

**Centre de santé et de services sociaux du Sud de Lanaudière (Centre d'hébergement des Deux-Rives) et Syndicat interprofessionnel de la santé de Lanaudière Sud (SILS-FIQ) (France Paré)**

**2017 QCTA 496**

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 6 juillet 2017

---

**DEVANT L'ARBITRE : ANDRÉ BERGERON**

---

**CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DU SUD DE LANAUDIÈRE (Centre d'hébergement des Deux-Rives)**

ci-après appelé l'« Employeur »

et

**SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DE LA SANTÉ DE LANAUDIÈRE SUD (SILS-FIQ)**

ci-après appelé le « Syndicat »

Griefs numéros 682610, 682631, 682733, 682762 et 682793 – France Paré

Nature du litige : Violation alléguée d'une entente particulière

Convention collective : 2011-2015

Procureur de l'Employeur : Me Stéphanie Rainville

Procureur du Syndicat : Me Pierre-Alexandre Clermont et Me Isabelle Boivin

**Audience :** 14 septembre 2016 et 19 mai  
2017

**Décision :** 6 juillet 2017

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

## I- LES PRÉLIMINAIRES

- [1] Le 19 avril 2016, les parties m'ont choisi afin d'agir à titre d'arbitre relativement aux griefs qui font l'objet de la présente décision.
- [2] Une première journée d'audience s'est tenue au Centre d'hébergement des Deux-Rives le 14 septembre 2016 et une seconde journée d'audience a eu lieu au Centre d'hébergement de l'Assomption le 19 mai 2017.
- [3] Me Stéphanie Rainville y représentait l'employeur, alors que Me Pierre-Alexandre Clermont y représentait le syndicat lors de la première journée d'audience et Me Isabelle Boivin lors de la seconde.
- [4] À la fin de la deuxième journée d'audience, la preuve étant close de part et d'autre, les parties ont convenu de plaider par écrit, chaque partie devant me transmettre simultanément son plaidoyer écrit le 26 mai 2017, puis sa réplique, le 31 mai suivant.
- [5] Suite à la réception des notes et autorités produites, j'ai pris l'affaire en délibéré le 1<sup>er</sup> juin 2017.

## II- LES GRIEFS

- [6] Cinq griefs ont été soumis à l'arbitrage, soit les griefs portant les numéros 682610, 682631, 682733, 682762 et 682793. Afin d'éviter d'avoir à débattre une objection préliminaire de l'employeur quant à ma juridiction pour entendre les quatre premiers griefs, les parties ont convenu de mettre en suspens les quatre premiers griefs et de procéder d'abord sur le cinquième grief, celui portant le numéro 682793, qui se lit comme suit :

**« CONTESTATION :**

*Je conteste le non respect par l'employeur de l'entente intervenue relativement aux griefs : 682610, 682631, 682733 et 682762, notamment et non exclusivement les paragraphes 2, 5 et 10 de l'entente et l'atteinte à ma réputation.*

**RÉCLAMATION :**

*Je demande à l'arbitre de constater le non respect de l'entente et l'atteinte à ma réputation, d'ordonner à l'employeur de cesser les violations à mes droits et le remboursement salaire, avantages bénéfiques ainsi que le paiement de dommages et intérêts au taux légal pour compenser les préjudices subis, le tout sans préjudice aux droits dévolus. » (sic)*

## III- LA PREUVE

- [7] Quatre témoins furent entendus, soit :
- M. Jacques Dessureault, coordonnateur à l'hospitalisation pour le CSSS du Sud de Lanaudière;
  - Mme France Paré, la plaignante, infirmière depuis 1996;

- M. Mario Giguère, le conjoint de la plaignante;
  - M. Stéphane Cormier, infirmier chef à l'emploi du CSSS du Sud de Lanaudière depuis 1992 et président du syndicat.
- [8] Les faits révélés par ces témoignages sont relativement simples et se résument comme suit.
- [9] À la fin de ses études en 1996, Mme Paré a été embauchée comme assistante infirmière chef au CHSLD Alexandre Archambault. Une dizaine d'années plus tard, à la suite d'une fusion d'établissements, Mme Paré s'est retrouvée à l'emploi du Centre d'hébergement des Deux-Rives.
- [10] Le 16 juillet 2014, la plaignante a fait l'objet d'une suspension sans solde de six jours, qu'elle a contestée par les griefs numéros 682610 et 682631. À la suite de cette suspension, Mme Paré a été soumise à un Plan de soutien au développement des compétences, décision qu'elle a contestée par le grief numéro 682733.
- [11] Puis le 4 février 2015, la plaignante a fait l'objet d'un congédiement, qu'elle a contesté par le grief numéro 682762.
- [12] Les diverses discussions tenues par les parties en vue de régler ces griefs à l'amiable les ont menés à négocier, le 19 mars 2015, une entente qui se lit comme suit :

**« ENTENTE PARTICULIÈRE**

**INTERVENUE ENTRE**

**LE CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DU SUD DE LANAUDIÈRE**

*Ci-après désigné « l'employeur »*

**ET**

**LE SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DE LA SANTÉ DE LANAUDIÈRE SUD  
(SILS-FIQ)**

*Ci-après désigné « le syndicat »*

**ET**

**France PARÉ (123131)**

*Ci-après désigné « la salariée »*

<b>TRANSACTION</b>
--------------------

**CONSIDÉRANT** le congédiement de la salariée en date du 4 février 2015;

**CONSIDÉRANT** que la salariée et le syndicat ont déposé les griefs suivants :

- #682610 daté du 18 juillet 2014;
- #682631 daté du 29 juillet 2014;
- #682733 daté du 14 décembre 2014;
- #682762 daté du 13 février 2015;

**CONSIDÉRANT** la volonté des parties de régler à l'amiable de sans admission tout le contentieux concernant la période d'emploi de la plaignante chez l'employeur et la terminaison de celle-ci;

**Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :**

1. *Le préambule fait partie intégrante de la transaction;*
2. *Le congédiement de la plaignante en date du 4 février 2015 est annulé et remplacé par sa démission libre, volontaire et irrévocable en date du 4 février 2015 que la plaignante remet par la présente. L'employeur accepte ladite démission par la présente;*
3. *Dans les quinze (15) jours de la réception de l'employeur de la décision de Services Canada sur la somme à leur verser à même ce montant, le cas échéant, l'employeur verse à la plaignante un montant brut de cinq mille dollars (5 000,00\$) à titre d'indemnité et en contrepartie de sa renonciation à demander d'être réintégrée à son emploi;*
4. *L'employeur s'engage à produire une attestation d'emploi à la salariée en respect de l'article 84 de la Loi sur les normes du travail;*
5. *L'employeur s'engage à s'en tenir au nouveau motif de fin d'emploi prévu à l'article 2 en cas de demande de référence;*
6. *En contrepartie de ce qui précède, le syndicat et la salariée renoncent à tout recours envers l'employeur ou ses représentants, en relation avec les événements ayant donné lieu à la présente entente, et se désistent de tous les griefs pendant impliquant la personne salariée, incluant ceux mentionnés au préambule;*
7. *Sous réserve de l'exécution des présentes et en considération de ce qui précède, les parties se donnent quittance complète, finale et définitive de tout droit, droit d'action, plainte, poursuite, réclamation ou demande, présent ou futur, découlant des faits ayant donné lieu à la présente entente;*
8. *La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 wet suivants du Code civil du Québec;*
9. *Les parties reconnaissent adhérer librement et volontairement à la présente transaction et quittance, qu'elles signent sans contrainte et après juste considération;*
10. *Les parties s'engagent à garder la présente entente confidentielle et à n'en divulguer le contenu à quiconque à moins d'y être contraintes par la loi et déclarent que celle-ci ne peut être invoquée à titre de précédent.*

*EN FOI DE QUOI, les parties ont lu et signé le 19 mars 2015. »*

- [13] Plutôt que de chercher à retrouver son emploi au sein du Centre d'hébergement des Deux-Rives, la plaignante préférerait repartir à zéro dans un autre établissement où le climat de travail lui serait plus favorable.
- [14] Selon le témoin Cormier, qui a par le passé participé à plusieurs reprises à de telles négociations, c'était d'ailleurs là le but d'une telle entente.
- [15] Le 15 mai suivant, Mme Paré a obtenu un emploi d'infirmière, sur la liste de rappel, à la Maison Adhémar Dion. Elle a commencé à y travailler le 17 mai suivant.
- [16] Lors de son entrevue d'embauche, elle a dit avoir travaillé au Centre d'hébergement des Deux-Rives et avoir quitté volontairement son emploi, pour des raisons personnelles. Elle

a également donné comme référence le nom de M. Jacques Dessureault, ayant préalablement obtenu l'autorisation de ce dernier pour ce faire.

