



REGROUPEMENT
Loisir et Sport
du Québec



CENTRE
québécois de services
aux associations
Une initiative du RLSQ

GESTION DES MEMBRES DIFFICILES: LES CAS DISCIPLINAIRES

Le 25 avril 2018

Par Me Sabrina St-Gelais

Legros, St Gelais, Charbonneau, avocats

Structure juridique des organismes sans but lucratif:

- Partie 3 de la *Loi sur les compagnies*;
- Les lettres patentes*;
- Les règlements généraux*.

LA DISCIPLINE?

Les OSBL peuvent être amenés à vivre des situations difficiles avec des membres (enfants ou adultes), telles que:

- Ingérence dans les activités de l'organisme;
- Diffamation / atteinte à la réputation d'un membre ou de l'organisme;
- Harcèlement / Menaces;
- Violence;
- Vol;
- Accusations criminelles ou découvertes d'antécédents liés aux activités de l'organisme;
- Disputes;
- Etc.

LA DISCIPLINE?

Les organismes peuvent être amenés à vivre des situations difficiles avec des membres (enfants ou adultes)...

Comment gérer ces cas problématiques ?

Principe de base: On ne peut pas simplement expulser un membre « problématique » de l'organisme sans autre formalité !

LES RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX

L'important est de prévoir un pouvoir et un processus disciplinaire dans les règlements généraux. « *Les règlements de la personne morale établissent des rapports de nature contractuelle entre elle et ses membres* » (article 313 C.c.Q.).

Par exemple:

« Le conseil d'administration peut suspendre ou expulser tout membre qui enfreint les règlements de la personne morale ou dont la conduite est jugée préjudiciable à la personne morale. Cependant, avant de prononcer la suspension ou l'expulsion d'un membre, le conseil d'administration doit, par lettre recommandée, l'aviser de la date et de l'heure de l'audition de son cas, lui faire part succinctement des motifs qui lui sont reprochés et lui donner la possibilité de se faire entendre. »

Principaux motifs de sanction

- 1) Enfreindre les règlements de l'organisme;
- 2) Avoir un comportement qui porte préjudice à l'organisme .

Ne constituent **JAMAIS** des motifs de sanction, par exemple :

- La simple liberté d'expression;
- Le handicap, l'âge, l'état civil, la race, la religion, etc. = Discrimination et devoir d'accommodement selon la *Charte des droits et libertés de la personne*;
- La vie privée de l'individu.

QUI PEUT VALABLEMENT SANCTIONNER UN MEMBRE?

L'entité désignée dans les règlements généraux:

- 1) Le conseil d'administration;
- 2) Le conseil d'administration, sur recommandation d'un comité en particulier;
- 3) Un « comité de discipline »;
- 4) Un « comité ad hoc »;
- 5) etc.

QUI PEUT VALABLEMENT SANCTIONNER UN MEMBRE?

Qu'en est-il des membres en assemblée? Peuvent-ils
valablement expulser un membre?

Si cette procédure est expressément prévue dans les règlements généraux, c'est effectivement possible.

Est-ce l'approche à privilégier?

Selon nous, NON. Ce processus nous apparaît être humiliant en plus d'être propice à la création d'une situation où la réputation d'une personne physique est compromise.

 POURSUITE EN DOMMAGES-INTÉRÊTS \$\$\$

RÈGLES DE JUSTICE NATURELLE?

L'organisme doit respecter les règles de « justice naturelle » avant de sanctionner un membre:

- 1) Droit de connaître la nature de ce qui nous est reproché;
- 2) Droit d'être entendu et de présenter une défense;
- 3) Droit à ce que l'entité qui entend et rend la décision agisse de bonne foi (Impartialité).

RÈGLES DE JUSTICE NATURELLE?

Ces règles seront plus ou moins exigeantes notamment en fonction de l'importance des enjeux d'une décision.

- Est-ce que le membre voit sa liberté, sa vie, son gagne-pain ou sa fortune mis en cause?
- Est-ce le membre qui a fait le choix de se soumettre aux règles d'un organisme alors qu'il aurait valablement pu en choisir un autre?
- Le membre aurait-il pu par ailleurs simplement choisir de ne pas rejoindre les rangs d'un tel organisme?

