁴⁹ Pièce S1

à l'évaluation de l'employeur, mais de s'assurer que celle-ci n'est ni irrationnelle ou abusive.

[128] Sur ce sujet, les propos de ma collègue Huguette April me semblent fort pertinents⁵⁰ :

Il ressort de la jurisprudence analysée que les arbitres, bien qu'exprimées en des termes quelque peu différents, ont une compréhension commune de leur compétence et de la limite de celle-ci lorsqu'ils sont saisis de grief contestant la fin d'emploi d'un salarié en période de probation.

Il ressort de cette lecture que certes les arbitres ont compétence pour apprécier si la décision de l'employeur est discriminatoire, abusive, arbitraire, a été prise de façon malicieuse ou est empreinte de mauvaise foi, ils n'ont toutefois pas compétence pour décider si la décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi est juste et suffisante ou encore si cette décision est inappropriée ou même erronée dans les circonstances. Ils n'ont pas à juger de la gravité des manquements reprochés ni à se demander s'ils auraient pris la même décision. L'arbitre ne peut, a posteriori, contrôler l'opportunité de la décision et le bien-fondé de l'évaluation faite par l'Employeur. Il n'est pas autorisé à évaluer la valeur des motifs et la suffisance de ces motifs puisque l'embauche représente un droit discrétionnaire de direction. En cette matière, le pouvoir d'intervention de l'arbitre est restreint, limité, il doit l'exercer de façon prudente en considérant que l'évaluation de l'employé en probation revient exclusivement à l'employeur qui n'y a pas renoncé dans la convention collective.

[129] C'est donc dans ce cadre que j'analyserai maintenant la décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi de Frédérique Dumas-Joyal, le 6 janvier 2022.

L'analyse sur le fond

[130] L'analyse sur le fond de la présente affaire mérite certains commentaires liminaires.

[131] Rappelons d'emblée que l'appréciation de la décision de l'employeur de mettre fin à la période d'essai de Frédérique Dumas-Joyal doit se faire en tenant compte des paramètres suivants : les motifs au soutien desquels l'employeur a

⁵⁰ *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ-Fonctionnaires) c. Québec (forêt, de la faune et des parcs)*, 2020 CanLII 71094 (QC SAT) par. 35 et 36, Voir également *Centre de services scolaire de la Capitale c. Ranger** (C.S., 2021-11-08), 2021 QCCS 5263,

justifié sa décision, tout en se replaçant dans le contexte prévalant au moment des événements, soit le 6 janvier 2022.

Les motifs

[132] Il ressort de la lettre du 6 janvier 2022 que la fin de la période d'essai et la fin d'emploi de la plaignante se justifient, aux yeux de l'employeur, sous deux motifs :

1. L'association de celle-ci aux publications médiatisées est de nature à porter atteinte à l'image et la réputation de l'AMF;
2. Le comportement de Frédérique Dumas-Joyal est incompatible avec ses fonctions d'avocate et démontre un grand manque de jugement.

Le contexte au 6 janvier 2022

[133] C'est ainsi que l'on ne peut faire abstraction de l'atmosphère qui régnait dans la population, particulièrement en cette fin d'année 2021, ou la situation était jugée extrême par les autorités.⁵¹

[134] Il va sans dire que le port du masque était obligatoire en tout temps et que, pour éviter tout débordement dans les hôpitaux, en raison de la propagation du virus, un couvre-feu est instauré et tout rassemblement privé est interdit hors de la bulle familiale.⁵²

[135] C'est dans ce contexte hors du commun qu'un groupe de personnes partent en voyage au Mexique, sur un vol de la compagnie aérienne Sunwing.

[136] En raison de débordements de certains passagers, violant les règles sanitaires, ce vol fera l'objet d'une couverture médiatique importante⁵³, suscitant même des commentaires peu élogieux du premier ministre du Canada⁵⁴.

[137] Sur cet aspect, il est admis par Frédérique Dumas-Joyal qu'elle a fait partie de ce voyage et que c'est au cours de ce même voyage qu'est publié sur les réseaux sociaux, le vidéo la montrant avec une culotte en guise de couvre visage.

⁵¹ Pièces E14 et E15

⁵² Pièce E15

⁵³ Pièces E16, E17 et E18

⁵⁴ Pièce E19

Les commentaires relayés sur les réseaux sociaux sont évidemment peu élogieux à l'égard de la plaignante et il s'en dégage clairement le sentiment de frustration généralisé de la population.

[138] C'est dans cette tourmente que le 5 janvier 2022, les représentants de l'employeur prennent, pour la première fois, connaissance du vidéo sur lequel apparaît une de leur employée du service juridique du bureau de Québec.