- [17] Dans les jours qui ont suivi l'embauche de Mme Paré, l'infirmière chef Sonia Benoit de la Maison Adhémar Dion a téléphoné à M. Dessureault pour vérifier les informations qu'avait données Mme Paré. Ce dernier n'étant pas à son bureau ce jour-là, il a rappelé l'infirmière Benoit un peu plus tard et lui a à son tour laissé un message à l'effet qu'il lui retéléphonerait un autre jour.
- [18] Le 26 mai, M. Dessureault devait se rendre à la Maison Adhémar Dion où se tenait une réunion multidisciplinaire statutaire. Avant de s'y rendre, M. Dessureault a informé M. Steve Lacas, du département des ressources humaines, de l'appel qu'il avait reçu de Mme Benoit relativement à Mme Paré. M. Lacas lui a dit qu'il pouvait répondre aux questions que pourrait lui poser Mme Benoit en autant qu'il s'en tienne, comme motif de départ de cette dernière, à un départ volontaire de sa part.
- [19] En arrivant à la Maison Adhémar Dion, M. Dessureault a demandé à voir Mme Benoit mais cette dernière était absente pour la journée. M. Dessureault a rencontré le supérieur de Mme Benoit, M. Daniel Angelhart, qui était au courant de l'appel de Mme Benoit à M. Dessureault. Questionné par M. Angelhart sur les motifs qui avaient amené Mme Paré à quitter le Centre d'hébergement des Deux-Rives, M. Dessureault a répondu que Mme Paré avait quitté le Centre d'hébergement des Deux-Rives à la suite d'une démission volontaire.
- [20] M. Angelhart a alors demandé à M. Dessureault s'il réembaucherait Mme Paré advenant qu'elle veuille revenir travailler au Centre d'hébergement des Deux-Rives. M. Dessureault a répondu par la négative en ajoutant que si M. Angelhart souhaitait obtenir d'autres informations relativement au départ de Mme Paré, il devrait communiquer avec le département des ressources humaines, ce que ce dernier n'a pas fait.
- [21] Le lendemain, M. Angelhart a rencontré Mme Paré à son bureau et l'a informée qu'elle était congédiée. Il lui a expliqué qu'il avait parlé à M. Dessureault et que ce dernier lui avait dit qu'il ne la réembaucherait pas au Centre d'hébergement des Deux-Rives. M. Angelhart avait conclu qu'en réalité Mme Paré avait été congédiée. Dans de telles circonstances, a dit M. Angelhart, les politiques de la Maison Adhémar Dion l'obligeaient à se départir de ses services. Mme Paré avait travaillé six jours à la Maison Adhémar Dion, à la satisfaction de cet employeur.
- [22] Convaincue que M. Dessureault avait manqué à son devoir de confidentialité, Mme Paré a téléphoné à ce dernier, qui lui a affirmé avoir dit à M. Angelhart qu'elle avait quitté volontairement son emploi, mais qui a également reconnu avoir dit à M. Angelhart qu'il ne la réembaucherait pas. M. Dessureault a expliqué à Mme Paré qu'en répondant ainsi à M. Angelhart, il avait à l'esprit la gravité des fautes qui lui avaient été reprochées dans sa lettre de congédiement.
- [23] Quant au conjoint de la plaignante, M. Giguère, il a affirmé dans son témoignage s'être rendu à la Maison Adhémar Dion et y avoir rencontré M. Angelhart et l'infirmière Benoit, et que cette dernière avait dit qu'il y avait eu bris de confidentialité.

- [24] Dans son témoignage, Mme Paré a souligné qu'en plus de postuler à la Maison Adhémar Dion, elle avait également soumis sa candidature à la Résidence McDuff, auprès du Groupe Champlain et à l'Hôpital de Joliette.
- [25] Lorsqu'elle a téléphoné à la Résidence McDuff pour savoir ce qu'il advenait de sa candidature, on lui avait dit avoir obtenu de mauvaises références à son sujet. On avait donc écarté sa candidature. Du Groupe Champlain, elle avait reçu une lettre de refus. Enfin, l'Hôpital de Joliette l'avait informée que sa candidature n'avait pas été retenue.
- [26] Le 25 juin, le Syndicat a donc déposé, au nom de la plaignante, le grief qui fait l'objet de la présente décision.
- [27] Sur réception de ce grief, M. Steve Lacas, du département des Ressources humaines, a écrit le courriel suivant à M. Dessureault :

*« Bonjour Jacques,*

*Je tiens à t'informer qu'un grief a été déposé par Mme Paré pour contester l'entente et le fait que nous aurions brisé la confidentialité.*

*Serais-tu en mesure de m'écrire ta version des faits pour documenter le grief svp ?*

*Merci! »*

- [28] Le 30 juin, M. Dessureault a répondu ce qui suit à M. Lacas :

*« Bonjour Steve,*

*Voici les éléments en lien avec le grief déposé par Mme Paré pour contester l'entente et le fait que nous aurions brisé la confidentialité.*

**Avant le 20 mai 2015 :**

*Madame Paré m'appelle au travail. Elle me dit que sa recherche d'emploi est difficile sans référence et me demande si elle pourrait me mettre comme référence pour sa recherche d'emploi. J'indique à Madame que sa demande est délicate mais qu'il y a une entente et elle sera respecté.*

**Le ou vers le 20 mai 2015 :**

*Message sur mon répondeur de Mme Sonia Benoit, infirmière à la Maison Adhémar-Dion. Mme Benoit me demande des références au sujet de France Paré.*

**Le ou vers le 20 mai 2015 :**

*Message laissé à Monsieur Steve Lacas, conseillé en relation de travail, en lien avec la demande de Mme Benoit.*

**Le ou vers le 22 mai :**

*Message laissé sur le répondeur de Mme Benoit pour me l'inviter à me rejoindre et que je rappellerai à un autre moment.*

**Le 26 mai 2015 :**

*En début de journée, Monsieur Steve Lacas, conseillé en relation de travail, est informé de la demande de Mme Benoit.*

*En raison d'une entente de départ, nous convenons que je peux retourner l'appelle et transmettre de l'information générale en lien avec le départ volontaire de Mme Paré pour des raisons personnelles. Aucun lien ne doit être fait sur les raisons du congédiement. Pour plus d'information, contacter les ressources humaines du CISSSL.*

*En fin d'avant-midi, rencontre à la Maison Adhémar-Dion. J'essaie de contacter Mme Benoit. Le personnel m'informe qu'elle sera absente pour la journée.*

*Je rencontre Monsieur Daniel Angleheart, Coordonnateur de la maison Adhémar-Dion et supérieur de Mme Benoit. Ce dernier m'informe qu'il est en attente des références au sujet de Mme Paré.*

*J'informe que Mme Paré à quitter son emploi pour des raisons personnelles. Il me demande si je réembaucherais Mme Paré et répond que non. J'invite Monsieur à contacter les ressources humaines du CISSSL pour avoir plus d'information.*

*Monsieur Angleheart m'informe que Mme Paré est à l'emploi de la maison Adhémar-Dion depuis peu. Il me remercie du suivi et m'informe, de demandant de garder l'information confidentielle, que pour des raisons de coupures budgétaires, il doit diminuer son personnel infirmier et que Mme Paré sera probablement congédié dans les prochains jours.*

**Dans la semaine du 26 mai ou du 1<sup>er</sup> juin :**

*Je reçois un appel de Mme Paré sur mon cellulaire de travail. Cette dernière pleure et me dit qu'elle a perdu son emploi en raison des références. J'écoute madame et l'informe qu'aucune information en lien avec la fin de son emploi n'a été transmise à la Maison Adhémar Dion. Je réfère Mme Paré au PAE et à son syndicat.» (sic)*

- [29] Quant à Mme Paré, elle a précisé dans son témoignage qu'après un an de recherches, elle s'était trouvé un emploi dans une maison privée où logent dix patients atteints de la maladie d'Alzheimer. Le travail y est épuisant et le salaire très bas, a-t-elle dit.

#### **IV - LES PRÉTENTIONS DES PARTIES**

- [30] Argumentation syndicale :

Après avoir résumé les faits révélés par la preuve, la procureure syndicale a plaidé ce qui suit :

**« LE CADRE LÉGAL : LE TRIBUNAL A COMPÉTENCE SELON L'ARTICLE 100.0.2. DU CODE POUR ENTENDRE L'ENSEMBLE DES GRIEFS QUI LUI SONT SOUMIS**

58. Il n'est pas contesté que le règlement des griefs est intervenu avant que ceux-ci soient déférés à l'arbitrage ;
59. Comme l'Employeur a refusé de donner suite audit règlement, c'est l'article 100.0.2. du Code du travail qui doit recevoir application, lequel prévoit :

*« Lorsque les parties ont réglé un grief avant qu'il ne soit déféré à l'arbitrage et qu'une des parties refuse de donner suite au règlement intervenu, l'autre partie peut déférer le grief à l'arbitrage malgré toute entente à l'effet contraire et malgré l'expiration des délais prévus aux articles 71, 100.0.1. ou à la convention collective. »*

*Nos soulignés*

60. Le règlement des griefs est visé par l'article 10 de la convention collective nationale (pièce **S-1**) et le Syndicat ne remet pas en cause la validité de l'entente qui est intervenue le 19 mars 2015;
61. Ce que soulève le Syndicat, c'est que l'Employeur n'a pas respecté l'entente (pièce **S-10**) de sorte que l'arbitre a compétence pour entendre les griefs qu'elle visait à régler, conformément à des dispositions d'ordre public;
- L'ARTICLE 100.0.2 DU CODE DU TRAVAIL CONFÈRE À L'ARBITRE LA COMPÉTENCE D'ENTENDRE DE TOUT LITIGE DÉCOULANT DU RÈGLEMENT D'UN GRIEF
62. Il a été à maintes reprises tranché par les tribunaux, incluant la Cour d'appel et la Cour suprême, que le type d'entente en cause ici n'est pas exactement de la même nature qu'une transaction civile ;
63. Dans l'affaire *Furlong c. Résidence Christophe-Colomb* (C.A., 1994-12-12), D.T.E. 95T-162, la Cour d'appel rappelle que le Code du travail règle généralement les relations du travail des entreprises qui lui sont soumises et que la jurisprudence a reconnu à plusieurs reprises la compétence exclusive en cette matière des tribunaux spécialisés, dont l'arbitre fait partie.
64. Dans la décision précitée, la Cour d'appel juge que l'article 100.0.2. C.t. confie de toute évidence à l'arbitre tout litige découlant du règlement du grief :