LES ÉTAPES ESSENTIELLES ET MINIMALES DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE

À partir du moment où l'organisme constate qu'il y a un problème sérieux avec un membre:

1) Convocation

Par écrit, explication des motifs, date, lieu et heure de l'audition du cas, identification du comité qui entendra le dossier, précision des conséquences si la personne ne se présente pas, etc.

2) Audition

Délai raisonnable, droit d'être accompagné, présentation des arguments des parties, etc.

3) Décision

Délai raisonnable, par écrit, proportionnalité des sanctions, confidentialité, etc.

LE CAS DU «NON-MEMBRE»

Si une personne n'est pas membre de l'organisation (ex: le parent d'un enfant membre):



L'organisme ne peut pas sanctionner un « non-membre »;



L'organisme ne peut pas exercer des mesures à l'encontre d'un enfant en raison de problèmes survenus avec le parent. Dans une récente décision, *Richard c. Groupe scout de la nativité de Beauport (district de Québec) inc.* 2017 QCCQ 10128, la Cour du Québec a jugé qu'il y avait eu discrimination fondée sur l'état civil dans une situation telle que celle-ci.

Il faudra donc considérer **d'autres options** selon les circonstances et le type de comportement reproché.

LE CAS DU «NON-MEMBRE»

Quelles sont ces autres options?

- Remise d'un «rappel à l'ordre» général au groupe auquel appartient la personne concernée (par exemple aux parents);
- Envoi d'une mise en demeure afin d'enjoindre à la personne concernée de cesser par exemple toute forme de harcèlement à l'endroit des employés ou bénévoles de l'organisme ou de cesser de porter atteinte à la réputation de l'organisme;
- À défaut pour la personne concernée d'obtempérer à la demande formulée dans une mise en demeure, entreprendre des procédures judiciaires pour obtenir satisfaction en plus de réclamer une compensation pour les dommages subis;
- Avoir recours au Service de police si nécessaire.

LE CAS PARTICULIER DE L'ADMINISTRATEUR

La gestion du cas disciplinaire d'un administrateur:
quelles questions se poser?

Quel est le comportement reproché ? Relié à son statut de membre ou à son rôle d'administrateur ?

L'un et l'autre ne sont pas forcément liés ! Il s'agit
normalement de **processus différents**.

Se référer aux règlements généraux demeure primordial.

LA DESTITUTION D'UN ADMINISTRATEUR

La destitution d'un administrateur : le principe.

- Pouvoir qui doit être expressément prévu dans les lettres patentes ou à tout le moins dans les règlements généraux;
- Lorsque ce pouvoir est prévu, la destitution ne peut être valablement faite que par le « forum » qui a procédé à l'élection. Ainsi, si l'administrateur a été élu par les membres, il revient aux membres de voter sur cette question;
- Décision normalement prise à la majorité des voix lors d'une assemblée générale extraordinaire convoquée à cette fin;
- Le pouvoir d'élire un remplaçant appartient alors au même « forum ». Ceci dit, l'avis de convocation devra préciser ce point pour que l'élection puisse avoir lieu lors de la même assemblée générale extraordinaire.

LA DESTITUTION D'UN ADMINISTRATEUR

La destitution d'un administrateur: un motif est-il nécessaire?

- La réponse est **NON**. Tout est fonction du bon plaisir des membres qui l'ont élu. Aucun motif ne doit être précisé à l'avis de convocation de l'assemblée générale extraordinaire;
- La discrétion des membres est illimitée;
- Éviter le piège de l'atteinte à la réputation.

LES RECOURS POSSIBLES DU MEMBRE SANCTIONNÉ

- 1) Demande d'annulation de la décision / demande de réintégration;
- 2) Demande d'une ordonnance de sauvegarde pour obtenir un sursis quant à l'exécution de la décision;
- 3) Réclamation de dommages-intérêts;
- 4) Plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour discrimination fondée sur l'état civil;
- 5) Etc.