La réputation et l'image de l'AMF

[139] Pour le procureur de la partie syndicale, il ressort de la preuve administrée, que l'employeur « *ne courrait pas un risque réputationnel réel découlant des agissements de la plaignante.* », et ce en l'absence de lien total entre la publication du tiers (Rachel Cantin et Drama.qc.) et l'identité de l'employeur de Frédérique Dumas-Joyal.

[140] Jurisprudences à l'appui, il plaide qu'un comportement fautif en pareille matière est plus souvent associé à des commentaires dénigrants ou déshonorants à l'égard de collègues de travail, du supérieur ou à l'organisation en général.

[141] Il est vrai, comme il le souligne, que la publication en cause ne vise pas et n'identifie pas l'employeur directement, non plus que la plaignante ait eu, en faisant ce qu'elle appelle une « blague » une intention de nuire, ni manqué à son devoir de loyauté ou de porter atteinte à la réputation de celui-ci.

[142] Cela étant, j'estime qu'une analyse plus approfondie de la preuve permet d'en venir à une autre conclusion.

[143] La question ici n'est pas de sonder les intentions malveillantes ou non de Frédérique Dumas-Joyal, intention dont je n'ai pas la preuve au demeurant, mais de voir les conséquences de la publication d'abord de Rachel Cantin ensuite relayée par Drama.qc.

[144] Si d'emblée, il n'existe effectivement aucun lien entre le vidéo de la plaignante et une quelconque identification avec l'AMF, ce lien ne tarde pas à faire surface, par un seul commentaire, il est vrai, d'un internaute. Jusque-là, comme le procureur du syndicat, le risque me semble sous contrôle.

[145] Arrive alors, le 6 janvier 2022, le courriel du journaliste du Journal de Montréal qui, force est d'en constater, a toutes les informations nécessaires à son reportage.

On nous a indiqué qu'une employée de l'AMF a été aperçue dans le vol et dans le voyage controversé (de Sunwing).

L'employée se nomme Frédérique Dumas-Joyal. Elle a été vue durant le voyage avec une culotte au visage en guise de masque. Est-elle toujours à l'emploi, nos sources nous confirment que oui.⁵⁵

[146] Et le courriel est accompagné d'une capture d'écran de la page personnelle d'Instagram de la plaignante.

[147] Ce courriel sera suivi, le même jour, d'une publication internet du Journal de Montréal intitulée « *Le party dans l'avion et au Mexique leur coûte leur job* ». ⁵⁶

[148] Le procureur syndical fait grand état du fait que Sylvain Théberge, responsable des communications chez l'employeur, ait confirmé au journaliste les informations transmises, ajoutant, fort maladroitement, qu'elle était congédiée.

[149] Je reviendrai sur la question du congédiement annoncé au journaliste par Sylvain Théberge.

[150] Sur le volet de la confirmation des informations, je suis d'avis que peu importe la position tenue par l'AMF, le journaliste Pilon avait déjà en sa possession toutes les informations pour faire la nouvelle. En définitive, Sylvain Théberge n'ajoute rien que le journaliste ne savait déjà et dont il avait eu, selon ses sources, la confirmation, exception faite de la question du congédiement.

[151] Dès lors que les informations sont connues des médias, avec ou sans confirmation, l'AMF pouvait certainement présumer que l'affaire allait être publicisée de façon élargie dans les médias dits traditionnels.

[152] En cela, s'il est vrai qu'il n'existe pas de lien entre le geste posé et l'AMF, la portée de celui-ci, dans le contexte d'un voyage hautement médiatisé, a fait en sorte de non seulement mettre Frédérique Dumas-Joyal à l'avant-plan de la nouvelle, mais également sa profession et son employeur.

[153] En argumentation, le procureur syndical insiste sur le fait que la plaignante n'a pas publié le vidéo sur les réseaux sociaux, qu'elle s'en est dissociée en changeant son pseudonyme, limitant ainsi son identification, et qu'elle n'a jamais accordé d'entrevue.

[154] Si on ne peut nier les démarches faites par la plaignante, il n'en demeure pas moins qu'elle est identifiée par les réseaux et par les sources du journaliste et qu'elle est associée au cirque médiatique entourant le vol de Sunwing.

[155] Je conviens avec lui que Frédérique Dumas-Joyal n'avait pas le contrôle de l'information qui circulait sur les réseaux et qu'elle n'était pas de son initiative. Une

⁵⁵ Pièce E38

⁵⁶ Pièce Dossier Barreau J21

fois cela dit, la finalité reste la même, elle fait la manchette pour ce qui a toutes les apparences d'être pour les mauvaises raisons.

[156] À mon sens, considérant ce qui précède, l'AMF avait raison de croire que son image et sa réputation étaient en péril, et le motif invoqué au soutien de sa lettre du 6 janvier 2022 ne m'apparaît ni abusif ou arbitraire.