*« Le Code du travail règle généralement les relations de travail dans les entreprises québécoises dont l'activité est réglée par la Législature. La jurisprudence a plusieurs fois reconnu qu'en cette matière le règlement des conflits est exclusivement confié à des tribunaux spécialisés dont l'arbitre (...). Or, en l'espèce, l'article 100.0.2. du Code a, à l'évidence, confié à l'arbitre tout litige découlant du règlement d'un grief. Sur la nature d'une transaction à l'occasion de l'interprétation ou de l'application d'une convention collective, il convient de rappeler l'opinion de Madame la juge L'Heureux-Dubé dans Centre hospitalier Régina lté c. Tribunal du travail [1990] 1 R.C.S. 1330 :*

*Cette disposition (l'article 100.0.2. du Code du travail), bien qu'elle ne soit pas directement applicable en l'espèce, souligne bien qu'un règlement dans le domaine des rapports collectifs de travail n'est pas de même nature que la transaction en droit civil et qu'il serait donc vain de vouloir les assimiler.*

*En somme, le Législateur a voulu renforcer le rôle de l'arbitre dans le règlement des litiges de travail en étendant sa compétence à l'exécution des conditions d'une entente en disposant du grief dont il n'avait pas été saisi à cause de son règlement par suite d'une transaction. »*

*Nos soulignés*

Voir également (pour ne citer que ces décisions) :

*Auger c. Syndicat international des communications graphiques, local 555, 2003 QCCA 26984 (CanLII);*

*Dubé c. Procureur général du Québec, 2004 QCCS 15051 (CanLII);*

*Auger c. Hôpital Royal-Victoria, C.S., 14 février 1997, Luc Parent, j.c.s., 500-05-023669-961;*

*Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) c. La Société Radio-Canada (SRC)*, T.A. 27 juin 2016, André Ladouceur;

*Le syndicat québécois des employés et employées de service, section locale 298 (FTQ) et Manoir Notre-Dame-de-Grâce inc.*, T.A., 26 mai 2008, Me Gabriel M.Côté;

*Le Syndicat de la fonction publique du Québec c. Le gouvernement du Québec*, T.A., 23 octobre 2006, Me Maureen Flynn;

*Syndicat des employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000, S.C.F.P., et Hydro-Québec*, T.A., 25 juin 1996, Me Rodrigue Blouin;

65. En somme, il ressort que les règles de la transaction sont difficilement compatibles avec les règles applicables au monde du travail syndiqué à bien des égards, notamment et non limitativement en ce que :
- Étant donné le pouvoir de représentation du Syndicat, une entente conclue par celui-ci peut lier une partie non présente au litige, la Salariée, tandis que la Salariée ne peut lier son Syndicat par une transaction conclue seulement avec son Employeur;
  - La Salariée peut contester par l'article 47.2 C.t. l'entente intervenue entre le Syndicat et l'Employeur réglant son grief ne permettant pas de conférer un caractère final et exécutoire à l'entente;
  - L'article 100.0.2 permet de déférer à l'arbitrage un grief malgré son règlement lorsqu'une des parties refuse d'y donner suite;
  - L'article 100.3. permet à l'arbitre de donner acte du désistement du grief ou du règlement total ou partie du grief. S'il s'agit d'un règlement, sa sentence reprend le règlement et son contenu et ordonne normalement de s'y conformer. Il peut, à cette occasion, examiner la validité de l'entente;
66. Dans l'affaire *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec section locale 2000 et Hydro-Québec*, D.T.E. 96T-932, aux pages 6 à 8, le Tribunal présidé par Me Rodrigue Blouin conclut que :

*(...) s'il est exact que la convention collective pourvoit à la possibilité d'un règlement (c. 15.13 et 15.14), il demeure avant tout que c'est dans le Code du travail que les conséquences juridiques d'une telle entente sont précisées. À ce sujet, le Code prévoit deux possibilités. Ainsi, ou bien le règlement a lieu avant la nomination de l'arbitre (article 100.0.2.), ou après cette nomination (article 100.3). En l'espèce, il s'agit de la première hypothèse.*

*Pour exercer en les circonstances notre juridiction, il nous faut au départ qualifier juridiquement le règlement dont se préoccupe le Code du travail et, par voie d'incidence, la convention collective.*

*Le Code du travail n'exige pas qu'il y ait transaction au sens du Code civil du Québec. Trois principales données, lues conjointement, en attestent. D'abord il utilise l'expression règlement, ce qui implique que le législateur vise une autre réalité que la transaction civile. Ensuite, il ressort de la commune expérience que les parties à un arbitrage ne sont pas nécessairement des juristes; le législateur a par conséquent*

prévu des instruments juridiques « sui generis » et accessibles à ces parties. Enfin, la transaction heurte de front la juridiction d'ordre public que le législateur a spécifiquement attribué à l'arbitre de grief aux articles 100.0.2. et 100.3. Notons que la Cour d'appel a reconnu que le règlement n'est pas nécessairement de même nature juridique qu'une transaction civile.

Ceci étant, deux catégories de conditions doivent être rencontrées pour qu'il y ait règlement au sens du Code du travail. Il existe quelques conditions de forme, non nécessairement impératives, qui doivent être constatées.

En toute hypothèse, il faut rappeler une condition de fond qui s'impose à quelque forme : les parties à la convention doivent agréer à l'entente; un salarié doit notamment y intervenir si son emploi est en cause. Selon les conventions collectives, différentes modalités peuvent apparaître nécessaires. Le règlement portant sur un grief obéit alors aux mêmes conditions de forme que celui-ci. (...)

En l'espèce il est indiscutable que les conditions de forme sont respectées. (...)

Nos soulignés

67. Dans C.L.S.C. Le Minordet (Senneterre) et Syndicat des employés du C.L.S.C. Le Minordet de Senneterre (C.S.N.), (M. Denis Bécharde), D.T.E. 87T-439, le Tribunal est d'avis que

« Ce sont les parties qui signent le règlement. En donnant acte, l'arbitre n'approuve pas ni désapprouve le règlement. Il ne fait que constater. Par contre, un règlement par les parties retire toute compétence à l'arbitre, pour rendre une décision arbitrale relative au grief dont il est saisi. En contrepartie, le Code prévoit particulièrement le cas d'une mésentente au sujet d'un règlement intervenu hors arbitrage; c'est l'article 100.0.2 que voici (...)

(...)

Or, le grief du syndicat ne conteste pas le règlement proprement dit ou l'acte du constat arbitral, mais l'interprétation de l'Employeur de ce règlement et sa façon de l'appliquer pour y donner suite (...)

Nos soulignés

68. Une entente de règlement de grief telle que la pièce S-10 se distingue d'une entente visée par l'article 72 du Code du travail, qui est d'une toute autre nature. Ici, les parties ne sont pas venues modifier la convention collective;
69. Étant donné ce qui précède, il est respectueusement soumis que l'arbitre nommé par les parties dans le présent litige a pleine compétence pour entendre et disposer des quatre (4) griefs contestant les mesures disciplinaires imposées à la Plaignante, advenant qu'il en vienne à la conclusion que l'Employeur a refusé, même partiellement, de donner suite à l'Entente S-10;

L'ARBITRE PEUT INTERVENIR ET DISPOSER DES GRIEFS MÊME SI LE REFUS DE DONNER SUITE AU RÈGLEMENT EST PARTIEL

70. ; Ici, il est admis que l'Employeur a versé la somme de cinq mille dollars (5 000.00\$) à la plaignante à titre d'indemnité de renonciation à la réintégration;
71. Par ailleurs, la Plaignante a témoigné à l'effet que cela représentait bien peu pour elle étant donné qu'elle cumulait près de vingt (20) années d'ancienneté;
72. Ce qui est en cause ici, c'est le refus de donner suite à l'entente en donnant de mauvaises références à la Plaignante et/ou en brisant la confidentialité de l'entente et en nuisant concrètement aux chances de la Plaignante de trouver un emploi;
73. À cet égard, la jurisprudence relative à l'article 100.0.2 C.t. est à l'effet que l'arbitre peut intervenir même si certains éléments du règlement ont été exécutés :
74. Dans *Association des pompiers de Montréal inc. Et Montréal (Ville de)*, (Serge Roy), D.T.E. 2006T-737, l'Employeur soutient que le grief est irrecevable étant donné une entente et que celui-ci l'a respecté au moins en parties. Sur ce point, l'arbitre conclut :

*« [21] Si elle était admise, l'interprétation du texte de cette disposition proposée par l'avocat de la Ville pourrait donner lieu à de nombreux abus. Il suffirait en effet à la partie qui n'entendrait pas donner suite à l'entente de ne l'appliquer que partiellement pour placer l'autre dans une situation telle qu'elle ne disposerait d'aucun recours pour faire valoir son point de vue. Cette dernière ne pourrait exercer de recours, même si l'entente conclue n'était appliquée que partiellement, ou si l'autre partie interprétait erronément les dispositions de la convention collective sur lesquelles elle était fondée.*

*[22] De toute évidence, le soussigné possède la compétence nécessaire pour déterminer si l'interprétation retenue par la Ville concernant le sens de l'article 18.05 de la convention collective, qui est à la base de l'entente intervenue entre elle-même et l'Association le 12 mars 2004, peut être retenue. S'il en était autrement, toute entente intervenue en vue de régler un grief, et les règles sur lesquelles elle est fondée pourraient être interprétées différemment par les parties; et celle qui aurait lieu de se plaindre de la solution retenue par son adversaire, serait sans recours pour faire valoir ses prétentions;*