DES EXEMPLES CONCRETS

1) *Vaillancourt c. Radio Communautaire du comté*, 1997 CanLII 9169 (QC CS)

Résumé des faits: Un membre, Vaillancourt, s'est vu refuser le renouvellement de sa carte de membre de la Radio communautaire. Vaillancourt, mécontent, s'est alors adressé à la Cour supérieure pour demander une ordonnance de mandamus afin d'enjoindre à la Radio communautaire de renouveler sa carte, et ce, rétroactivement à la date d'échéance de sa carte antérieure.

Il s'agissait d'un membre ayant déjà occupé un poste d'administrateur et de dirigeant (président). Un conflit est né entre lui, la direction et d'autres membres du conseil en lien avec les choix musicaux. Le membre en question, lequel animait entre autres une émission de radio, avait même utilisé les ondes pour faire connaître son mécontentement. Il avait entre autres invité les auditeurs à se plaindre contre ce qu'il qualifiait être de la «censure».

Suite à sa démission comme administrateur, Vaillancourt a participé à un article publié dans un hebdomadaire d'information distribué à plusieurs entreprises de la localité pour faire valoir son mécontentement. Quelques jours plus tard, l'affaire est sortie dans un journal à portée régionale.

1) *Vaillancourt c. Radio Communautaire du comté*, 1997 CanLII 9169 (QC CS)

Devant le climat conflictuel, plusieurs annonceurs fidèles n'ont pas renouvelé leurs contrats de publicité, ce qui a engendré des pertes financières importantes à la Radio communautaire.

Vaillancourt a persisté et fait paraître dans le journal à portée régionale une lettre ouverte sous le titre: «*CKMN n'est plus une radio communautaire*». Dans celle-ci il écrit entre autres: «*Je dénonce également l'administration non transparente des dirigeants de la radio et leur manque de respect envers leurs bénévoles et auditeurs.*»

Avant de rendre sa décision, la Cour indique que la Radio communautaire avait le droit de prendre des décisions en lien avec le contenu de sa programmation et qu'elle pouvait valablement confier cette tâche à un comité de programmation. La Cour ajoute que Vaillancourt n'avait pas l'obligation de partager la vision de l'organisme et qu'il pouvait le faire valoir en vertu de son droit fondamental à la liberté d'expression. Toutefois, la Cour souligne que la croisade de Vaillancourt était démesurée.

1) *Vaillancourt c. Radio Communautaire du comté*, 1997 CanLII 9169 (QC CS)

La Cour fait droit à la demande de Vaillancourt. Il y a eu selon elle contravention aux règles de justice naturelle. La Cour indique que Vaillancourt n'a jamais été confronté à la possibilité que sa carte de membre lui soit retirée ou que le renouvellement lui soit refusé. La Cour exprime au paragraphe 44: «... , le Tribunal est fortement enclin à croire que si l'occasion avait été donnée à Vaillancourt d'exposer au conseil d'administration les motifs pour lesquels sa carte de membre ne devrait pas lui être retirée, le débat aurait pu prendre une toute autre tournure.» La Cour avance même que les parties auraient pu, de façon probable, en venir à un compromis acceptable pour chacun.

Le principe établi par cette décision: Un OSBL ne peut pas attendre l'échéance de l'affiliation d'un membre pour refuser de la renouveler et ainsi se débarrasser d'un «indésirable». Dans un tel contexte, un OSBL ne peut passer outre au processus disciplinaire applicable.

DES EXEMPLES CONCRETS

2) *Mineau c. Club de golf KI-8-EB Ltée*, 2006 QCCS 1926 (CanLII)

Résumé des faits: Mineau a demandé par un contrôle judiciaire à la Cour supérieure de rendre une ordonnance à l'effet de le réintégrer au sein du Club de golf.

Essentiellement, Mineau reprochait au club des avis de convocation trop courts et pas assez détaillés.

Effectivement, le premier avis de convocation n'était pas assez détaillé. Lorsque l'avocat de Mineau s'est présenté à la rencontre fixée dans l'avis, il a exigé un exposé par écrit des motifs de convocation de Mineau. Près de deux semaines plus tard, un nouvel avis de convocation très détaillé a été transmis, lequel fixait une rencontre 2 jours plus tard avec le conseil d'administration. À cette date, au lieu de se présenter, l'avocat de Mineau a transmis une autre lettre et formulé une liste de questions en regard des reproches identifiés à l'avis de convocation. L'avocat a indiqué en outre dans sa lettre qu'après avoir obtenu les précisions demandées, son client et lui pourraient se présenter pour donner leur version des faits.