L'incompatibilité avec le poste d'avocate

[157] Il convient de rappeler que le titre d'avocat commande un comportement qui, en toutes circonstances, est empreint de pondération, de dignité et de respect pour les règles en place. Il n'existe pas véritablement de sphère privée, quand il est question de faire honneur, en tout temps, à sa profession.

[158] Cela étant, et pris en l'occurrence de la présente affaire, il importe de revenir sur la mission de l'AMF, qui se veut être un organisme de régulation et dont la fonction première est de faire respecter les règles financières. Cette mission emporte donc une forme d'exemplarité qui est attendue des avocats qui la représentent, tant à l'égard des dirigeants que de la clientèle et des tribunaux.

[159] Sur cet aspect, Frédérique Dumas-Joyal est en début de carrière à l'AMF et toute sa crédibilité est à bâtir auprès des personnes qu'elles conseillent. Cette crédibilité sera en partie reconnue à travers ses compétences et ses connaissances, mais également par son comportement, sa prestance et sa distinction, bref, par son savoir-être.

[160] Soit dit avec respect, je n'arrive pas à me convaincre que l'image projetée par le vidéo et la publication qui sont au cœur de la présente affaire, permettaient à Frédérique Dumas-Joyal d'être en mesure de gagner cette contenance qui est nécessaire à l'accomplissement des mandats qui lui sont confiés. Alors que son rôle d'avocate est de conseiller et faire respecter les règles, elle donne, par son comportement, toute les apparences qu'elle n'a pas une grande déférence à l'égard des consignes sanitaires qui devaient prévaloir au Québec.

[161] J'ajouterai ici que j'ai bien entendu son témoignage, lorsqu'elle affirme qu'elle n'avait aucune intention malveillante, en faisant son geste. Malheureusement, l'apparence, en pareille matière, ne rattrape souvent pas la véritable intention.

[162] Christine Vachon, qui est la supérieure immédiate de la plaignante au moment des événements, dira en témoignage « *On parle ici de son comportement social et je trouve qu'elle n'a plus de crédibilité vis-à-vis nos dirigeants.* »

[163] Je comprends et partage son propos.

[164] De tout ce qui précède, je suis donc d'avis que le motif soulevé par l'employeur, à l'effet que le comportement de Frédérique Dumas-Joyal est incompatible avec son rôle d'avocate est bien réel et non abusif dans les circonstances.

Les dommages

[165] Reste la question des dommages.

[166] Sur ce volet, le procureur de la partie syndicale réclame des dommages moraux qu'il justifie par le fait que l'employeur ait divulgué erronément l'information du congédiement de la plaignante au média et qu'il ait, ce faisant, bâclé son enquête.

[167] Sur ce terrain, disons, d'entrée de jeu, que d'aucuns s'entendent pour dire que bien que la décision de l'employeur soit prise de bonne foi et justifiée au regard des circonstances, l'arbitre, dans le cadre d'une réclamation en dommages, doit analyser le comportement de l'employeur, en se demandant, tenant compte du contexte, s'il a agi de façon imprudente ou négligente.

[168] Pour le dire autrement, ce n'est plus le fondement de la décision qui est appréciée, mais la façon dont cette décision a été appliquée par l'employeur et plus particulièrement la qualification de son comportement, associée à la prudence et la diligence, et ce sans égard au caractère intentionnel ou non.

[169] En contrevenant à son obligation d'agir de façon prudente et diligente, l'employeur commet une faute, laquelle est susceptible de réparation, en fonction du préjudice subi.

[170] Revenons succinctement sur les faits.

[171] Sylvain Théberge, responsable des communications à l'AMF, reçoit, le 6 janvier 2022 à 12h24, un courriel du journaliste du Journal de Montréal, lui demandant de confirmer certaines informations.

[172] Alors que la rencontre avec Frédérique Dumas-Joyal, afin d'obtenir sa version des faits, est prévue à 16h00, avec les représentants des ressources humaines, Sylvain Théberge répond au journaliste Pilon, à 13h55⁵⁷, que « *L'employée en question a été congédiée* ».

[173] À 20h49, Jean-Michel Fleury envoie un texto à la plaignante pour l'informer de son congédiement, fin d'emploi qu'elle avait déjà apprise par le biais de ses proches, qui avait lu la nouvelle dans le journal. « *À ma grande surprise, les*

⁵⁷ Pièce E39

médias sociaux et les journaux ont été avisés avant moi. Je trouve cela extrêmement perturbant d'apprendre la nouvelle publiquement, par des messages de mes proches, sans même avoir reçu de confirmation de mon employeur » lui écrira-t-elle.