*[23] À la lumière de ce qui précède, le soussigné rejette l'objection préliminaire formulée par l'avocat de la Ville. Cela étant, il importe donc de décider du fond du litige opposant les parties dans la présente affaire. »*

*Nos soulignés*

Voir également:

*Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Gouvernement du), D.T.E. 99T-321*

75. En résumé, si l'arbitre en vient à la conclusion que l'Employeur n'a pas respecté une partie de l'entente, ici il s'agit d'un élément fondamental de

l'entente, il a compétence pour entendre et disposer de l'ensemble des griefs qui lui sont soumis;

**LES ARGUMENTS DE LA PARTIE SYNDICALE EN REGARD DES FAITS ET DU DROIT**

L'EMPLOYEUR REFUSE DE DONNER SUITE À L'ESPRIT ET À LA LETTRE DE L'ENTENTE S-10

76. Tel qu'il a été démontré lors de l'audience, ce type d'entente est conclu depuis de nombreuses années par les parties patronales et syndicales, dans le but d'éviter un litige tout en permettant à la Salariée de se retrouver un emploi dans son domaine chez un autre employeur;
77. La preuve à ce sujet est non contredite;
78. L'intérêt pour l'Employeur de ce type d'entente est qu'il n'a pas à payer pour les des frais d'arbitrage qu'il assume en totalité dans les cas de congédiement, qu'il s'assure que la Salariée ne sera pas réintégrée considérant qu'elle pourrait obtenir gain de cause sur le fond des griefs et le montant qu'il remet à la Salariée pour la renonciation à la réintégration n'est pas très élevé vu son ancienneté;
79. Il va sans dire que l'Employeur s'engage, en signant ce type d'entente, à ne pas donner de mauvaises références et/ou à nuire à la Salariée dans ses recherches d'emploi;
80. C'est à l'Employeur de déterminer une manière de procéder qui ne contrevienne pas à une telle entente, ce qui n'a pas été le cas ici;
81. Il est peu probable que la discussion entre MM. Angleheart et Dessureault se soit limitée à ce que prétend ce dernier, mais il a donné minimalement des mauvaises références et il a été démontré que suite à cette discussion, M. Angleheart a conclu que Mme Paré avait été congédiée;
82. Il est incontestable que lorsque l'ancien Employeur d'une Salariée qui cumule près de vingt (20) ans d'ancienneté affirme qu'il ne la réembaucherait pas, c'est une mauvaise référence en soi;
83. Qui plus est, M. Dessureault prétend qu'il savait que la Plaignante l'avait mis comme référence, qu'elle l'aurait appelé à ce sujet et qu'il l'aurait rassuré en indiquant que l'entente allait être respectée, ce qui démontre encore plus le côté abusif de ces agissements et la mauvaise foi de ce dernier;
84. La preuve ne vient pas donner plus de précisions sur ce qui s'est dit et sur comment cela a été dit lors de la rencontre du 26 mai 2015 à la Maison Adhémar-Dion, mais toujours est-il que M. Angleheart a conclu qu'elle avait été congédiée, qu'il ne s'agissait donc pas d'un départ volontaire; quant à Mme Benoit, elle a confirmé qu'il y avait eu un bris de confidentialité;
85. Au niveau de la lettre de l'entente, l'Employeur y est contrevenu parce qu'en répondant ce qu'il a répondu, il ne s'en est pas tenu « au nouveau motif de fin d'emploi prévu à l'article 2 en cas de demande de référence »;
86. En effet, cette réponse n'est pas compris à l'article 2 de l'entente et l'article 5 prévoit que l'Employeur doit s'en tenir à cela;
87. Si l'Employeur estime que ce qu'a fait la Salariée est « trop grave » et qu'il entend répondre aux questions qui lui sont posées, quitte à donner des mauvaises références ou à faire comprendre à un employeur potentiel que la Plaignante avait été congédiée, il n'avait qu'à ne pas signer l'entente, de sorte

que la Plaignante n'aurait pas renoncé à ses droits ainsi qu'à sa réintégration en contrepartie de cet engagement;

88. Il est manifeste que l'Employeur a ici voulu « le beurre et l'argent du beurre » et que la Plaignante s'est « fait avoir » en renonçant à ses droits;
89. Le Code du travail prévoit que dans un tel cas, les griefs qui avaient été réglés par règlement peuvent être déférés à l'arbitrage;
90. Le Syndicat a effectivement déféré les griefs à l'arbitrage après la confirmation que l'Employeur avait refusé de donner suite à l'entente S-10;
91. Quant au grief contestant le non-respect de l'entente, ce n'est qu'au début de l'audience que les parties ont convenu d'en saisir l'arbitre;
92. Le Tribunal a donc compétence pour entendre les griefs qui avaient été réglés par l'entente S-10 et doit convoquer les parties pour la poursuite de l'audience sur le fond;

LA PLAIGNANTE A SUBI DES DOMMAGES ET LE TRIBUNAL DOIT FAIRE DROIT AU GRIEF S-11

93. Les agissements de l'Employeur ont causé des dommages à la Plaignante sur le plan moral, financier ainsi qu'à sa réputation;
94. Il s'agit d'un abus de relations de travail et de droit de la part de l'Employeur, et le Tribunal doit le sanctionner;
95. Le grief S-11 dont l'arbitre a été saisi est bien fondé parce l'Employeur n'a pas respecté l'entente de règlement de griefs et que par ses agissements abusifs et intentionnels, il a causé un préjudice important à la Plaignante;
96. Dans l'affaire *Centre d'accueil Normand et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2756 (M. Carol Langlois)*, D.T.E. 2004T-658, le Tribunal a jugé qu'il était compétent pour se prononcer sur un grief réclamant des dommages-intérêts pour atteinte à la réputation du plaignant, ce dernier alléguant que l'Employeur n'a pas respecté un engagement qu'il avait pris à l'occasion du règlement d'un grief antérieur ;
97. Dans le présent dossier, la preuve a démontré que l'Employeur a agi abusivement et de mauvaise foi en donnant des mauvaises références à la Plaignante tout en sachant qu'il était lié à une entente et qu'il ne pouvait nuire à ses chances de se trouver un nouvel emploi;
98. L'Employeur est responsable des dommages qu'il a causé à la Plaignante;
99. Le Tribunal doit rendre les ordonnances qui s'imposent dans les circonstances;
100. Le Tribunal ne peut que faire droit au grief, déclarer que la Plaignante est en droit d'être compensée pour les dommages subis, notamment le préjudice en raison de l'atteinte à sa réputation;
101. Le Tribunal doit conserver sa juridiction quant au quantum de dommages, dans le cas où les parties ne parviendraient pas à s'entendre à cet égard;

#### **CONCLUSION**

102. En conclusion, nous vous soumettons respectueusement que :

- La preuve a clairement démontré que l'Employeur n'a pas donné suite au règlement de griefs intervenu selon l'article 100.0.2 du Code du travail;

- Vu ce qui précède, l'arbitre a compétence pour entendre et disposer des quatre (4) griefs susmentionnés qui avaient été réglés par l'entente S-10;
- Conformément à l'article 100.0.2 C.t., les parties doivent être convoquées pour la poursuite de l'audience sur le fond desdits griefs;
- L'arbitre doit faire droit au grief S-11 dont il a été saisi par les parties, qu'il ait compétence ou non pour entendre et disposer des quatre (4) griefs susmentionnés;
- Le Syndicat est fondé de demander (dans le grief S-11) à l'arbitre de constater le non-respect de l'entente et l'atteinte à la réputation, de même que d'ordonner à l'Employeur de cesser de violer les droits de la plaignante;
- La Plaignante est en droit d'être compensée pour tous les dommages qu'elle a subis en raison des agissements abusifs de l'Employeur;
- Le Syndicat demande à l'arbitre de réserver sa compétence pour ce qui est du quantum de dommages relativement au grief S-11, conformément à la convention collective nationale (pièce S-1). » (sic)

[31] Argumentation patronale :

Tel que mentionné précédemment, chaque partie a plaidé par écrit. Le plaidoyer patronal se lit comme suit :

« **I. L'ENTENTE DE REGLEMENT**

1. Par son grief #682793, la salariée conteste le non-respect de l'entente de règlement des griefs #682610, #682631, #682733 et #682762 (« Entente »), pièce **S-10**:
 

« Je conteste le non respect par l'employeur de l'entente intervenue relativement aux griefs : 682610, 682631, 682733 et 682762, notamment et non exclusivement les paragraphes 2, 5 et 10 de l'entente et l'atteinte à la réputation.

Je demande à l'arbitre de constater le non respect de l'entente et l'atteinte à ma réputation, d'ordonner à l'employeur de cesser les violations à mes droits et le remboursement salaire, avantages bénéfiques ainsi que le paiement de dommages et intérêts aux taux légal pour compenser les préjudices subis, le tout sans préjudice aux droits dévolus. » (sic)
2. Ce type d'Entente constitue une transaction, laquelle est ainsi définie par le *Code civil du Québec* (« C.c.Q. »):
 

« **2631.** La transaction est le contrat par lequel les parties préviennent une contestation à naître, terminent un procès ou règlent les difficultés qui surviennent lors de l'exécution d'un jugement, au moyen de concessions ou de réserves réciproques.