2) *Mineau c. Club de golf KI-8-EB Itée*, 2006 QCCS 1926 (CanLII)

Or, quelques jours plus tard, le club a transmis à Mineau une lettre l'avisant que tous ses privilèges lui avaient été retirés, faute pour lui de s'être présenté à la rencontre fixée dans le 2^e avis de convocation. Dans cette lettre, le club indiquait laisser l'opportunité à Mineau de se présenter à une rencontre ultérieure afin que soit déterminé s'il pouvait retrouver ses privilèges de jeu et d'accès. Mineau ne s'est pas davantage présenté à cette ultime rencontre.

La Cour, devant l'argument de Mineau à l'effet que son droit d'être entendu n'avait pas été respecté précise que ce droit n'est pas absolu et que les avis et précisions transmis à Mineau étaient suffisants dans les circonstances.

DES EXEMPLES CONCRETS

3) *Laurin c. Association de soccer de Brossard*, 2009 QCCQ 6425 (CanLII)

Résumé des faits: Laurin, père d'une jeune joueuse de soccer nommée Béatrice, n'approuvait pas le changement d'entraîneur effectué au sein de l'équipe de sa fille. Il reprochait en fait à l'entraîneur en question d'être souvent colérique et brusque et de manquer de respect pour les enfants composant l'équipe. Il ajoutait qu'une fois qu'il a fait valoir ses commentaires auprès de l'entraîneur en question, celui-ci s'en serait pris directement à Béatrice en utilisant un ton sarcastique. La gérante de l'équipe et l'entraîneur ont alors transmis à tous les parents des joueurs, sauf à Laurin, un courriel de quatre (4) pages où le cas de Béatrice était abordé sans que son nom ne soit par ailleurs nommé. Dans ce courriel, la gérante et l'entraîneur indiquaient qu'ils ne laissaient plus jouer la jeune fille en question dans l'équipe tenant compte que l'un de ses parents avait manqué de respect.

3) *Laurin c. Association de soccer de Brossard*, 2009 QCCQ 6425 (CanLII)

Alors que Laurin ignorait l'existence de ce courriel, Béatrice s'est présentée à un match quelques jours plus tard. Malheureusement, l'entraîneur ne l'a pas fait jouer. Béatrice, ne comprenant pas la situation, a pleuré à la fin du match avant de quitter. Deux (2) jours plus tard, Laurin a complété le formulaire de plainte du club et transmis le tout. Une rencontre informelle des parties a eu lieu le jour-même, mais n'a pas permis de résoudre le litige.

Une réunion du conseil d'administration a été convoquée trois (3) jours plus tard sans inviter Laurin. Suite à cette réunion, Laurin est informé que vu le climat actuel, le conseil avait recommandé que Béatrice soit exclue temporairement de l'équipe jusqu'à une «*résolution mature et responsable des deux (2) parties*».

Finalement, pour la saison suivante, le club a retourné à Laurin le chèque qu'il avait transmis pour l'inscription de Béatrice. Béatrice était dès lors exclue du club.

3) *Laurin c. Association de soccer de Brossard*, 2009 QCCQ 6425 (CanLII)

Suivant les règlements généraux du club, Laurin était un membre puisqu'il rencontrait la définition prévue en regard du «membre actif». La Cour a conclu que les règles de justice naturelle n'avaient pas été respectées au moment où la suspension était intervenue et que ce faisant, un manquement d'ordre contractuel était intervenu pour lequel Laurin avait droit à compensation. Un montant de 500,00 \$ lui a donc été accordé.

Pour ce qui est du recours de Laurin au bénéfice de Béatrice, la Cour a établi que Béatrice était la personne directement concernée par la saga et donc la principale bénéficiaire du contrat intervenu entre Laurin et le club. Ainsi, même si au sens des règlements généraux elle n'était pas considérée comme étant un «membre», le club avait l'obligation d'éviter de lui causer préjudice. Or, celle-ci avait subi un dommage direct et immédiat par la faute du club à l'endroit de Laurin. La Cour a insisté sur le fait que la suspension de Béatrice n'était ni raisonnable ni justifiée principalement parce que ce n'était pas son propre comportement qui était en cause. Finalement, la Cour a condamné le club à payer à Laurin en sa qualité de père de Béatrice la somme de 750\$ pour le non-respect de son obligation de diligence.