[174] En réplique, la procureure de la partie patronale dira qu'il s'agit d'un manque de communication entre les directions et que le travail c'est fait en silo. Elle souligne d'ailleurs l'inconfort et la frustration des représentants des ressources humaines, qui font l'enquête, lorsqu'ils sont informés que la nouvelle est sortie trop vite.

[175] Avec égard, j'estime que l'employeur n'a pas agi de façon prudente et diligente en informant le journaliste Pilon du congédiement de Frédérique Dumas-Joyal.

[176] Sylvain Théberge ne pouvait, sans vérification, affirmer, avant que la plaignante ne soit rencontrée et que les ressources humaines aient fait leur travail, qu'elle « *a été congédiée* ».

[177] Il n'y a pas deux AMF, une AMF communications et une AMF ressource humaine. Il est inconcevable que la main gauche ignore ce que la main droite fait.

[178] Bien qu'il ne m'appartienne pas d'évaluer la gestion générale de l'employeur, j'estime que la diffusion d'une information aussi importante que celle d'un congédiement, dont l'enquête n'était pas terminée et qu'une rencontre avec la salariée concernée, pour obtenir sa version des faits, n'était toujours pas complétée, constitue une faute de l'employeur, qui a agi de façon imprudente et négligente, et ce peu importe la situation qui pouvait prévaloir.

[179] Quant au préjudice, il m'apparaît évident que d'apprendre par ses proches, alors qu'on est coincé dans un pays étranger, qu'on a perdu son emploi, avant même que son propre employeur lui en ait communiqué la décision, constitue une situation troublante et stressante, qui mérite compensation.

Conclusion

[180] À titre de conclusion, il importe de rappeler qu'en aucune circonstance, les qualifications et la compétence de Frédérique Dumas-Joyal n'ont été remises en question, tant par les témoins de l'employeur que ceux du Barreau.

[181] Aux dires des témoins entendus, et malgré la situation manifestement difficile, Frédérique Dumas-Joyal a toujours offert une bonne collaboration, en ayant des échanges courtois et polis avec son employeur et les représentants du Barreau.

[182] En somme, et c'est ce qui ressort de la preuve entendue, elle a toujours fait montre de professionnalisme et de compétence dans ses fonctions d'avocate chez l'employeur, elle n'a aucune tache à son dossier d'employée et jouissait d'une bonne réputation. En cela, comme le confirme Christine Vachon, sa fin d'emploi n'est aucunement liée à ses compétences ou la qualité de son travail.

[183] En somme, pris isolément, le geste posé par Frédérique Dumas-Joyal, bien qu'indiscutablement inapproprié dans le contexte, ne porterait sans doute pas aux mêmes conséquences, en toutes autres circonstances. Sans publicité, cette « blague » au goût douteux aurait manifestement passé sous le radar, sans plus.

[184] Frédérique Dumas-Joyal a certainement manqué de jugement en portant à son visage sa culotte, pour en faire un masque, dans le contexte où des gens perdaient la vie en raison de la propagation du virus. Elle aura payé cher sa « blague » en se portant atteinte à elle-même, à l'image que les gens se faisaient d'elle et à son rôle d'avocate.

[185] Cela étant, c'est une jeune femme assumée, raisonnable et pondérée qui a témoigné devant moi, indéniablement consciente de l'irresponsabilité de son comportement et je la crois sincère lorsqu'elle dit regretter profondément son geste.

[186] Ces précisions apportées, je me dois de rappeler que mon rôle n'est pas de me substituer à l'employeur dans l'évaluation qu'il fait du comportement de la plaignante et sa décision de mettre fin à sa période d'essai, mais de m'assurer que cette décision est exempte d'abus, d'arbitraire et de discrimination.

[187] En tout état de cause, au regard du contexte et des événements mis en preuve, je n'ai aucune raison d'intervenir dans la décision de l'employeur.

[188] Pour tous ces motifs, après avoir étudié la preuve et sur le tout délibéré, le tribunal d'arbitrage :

REJETTE le moyen préliminaire de l'employeur quant à l'assujettissement de la plaignante à la convention collective;

ACCUEILLE le deuxième moyen préliminaire de l'employeur quant à sa juridiction;

REJETTE le grief de la plaignante;

DÉCLARE que la décision de l'employeur de mettre fin à la période d'essai de Frédérique Dumas-Joyal n'est ni abusive, arbitraire ou discriminatoire;

DÉCLARE que l'employeur a commis une faute en annonçant le congédiement de la plaignante aux médias avant la fin de l'enquête;

DÉCLARE que la faute de l'employeur a causé un préjudice à la plaignante et que ce faisant elle a droit à des dommages moraux;

RÉSERVE ma juridiction pour toutes mésententes en lien avec les montants en résultant et pour l'exécution des présentes.

Sainte-Anne-des-Lacs, ce 14 août 2025

Maître André G. Lavoie

Arbitre

Conférence des arbitres du Québec