Elle est indivisible quant à son objet. » (Nous soulignons)
3. C'est d'ailleurs ce qu'ont expressément mentionné les parties à l'article 8 et qui ressort du texte de ladite Entente par le biais de laquelle les parties font des concessions réciproques;

4. Les auteurs Morin et Blouin constatent que bien qu'une entente de règlement ne se matérialise pas toujours sous forme de transaction, les parties ont souvent recours à ce type de contrat :

« **V.26** – En quelle forme les parties peuvent-elles convenir d'un règlement? Bien qu'il ne soit pas nécessaire d'emprunter le processus de la transaction civil, il arrive parfois que l'on fasse usage de ce type de contrat. [...] » (Références omises)

**(MORIN, Fernand et BLOUIN, Rodrigue, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, 852 p.) ONGLET 1**

5. Les transactions bénéficient d'un statut particulier tel qu'indiqué au C.c.Q. :

« **2633.** La transaction a, entre les parties, l'autorité de la chose jugée.

La transaction n'est susceptible d'exécution forcée qu'après avoir été homologuée.

**2634.** L'erreur de droit n'est pas une cause de nullité de la transaction.

Sauf cette exception, la transaction peut être annulée pour les mêmes causes que les contrats en général. » (Nous soulignons)

6. La transaction met donc un terme définitif au litige, lequel ne peut revivre que si la transaction est annulée;
7. Aux termes de l'article 2634 C.c.Q., la transaction peut être annulée pour les mêmes causes que les contrats en général;
8. Dans le présent dossier, il n'y a eu aucune preuve permettant de conclure à un quelconque vice de consentement affectant la validité de la transaction;
9. Le Syndicat allègue qu'il y a eu violation d'une modalité de l'Entente et donc la transaction serait nulle et l'arbitre pourrait se saisir du fond des griefs #682610, #682631, #682733 et #682762;
10. La violation alléguée vise l'engagement de l'employeur à s'en tenir au nouveau motif de fin d'emploi prévu à l'article 2 de l'Entente, soit la démission, en cas de demande de référence;
11. Nous analyserons dans un premier temps les prétentions du Syndicat relativement à la violation alléguée de l'Entente;
12. Nous soumettons que si vous concluez qu'il n'y a pas eu de violation, tel que soumis par l'Employeur, le grief #682793 devra tout simplement être rejeté et cela mettra fin au litige relativement à tous les griefs;
13. Si vous concluez qu'il y a eu violation, nous soumettons que ceci ne fait pas "revivre" les griefs réglés, mais permet seulement l'octroi de dommages, s'il y a lieu et si la preuve est prépondérante à cet égard;

## II. VIOLATION ALLEGUEE D'UNE MODALITE DE L'ENTENTE

14. Il y a lieu de reproduire les articles de l'Entente qui, selon le Syndicat, auraient été violés par l'Employeur :

« 2. Le congédiement de la plaignante en date du 4 février 2015 est annulé et remplacé par sa démission libre, volontaire et irrévocable en date du 4 février 2015 que la plaignante remet par la présente. L'employeur accepte ladite démission par la présente;

[...]

5. L'employeur s'engage à s'en tenir au nouveau motif de fin d'emploi prévu à l'article 2 en cas de demande de référence; » (Nous soulignons)

15. Lors d'une demande de référence, un représentant de l'employeur a, conformément à l'attente, indiqué que Mme Paré avait remis sa démission pour des raisons personnelles - rien ne contredit cette preuve;
16. À la question « Réembaucheriez-vous Mme Paré? », le représentant répond par la négative - de nouveau rien ne contredit cette preuve, personne n'a affirmé que M. Dessureault avait ajouté d'autres détails à cette réponse;
17. Le fait d'indiquer que Mme Paré ne serait pas réembauchée par l'employeur ne remet nullement en cause le motif prévu à l'article 2 de l'Entente;
18. Selon le dictionnaire *Le Petit Robert*, l'expression « motif » signifie ce qui suit :

« **MOTIF** : [...] 1. Mobile d'ordre psychologique, raison d'agir, et par ext. de ressentir. Quel est le motif de votre visite? « *Il me paraît impossible de comprendre les actes des hommes sans se présenter leurs motifs* » [...] - **intention**. Je cherche les motifs de sa conduite. – **cause, explication**. Un motif d'inquiétude, de rancune. Les motifs qu'on a d'être heureux. Avoir des motifs de se plaindre, pour refuser. Occasion, raison sujet. Motif valable - raison. » (Nous soulignons)

(REY-DEBOVE, Josette et REY, Alain (dir.), *Le Petit Robert. Dictionnaire ALPHABETIQUE et analogique de la langue française*, Paris, Dictionnaires Le Robert, 2015, p.1640) ONGLET 4

19. Selon le dictionnaire *Le Petit Robert* et le *Dictionnaire canadien des relations du travail*, l'expression « réembaucher » signifie ce qui suit :

« **réembauche/rembauche**, f - *rehiring; re-employment*, Syn. – Réemploi\*.

**réemploi/remploi**, m. – *re-employment; rehiring* – Action de reprendre des travailleurs qui ont déjà été employés d'une organisation, mais dont le contrat avait été rompu pour une cause quelconque. [...] Syn. – Réengagement; réembauchage; réembauche • Renomination; réinstallation\*; réintégration\*. » (Nous soulignons)

(DION, Gérard, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2<sup>e</sup> éd., Les presses de l'Université Laval, Québec, 1986, p.394) ONGLET 3

« **RÉEMBAUCHER** ou **REMBAUCHER** [...] – Embaucher à nouveau (qqn.) – employer, rengager, reprendre. Ils refusent de le réembaucher. »

(REY-DEBOVE, Josette et REY, Alain (dir.), *Le Petit Robert. Dictionnaire ALPHABETIQUE et analogique de la langue française*, préc., p.2156) ONGLET 4

20. Le fait de ne pas vouloir réembaucher une personne est donc étranger au motif ayant mené à la fin d'emploi. L'expression « réembaucher » est prospective alors que les motifs de fin d'emploi réfèrent à un événement passé;

21. Le représentant de l'Employeur a répondu à une question qui lui était posée, sans élaborer davantage concernant les raisons pour lesquelles il ne réembaucherait pas la salariée;
22. Ce faisant, ce dernier n'a nullement contrevenu à l'Entente et il n'est certainement pas responsable des conclusions qu'a tiré le nouvel employeur;
23. Il est important de noter que l'Employeur ne s'est nullement engagé à donner des références positives au sujet la salariée. Il s'est seulement engagé à mentionner la démission comme motif de fin d'emploi, ce qui, rappelons-le, a été respecté en l'espèce;
24. Tous les faits pertinents sont repris dans le document E-1 qui est un résumé préparé par M. Jacques Dessureault et qui correspond au témoignage qu'il a rendu;
25. Par ailleurs, le témoignage de Mme Paré ne contredit aucunement celui de M. Dessureault : le représentant de son nouvel employeur (M. Anglehart qui n'a pas témoigné par ailleurs) ne lui a pas indiqué que M. Dessureault avait parlé du congédiement : c'est lui-même qui a conclu à ceci;
26. Selon le témoignage de Mme Paré, elle lui aurait alors offert d'expliquer la situation;
27. Ainsi, nous soulignons que lorsque le conjoint de Mme témoigne que quelqu'un de la Résidence Adhémar-Dion (qui n'a pas témoigné par ailleurs) lui aurait dit qu'il y a eu bris de confidentialité, ceci ne découle aucunement d'informations données par l'Employeur : celui-ci s'en est tenu à la démission en répondant également "non" à la question de savoir s'il la réembaucherait - ce qui ne signifie absolument pas qu'il y a eu congédiement !
28. Ainsi, nous soumettons que la preuve ne démontre aucune contravention à l'entente et que le grief doit être rejeté;

### III. REMEDES

29. Subsidiairement, si vous estimez néanmoins qu'il y a eu violation de l'Entente, nous soumettons que cela ne saurait rouvrir le débat relativement aux griefs initiaux ayant fait l'objet de l'Entente;
30. L'article 100.0.2 du *Code du travail* prévoit qu'un arbitre a compétence lorsque les parties ont réglé un grief avant qu'il ne soit déféré à l'arbitrage et qu'une des parties refuse de donner suite au règlement:
 

« **100.0.2.** Lorsque les parties ont réglé un grief avant qu'il ne soit déféré à l'arbitrage et qu'une des parties refuse de donner suite au règlement intervenu, l'autre partie peut déférer le grief à l'arbitrage malgré toute entente à l'effet contraire et malgré l'expiration des délais prévus aux articles 71, 100.0.1 ou à la convention collective. »  
(Nous soulignons)
31. Cette disposition vise à donner compétence à l'arbitre de griefs relativement à l'application de l'Entente, tel qu'indiqué par la Cour d'appel:
 

« [8] Le *Code du travail* règle généralement les relations de travail dans les entreprises québécoises dont l'activité est régie par la législature. La jurisprudence a plusieurs fois reconnu qu'en cette matière, le règlement des conflits est exclusivement confié à des tribunaux spécialisés dont l'arbitre. Or, en l'espèce, l'article 100.0.2 du Code a, à l'évidence, confié à l'arbitre tout litige découlant du règlement d'un

grief. Sur la nature d'une transaction à l'occasion de l'interprétation ou application d'une convention collective, il convient de rappeler l'opinion de madame la juge L'Heureux-Dubé dans *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail* :

« Cette disposition [l'article 100.0.2 du *Code du travail*], bien qu'elle ne soit pas directement applicable en l'espèce, souligne bien qu'un règlement dans le domaine des rapports collectifs de travail n'est pas de même nature que la transaction en droit civil, et qu'il serait donc vain de vouloir les assimiler. »

[9] En somme, le législateur a voulu renforcer le rôle de l'arbitre dans le règlement des litiges de travail en étendant sa compétence à l'exécution des conditions d'une entente disposant du grief dont il n'avait pas été saisi à cause de son règlement par une transaction. »  
(Nous soulignons, références omises)

**(Furlong c. RESIDENCE *Christophe-Colomb*, C.A., D.T.E. 95T-48) ONGLET 2**

32. Les auteurs Morin et Blouin écrivent ce qui suit :

« V-27 – [...] Dans le cadre de la problématique sous-jacente à l'article 100.0.2 C.t., l'arbitre saisi néanmoins du grief à l'initiative d'une partie doit préalablement s'assurer que ce règlement vise bien l'objet du grief qui l'occupe et qu'une des deux parties se refuse maintenant d'y donner suite. Ce premier contrôle permet de préciser son statut et aussi, d'être libéré des délais autrement péremptoires. Si, depuis sa nomination à titre d'arbitre, il est informé de l'avènement d'un règlement total ou partiel qui lie les parties, il se doit d'en donner acte (art. 100.3 C.t.) et ainsi, il est dessaisi du grief, en tout ou pour partie, selon la portée de ce même règlement.