Les principes établis dans cette décision: Quelques fois, il faut aller plus loin et vérifier qui est le réel bénéficiaire de la relation contractuelle. Des décisions alternatives à l'expulsion ou à la suspension peuvent alors s'avérer plus pratiques.

DES EXEMPLES CONCRETS

4) *Girard c. Yacht Club de Québec*, 2016 QCCS 3100 (CanLII)

Résumé des faits: Il s'agissait ici d'une demande en contrôle judiciaire de façon à ce que la Cour supérieure annule la résolution par laquelle l'organisme avait expulsé Girard. Girard reprochait au conseil d'administration de ne pas avoir respecté le processus disciplinaire prévu aux règlements généraux et d'avoir ignoré les règles de justice naturelle applicables.

Dans cette affaire, une clause des règlements généraux prévoyait que l'organisme pouvait transmettre une décision d'expulsion à un membre en lui précisant que celle-ci ne serait effective qu'après un délai de trente (30) jours et qu'à la condition que le membre ait été invité à se faire entendre pendant ce délai.

Dans les faits, depuis 2008, plusieurs situations conflictuelles étaient survenues entre Girard et le conseil d'administration. Lorsque la lettre d'expulsion prévue au paragraphe précédent a été transmise à Girard avec mention de se faire entendre le 8 novembre 2015, Girard a refusé de participer à cette rencontre par la voix de ses avocats.

4) *Girard c. Yacht Club de Québec*, 2016 QCCS 3100 (CanLII)

Dans cette affaire, la Cour reproche principalement à l'organisme d'avoir procédé à l'expulsion de Girard sans d'abord l'avoir avisé qu'une décision en lien avec son statut de membre allait être prise par le conseil d'administration.

La Cour ajoute au paragraphe 54: *«Enfin, ayant déjà décidé de l'expulsion de M. Girard aux termes de la résolution numéro 251015-4 adoptée à l'unanimité le 25 octobre 2015, on peut évidemment s'interroger à savoir comment M. Girard pourrait-il faire valoir ses représentations devant un «tribunal impartial», en l'occurrence le conseil d'administration.»*

Finalement, la Cour a donc annulé la résolution du conseil d'administration.

Les principes établis dans cette décision: Un organisme ne peut rendre une décision relative à un membre qu'une fois que celui-ci a été dûment avisé du ou des reproches et a pu faire valoir sa position devant un «tribunal impartial».

CONCLUSION

Ce que vous devez retenir:

- ➔ En matière disciplinaire, une certaine rigueur s'impose si l'on ne veut pas faire l'objet d'un recours et voir notre décision renversée !
- ➔ Ne pas oublier que selon la situation, d'autres options peuvent être envisagées (ex: plainte aux autorités policières, poursuite civile, etc.) .



REGROUPEMENT
Loisir et Sport
du Québec



CENTRE
québécois de services
aux associations
Une initiative du RLSQ

Merci de votre participation

Avis de non-responsabilité

Cette conférence et ce document constituent des instruments d'information et de vulgarisation juridiques. Leur contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique du service juridique du Regroupement Loisir et Sport du Québec sur les points de droit qui y sont discutés. Aucune personne qui est un membre, un administrateur, un employé ou un consultant du Regroupement Loisir et Sport du Québec n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette conférence ou à ce document.

Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez contacter les membres de notre service juridique au 514 252-3137.

Cette présentation est à l'usage exclusif des participants à la conférence. Aucune reproduction ou diffusion n'est permise sans l'approbation du service juridique du Regroupement Loisir et Sport du Québec.

***Regroupement Loisir et Sport du Québec / Centre québécois de services aux associations
4545, av. Pierre-de Coubertin, Montréal Qc H1V 0B2 - 514 252-3000 - info@loisirsport.qc.ca
www.loisirsport.qc.ca***