**V.28** – En toute hypothèse de l'avènement d'un règlement, l'arbitre de grief dispose d'une compétence exclusive pour trancher les difficultés que peuvent connaître les parties au sujet du règlement. [...]

**V.29** – Selon la situation retenue à l'article 100.0.2 C.t., soit la venue d'un règlement avant que le grief ne soit déféré à l'arbitrage et que subséquemment, l'une des parties refuse d'y donner suite, l'arbitre peut être valablement saisi de ce grief. Un tel grief peut être présenté en tout temps et malgré toute provision du règlement voulant que le litige ne sera pas arbitrable advenant une éventuelle mésentente sur les sens et la portée du règlement. Néanmoins, il y a alors lieu de déterminer la portée exacte de la juridiction arbitrale en pareille situation. Le débat devant l'arbitre devrait porter sur les voies et les moyens pour disposer du grief, compte tenu de la nature et de la portée du règlement. En d'autres termes, la compétence de l'arbitre ne se limiterait pas au litige qui naîtrait de l'interprétation et de l'application d'un règlement, mais plutôt, selon le libellé même de l'article 100.0.2 C.t., en rapport au grief initial qui subsiste en dépit d'un apparent règlement ou de son exécution incomplète. Pour savoir ce qui constitue encore l'objet du grief, l'arbitre doit absolument considérer ce qui peut être soustrait de la juridiction arbitrale par l'effet d'une certaine exécution de l'entente et alors, le résidu

relèverait de son autorité. Plusieurs raisons se conjuguent pour retenir cette solution et que nous voulons expliciter.

**V.30** – En tout premier lieu, il sied de rappeler que l'arbitre de grief n'a compétence que s'il y a effectivement grief. S'il advenait qu'une partie s'oppose à la saisine de l'arbitre parce que le grief serait réglé, ce dernier doit prendre connaissance du règlement et en dégager le contenu afin de déterminer ce qui fut alors réglé par cette entente et établir s'il demeure des éléments résiduels à trancher selon le libellé du grief dont il est saisi, selon toute apparence. Un arbitre ne saurait faire fi des titres et des créances qui résultent de l'exécution du règlement et de leurs relations avec l'objet du grief original, c'est-à-dire avec l'objet de la réclamation dont il doit disposer. L'économie des rapports collectifs du travail impose d'ailleurs que les parties recherchent elles-mêmes des solutions à leurs problèmes. En conséquence, l'avènement d'une entente ne saurait surprendre l'arbitre et cette entente retenue devrait avoir priorité sur toute autre approche, mais selon sa véritable portée. Enfin, il serait illogique de soutenir d'une part que le législateur encourage les initiatives destinées à assurer un règlement rapide des griefs, plus particulièrement en procédure préalable puis, d'autre part, qu'il décourage ces mêmes initiatives à rechercher des compromis en affirmant que ceux-ci peuvent, éventuellement, être inopposables bien que valides et notamment parce que l'affaire devrait maintenant relever de l'arbitre. (Nous soulignons)

**(MORIN, FERNAND et BLOUIN, Rodrigue, *Droit de l'arbitrage de grief, préc.*)**

33. Cette disposition donne donc compétence à l'arbitre, et ce, même si l'inexécution d'une obligation contractuelle relève généralement de la compétence des tribunaux de droit commun<sup>1</sup>;
34. Ainsi, la disposition ne vise aucunement à faire revivre des griefs qui ont été entièrement réglés par une Entente valide, comme c'est le cas en l'espèce;
35. Par l'Entente, les parties ont mis un terme à tout litige « concernant la période d'emploi de la plaignante chez l'employeur et la terminaison de celle-ci » en échange de concessions réciproques, ce qui constitue l'objet de tous les griefs initiaux déposés par la salariée;
36. S'il y a eu violation de l'Entente, ce que nous nions, ceci ne vous permet pas de vous saisir des griefs initiaux puisque telle inexécution ne laisse subsister aucune compétence résiduelle relativement à la fin d'emploi et toute la période d'emploi;
37. La situation serait toute autre si l'Employeur s'était engagé à réintégrer la salariée par exemple en échange du désistement d'un grief contestant le congédiement et qu'il avait omis de le faire. L'objet du grief, le congédiement, serait alors entier et la compétence résiduelle de l'arbitre serait étendue;

---

<sup>1</sup> Une controverse jurisprudentielle existe néanmoins relativement à la compétence de l'arbitre lorsque c'est plutôt l'article 100.3 du *Code du travail* qui trouve application. La Cour d'appel entendra une affaire qui devrait régler ce débat le 29 septembre 2017 (*Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) c. Québec (Procureure générale)*, 2016 QCCA 331). ONGLET 9

38. Or, en l'espèce, l'Employeur n'a pas refusé de donner suite au sens de l'article 100.0.2 C.t.;
39. L'inexécution alléguée de l'article 2 de l'Entente ne laisse rien subsister quant à l'objet de chacun des griefs initiaux;
40. Retenir la prétention du Syndicat selon laquelle la violation de la modalité relative aux références a pour effet de faire revivre l'ensemble des griefs équivaldrait à dire qu'une violation, aussi mineure soit-elle, aurait pour effet d'annuler une entente valablement convenue entre les parties. Or, ce n'est pas du tout l'objet de l'article 100.0.2 C. tr. ni d'ailleurs l'interprétation qui en a été retenue;
41. Tel qu'indiqué dans la première partie du présent plan, l'Entente sous étude constitue une transaction au sens du C.c.Q. et ne peut être annulée que s'il y a eu vice de consentement, ce qui n'est pas le cas dans le présent dossier;
42. La question qui doit dès lors être posée est la suivante : le fait pour l'une des parties de ne pas respecter une ou plusieurs modalités d'une transaction a-t-il pour effet de la rendre caduque?
43. La jurisprudence a répondu à cette question par la négative à maintes occasions, à commencer par la Cour d'appel :

« [14] En effet, la transaction est, par nature, un contrat qui a un caractère déclaratif et non synallagmatique. Cela implique que les obligations et droits d'une partie ne sont pas corrélatifs à ceux de l'autre partie et, par conséquent, ne peuvent faire l'objet d'une résolution en raison de l'inexécution des obligations. À ce propos, notre Cour, sous la plume du juge L'Heureux-Dubé, dans l'arrêt *Supreme Precision Castings (1963) Ltd. c. Parker Industries Ltd.*<sup>5</sup>, affirmait sans ambages que, outre quelques rares exceptions :

Une transaction n'est pas, en règle générale, susceptible de résolution pour inexécution de ses clauses par l'une des parties, vu le caractère déclaratif de la transaction (Roch et Paré, *Traité de Droit civil*, Tome XIII, p. 553).

[15] Quelques années plus tard, le juge André Soumis, dans *A. Y. Pronovost Itée c. Extremont Itée*, citait un extrait du traité écrit par les auteurs Roch et Paré qui faisaient les remarques suivantes concernant le contrat de transaction :

Il est un fait incontestable, la transaction a pour effet d'obliger les parties contractantes à respecter les droits qu'elles ont reconnus et à accomplir les prestations auxquelles elles se sont engagées; elle lie les parties. D'autre part, dans la transaction, une partie n'étant pas censée tenir de l'autre les droits que la transaction lui reconnaît puisque celle-ci est déclarative et non translative de droits, la transaction n'est pas, en règle générale, susceptible de résolution pour l'inexécution de ses clauses par l'une des parties (...).

[16] Plus récemment, dans l'affaire *BMO Nesbitt Burns Itée / BMO Nesbitt Burns c. Martineau*, la Cour supérieure, sous la plume de la juge Duval Hesler, concernant une question d'homologation d'une transaction, reprenait à son compte les propos du juge L'Heureux-Dubé

et rappelait le principe qu'une transaction ne peut être résolue pour cause d'inexécution des obligations par l'une des parties;

[17] Enfin, l'impératif de stabilité sous-tend également la prohibition de résolution d'une transaction. Comme l'écrivaient les auteurs Roch et Paré « en assimilant la transaction à un jugement, le code a voulu lui donner la même stabilité qu'aux décisions judiciaires (...) ». Et les auteurs de conclure :

Le droit à la résolution écarté, la partie qui se plaint de l'inexécution de la transaction a son recours par action pour en forcer l'exécution. Cette action, toutefois, doit rester dans les limites de la transaction et n'en pas changer la nature. »

(Références omises, nous soulignons)

**(Betanzos c. Premium Sound 'N'Picture Inc., C.A., 2007 QCCA 1629) ONGLET 5**

« [61] Une des parties ne peut, de façon unilatérale, rouvrir une transaction intervenue (*Attial c. Immeubles Esther enr.*, [1993] AZ-93033227 (C.Q.)). Par ailleurs, le fait que les employeurs refusent ou négligent d'exécuter leurs obligations n'a pas pour effet de rendre caduque le contrat intervenu entre les parties. » (Nous soulignons)

**(Nkurunziza et Prostatix inc., 2014 QCCRT 0310) ONGLET 6**

« [82] Ce qu'elle invoque maintenant est en réalité une modalité d'exécution de la transaction qui lui causerait un préjudice, compte tenu des lois canadiennes et québécoises sur l'imposition des revenus des particuliers. Ce désavantage qu'elle exprime et qu'explique M<sup>e</sup> Turcotte n'enlève rien à la légalité de l'article 3 de la transaction et, au pire, il peut en être un effet pervers, mais qui pouvait être prévisible avant que les parties apposent leur signature à la pièce S-1.

[...]

[94] Le soussigné entend suivre les enseignements de la Cour d'appel du Québec dans son arrêt du 23 novembre 2007 dans RICHARD BETANZOS c. PREMIUM SOUNDS 'N' PICTURE INC., n° 500-09-017057-068, 2007 QCCA 1629 . Le rappel du droit et de la jurisprudence que font les juges de la Cour d'appel à la page trois de cette décision touche directement à la question de l'exécution des termes d'une transaction et rappelle clairement que la non-exécution d'une transaction ne rend pas celle-ci nulle. » (Nous soulignons)

**(Alliance de la fonction publique du Canada et Aéroports de MONTREAL, T.A., D.T.E. 2008T-730, Me Marc Gravel, arbitre) ONGLET 7**

44. Dans une affaire semblable au présent débat dans laquelle le salarié demandait au *Tribunal administratif du travail* de se saisir de sa plainte au fond malgré l'existence d'une transaction au motif que l'employeur ne l'avait pas respectée en donnant des mauvaises références, le juge administratif écrit :

« [42] Cette dernière hypothèse est la plus probable. Ainsi, maître Chénard St-Laurent reconnaît que l'employeur a mentionné le règlement des trois dossiers le 20 mai. Et, tacitement à tout le moins, elle y a acquiescé. Ce n'est que des mois plus tard, alors qu'il souhaite renier l'entente que l'employeur aurait bafouée, que le règlement de la plainte pécuniaire est contesté et que l'absence de mandat de la procureure est invoquée. Il est invraisemblable que, pendant tout ce temps, le demandeur n'ait pas compris la portée de l'entente conclue. Si cela ne reflétait pas sa volonté, il aurait dû le dénoncer bien avant.

[43] Ce sont visiblement les références négatives qu'aurait données un représentant de l'employeur à un tiers qui l'ont conduit à vouloir renier l'entente. Or, l'inexécution ou la violation d'une entente ne permet pas au Tribunal de l'écarter. »

**(Robert et Maax BATH inc. (Maax Beauce), 2017 QCTAT 1496, requête en révision (T.A.T.) CQ-2017-1809) ONGLET 8**

45. Tout au plus, l'arbitre pourrait octroyer des dommages et intérêts à la salariée, laquelle devra démontrer par une preuve claire le préjudice subit, mais surtout, le lien entre ce préjudice et la violation alléguée;
46. C'est d'ailleurs ce que réclame la salariée par son grief #682793 :
 

« Je demande à l'arbitre de constater le non respect de l'entente et l'atteinte à ma réputation, d'ordonner à l'employeur de cesser les violations à mes droits et le remboursement salaire, avantages bénéfiques ainsi que le paiement de dommages et intérêts aux taux légal pour compenser les préjudices subis, le tout sans préjudice aux droits dévolus. » (sic)
47. Ainsi, en terminant, la salariée ne réclame nullement que l'arbitre se saisisse des griefs initiaux et un amendement en ce sens dénaturerait sans équivoque la nature du débat;
48. En conclusion, nous soumettons respectueusement :
  - A. Il n'y a pas eu violation de l'entente et donc, il ne subsiste aucune compétence pour l'arbitre de griefs;
  - B. S'il y a eu violation de l'Entente, ce que nous nions, cette violation n'a pas pour effet d'annuler la transaction et de faire « revivre » les griefs réglés par ladite entente. »

[32] Réplique syndicale :

« 1. À l'argumentation écrite de la partie patronale, la partie syndicale réplique ce qui suit :

**LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL POUR SE SAISIR DES GRIEFS RÉGLÉS PAR L'ENTENTE**

2. Il est exact que le principe est que l'arbitre de griefs n'a pas compétence pour entendre un grief lorsque celui-ci a fait l'objet d'un règlement ;
3. Par ailleurs, le Code du travail lui confère spécifiquement la compétence pour entendre et trancher tout mécontentement ou litige en lien avec l'exécution d'une entente ainsi que de se saisir et trancher au mérite les griefs initiaux qui subsistent advenant que l'une ou l'autre des parties refuse d'y donner suite ;

4. L'Employeur demande au Tribunal de conclure que, par leur volonté, dans le cadre d'un règlement de griefs conformément à la convention collective, les parties, ainsi que madame France Paré (ci-après : la « Salariée »), ont retiré la compétence au Tribunal d'arbitrage de trancher une telle mésentente ou de trancher les griefs initiaux malgré l'article 100.0.2 C.t. ;
5. Lorsque les parties patronale et syndicale, ainsi que Mme Paré, se sont entendues pour régler les griefs déposés par la Salariée avant que ceux-ci ne soient déférés à l'arbitrage, il faut tenir compte qu'il s'agit de non-juristes qui procèdent audit règlement ;
6. Il est invraisemblable que l'intention des parties soit celle proposée par la partie patronale ;
7. Au surplus, il est évident que les parties ne peuvent pas dans une entente venir retirer une telle compétence à l'arbitre de griefs ;
8. En résumé, l'argumentaire de l'Employeur est à l'effet que :
  - Les parties ont décidé de recourir à une « transaction civile » (paragraphe 4) ;
  - Étant donné le « contrat », cela a mis fin au litige (paragraphe 6) ;
  - La seule façon de faire revivre le litige, c'est en annulant la « transaction civile » (paragraphe 6) ;
  - La seule manière d'annuler ladite « transaction civile » est qu'il y ait eu vice de consentement ce qui n'est pas le cas ici (paragraphe 6 à 8) ;
  - En conséquence, le seul remède en cas de violation de l'entente est l'octroi de dommages (paragraphe 9 à 13) ;
9. En d'autres mots, l'Employeur soumet que le Tribunal n'a pas compétence ici advenant une mésentente sur le sens et la portée du règlement, de même que dans le cas où une partie refuse de donner suite à la totalité ou à une partie de l'entente, contrairement à ce que prescrit le Code du travail, en raison d'un paragraphe de l'entente ;
10. Ainsi, advenant un tel problème, les parties et Mme Paré, qui ne sont toujours pas juristes, se seraient entendues à cette étape du règlement des griefs selon l'article 10 de la convention nationale FIQ, en contravention de dispositions d'ordre public ;
11. Pour bien comprendre à quel point cette interprétation ne peut être retenue, il faut revenir à la base du raisonnement de l'Employeur ;
12. Ce dernier débute avec une courte citation de l'ouvrage bien connu des auteurs Morin et Blouin (2012) et, par la suite, s'ensuit l'argumentaire de ce dernier fondé sur les dispositions du Code civil du Québec pour en arriver aux conclusions susmentionnées ;
13. Le problème est que le reste du texte qui précède et qui suit la citation des auteurs Morin et Blouin au paragraphe 4 de l'argumentation écrite de l'Employeur contredit ce raisonnement ;
14. Il convient de rappeler (parce que certains des passages qui suivent sont tout de même cités plus loin dans l'argumentation écrite de la partie patronale) que dans l'ouvrage « droit de l'arbitrage de grief » (onglet 1 du cahier de l'Employeur), les auteurs précités précisent bien que :

« V.24 – Diverses dispositions législatives aménagent un cadre de référence relativement bien articulé au sujet des effets d'un règlement d'un grief ou d'une mésentente assimilée à un grief. Ce cadre résulte des articles 100.0.2 et 100.3 du Code du travail (...).

V.25 – Toute entente entre les parties peut ne pas disposer complètement d'un grief et endiguer ce contentieux. (...) De plus, un règlement intervenu entre le syndicat et l'employeur peut éventuellement être inopposable à un salarié lorsque ce dernier se pourvoit à l'encontre du défaut du syndicat d'avoir assumé à son égard son devoir de juste et loyale représentation et que la Commission des relations du travail (C.R.T.) fait droit à cette prétention.

V.26 – (reproduit dans l'argumentation écrite de l'Employeur).

V.27 – Les effets juridiques du règlement d'un grief peuvent varier selon que l'entente intervient avant que le grief ne soit déféré à l'arbitrage (art. 100.0.2 C.t.) ou après que l'arbitre en soit saisi (art. 100.3 C.t.). (...) Dans le cadre de la problématique sous-jacente à l'article 100.0.2 C.t., l'arbitre saisi doit préalablement s'assurer que ce règlement vise bien l'objet du grief qui l'occupe et qu'une des deux parties se refuse maintenant d'y donner suite. (...)

V.28 – **En toute hypothèse de l'avènement d'un règlement, l'arbitre de grief dispose d'une compétence exclusive pour trancher les difficultés que peuvent connaître les parties au sujet du règlement. Aucun recours ne peut en effet être valablement exercé devant un autre tribunal, y inclus la Cour supérieure. (...)**

V.29 – Selon la situation retenue à l'article 100.0.2 C.t. soit la venue d'un règlement avant que le grief ne soit déféré à l'arbitrage et que subséquemment, l'une des parties refuse d'y donner suite, l'arbitre peut être valablement saisi de ce grief. Un tel grief peut être présenté en tout temps et malgré toute provision du règlement voulant que le litige ne sera pas arbitral advenant une éventuelle mésentente sur les sens et la portée du règlement. Néanmoins, il y a alors lieu de déterminer le sens et la portée exacte de la juridiction arbitrale en pareille situation. Le débat devant l'arbitre devrait porter sur les voies et les moyens pour disposer du grief, compte tenu de la nature et de la portée du règlement. En d'autres termes, la compétence de l'arbitre ne se limiterait pas au litige qui naitrait de l'interprétation et de l'application d'un règlement, mais plutôt, selon le libellé même de l'article 100.0.2 C.t., en rapport au grief initial qui subsiste en dépit d'un apparent règlement ou de son exécution incomplète. Pour savoir ce qui constitue encore l'objet du grief, l'arbitre doit absolument considérer ce qui peut être soustrait de la juridiction arbitrale par l'effet d'une certaine exécution de l'entente et alors, le résidu relèverait de son autorité. (...)

15. Si les parties peuvent indiquer qu'il s'agit d'une « transaction » dans un règlement de griefs, cela indique que les dispositions du Code du travail s'appliquent quant aux effets juridiques dudit règlement si une partie refuse d'y donner suite ou qu'il y a par exemple mésentente ;
16. La position de l'Employeur est incompatible avec l'économie générale des rapports collectifs de travail ;

17. Pour ce qui est de la décision de la Cour d'appel reproduite à l'onglet 5 du cahier de l'Employeur, la salariée n'était pas syndiquée et il a recours aux dispositions du Code civil sur les contrats de travail. Celle-ci n'est donc pas pertinente ici ;
18. Quant à la décision reproduite à l'onglet 6 du cahier de l'Employeur, de même qu'à l'onglet 8, il s'agit encore d'un cas de rapport individuel du travail, mais devant la C.R.T. ou le T.A.T. ;
19. À l'onglet 7 dudit cahier d'autorités de l'Employeur, il s'agissait d'une situation où l'entente était valable, qu'elle avait été respectée et que l'effet préjudiciable au niveau fiscal dont se plaignait la salariée était clairement prévisible. Qui plus est, dans cette affaire, personne n'avait invoqué que l'arbitre devait intervenir selon l'article 100.0.2. C.t. ;
20. Pour ce qui est de la décision reproduite à l'onglet 9, c'était l'article 100.3 C.t. qui était en cause et les faits étaient bien différents des nôtres ;
21. Avec égards, les seules décisions qui sont véritablement pertinentes pour trancher le présent litige se retrouvent dans le cahier d'autorités de la partie syndicale, à l'exception de *Furlong c. Résidence Christophe-Colomb* (C.A., 1994-12-12), D.T.E. 95T-162, reproduite par les deux parties ;

#### **LE REFUS DE DONNER SUITE À L'ENTENTE PIÈCE S-10**

22. Ce n'est pas qu'une modalité de l'entente ou un élément secondaire qui n'a pas été respecté, c'est l'essence même de cette entente selon la preuve administrée ;
23. Ce qui a été expliqué à la Plaignante et ce qu'elle a compris, c'est qu'en signant cette entente et renonçant à ses droits, elle pourrait se faire embaucher ailleurs parce que l'Employeur ne lui nuirait pas dans ses démarches d'emploi en donnant de mauvaises références, et qu'elle éviterait ainsi un long litige ;
24. Les parties patronale et syndicale avaient déjà signé ce type d'entente à plusieurs reprises et il n'y avait jamais eu de problème de cette nature ;
25. L'Employeur joue avec les mots dans son argumentation ; avec respect ce débat sémantique n'est pas pertinent ;
26. La question de savoir si l'ancien employeur réembaucherait la Salariée n'est ni anodine ni philosophique et la réponse donnée n'est pas vide de sens concret ;
27. Une réponse négative à cette question veut tout dire ; c'est une mauvaise référence et celui nuit nécessairement aux chances de la Plaignante de trouver et/ou de conserver un emploi ;
28. Qui plus est, il est probable que l'échange entre M. Angleheart et M. Dessureault ne se soit pas limité à ce que ce dernier en témoigne ; à tout le moins, à l'issue de cette discussion en personne, M. Angleheart conclut qu'il doit congédier la Plaignante ;
29. Rajoutons que l'Employeur n'a pas seulement donné des mauvaises références à la Maison Adhémar-Dion, mais aussi à la Résidence McDuff, qui a fait part à la Plaignante que sa candidature avait été rejetée en raison des mauvaises références données par son ancien employeur ;

30. Qui plus est, la preuve circonstancielle permet de conclure qu'il est plus probable que le CISSS de Lanaudière ait donné des mauvaises références à l'endroit de la Plaignante à d'autres employeurs chez qui elle faisait des démarches d'emploi ;
31. Au niveau de la lettre de l'entente, il est évident que l'Employeur ne s'est pas limité à ce qui est prévu aux articles 2 et 5 ;
32. L'Employeur n'a pas été diligent car il n'a pas pris les moyens pour s'assurer du respect de l'entente pièce **S-10** ;
33. Il était en mesure de s'acquitter d'une telle obligation dans le cadre d'autres dossiers où les parties avaient signé le même type d'entente, il n'y a aucune raison qui justifie qu'il ne respecte pas l'entente dans le présent dossier ;
34. Maintenant le mal est fait et le seul remède est que le Tribunal d'arbitrage se saisisse et tranche les griefs qui avaient été réglés par l'entente pièce **S-10**, étant donné le refus de l'Employeur d'y donner suite ;
35. C'est la demande qui a été faite conformément à l'article 100.0.2 C.t. lorsque les griefs en question ont été déferés à l'arbitrage par la partie syndicale ;
36. En conséquence, il est demandé au Tribunal de bien vouloir convoquer les parties pour être entendues sur le fond des griefs susmentionnés ;
37. Pour ce qui est du montant de cinq mille dollars (5 000,00 \$) qui a été versé à la Plaignante en vertu de l'entente, il est respectueusement soumis que le Tribunal devrait en disposer en même temps que le quantum ;
38. Il est demandé au Tribunal que l'arbitre conserve sa juridiction ;
39. La partie syndicale demande d'être informée par le Tribunal advenant qu'il envisage une autre manière de disposer de cette question et d'être entendue à cet égard, le cas échéant, l'Employeur ne proposant rien sur cette question ;

**L'OCTROI DE DOMMAGES EN RAISON DU NON-RESPECT DE L'ENTENTE PIÈCE S-10**

40. Nous sommes en accord avec la partie patronale à l'effet que la Plaignante a droit à l'octroi de dommages advenant une violation de l'entente ;
41. Ces dommages sont réclamés dans le grief pièce **S-11** dont l'arbitre a été saisi par les parties au début des audiences ;
42. La partie syndicale a fait la preuve du comportement fautif et abusif de l'Employeur qui n'a pas respecté ici l'esprit et la lettre de l'entente; il est démontré que les gestes reprochés ont causé un préjudice à la Plaignante pour lequel elle est en droit d'être compensée ;
43. Il est demandé que le Tribunal conserve sa compétence quant au quantum des dommages advenant que les parties ne puissent s'entendre à cet égard ;

**POUR CES MOTIFS, PLAISE AU TRIBUNAL :**

**REJETER** l'objection préliminaire de l'Employeur selon laquelle le Tribunal n'a pas compétence pour se saisir des griefs 682793, 682610, 682731, 682733;

**DÉCLARER** que l'Employeur a refusé de donner suite à l'entente S-10;

**DÉCLARER** que le tribunal d'arbitrage est compétent pour entendre au mérite et pour disposer des griefs susmentionnés selon l'article 100.0.2 C.t.;

**CONVOQUER** les parties pour l'audition au mérite des griefs susmentionnés;

- ACCUEILLIR** le grief S-11 selon ses conclusions;
- DÉCLARER** que la plaignante doit être compensée pour les dommages qu'elle a subis en raison de la violation de l'entente par l'Employeur, de même que ses agissements abusifs et fautifs;
- ORDONNER** à l'Employeur de compenser la salariée pour lesdits dommages;
- RENDRE** toutes ordonnances propres à sauvegarder les droits des parties;
- RÉSERVER** sa compétence quant au quantum de dommages; »

[33] Réplique patronale :

- « 1. Faisant suite à l'argumentation de la partie syndicale, nous souhaitons souligner les éléments suivants, dans l'ordre selon lequel les sujets sont abordés dans l'argumentaire ;
2. La lettre S-13 ne dit absolument pas ce qu'on tente d'en inférer et ne vise rien de plus que l'avis d'embauche S-12, ces deux documents indiquant l'embauche et S-13 spécifiant la période de probation d'une durée de 90 jours ouvrables. Nous soumettons donc que nous ne pouvons inférer de ce document que la plaignante allait être confirmée dans son emploi ;
3. Par ailleurs, concernant le fait que Mme Sonia Benoit aurait indiqué à la plaignante qu'elle avait été victime d'un bris de confidentialité, ceci n'a pas été confirmé par le témoignage de la principale intéressée. De plus, selon la preuve unanime et non contredite, M. Dessureault a seulement indiqué qu'il ne réembaucherait pas la plaignante suite à son départ volontaire, rien d'autre ;
4. D'ailleurs, M. Dessureault a témoigné et il a pu être contre-interrogé. Il n'y a aucune raison de douter de sa crédibilité lorsqu'il affirme que c'est la seule question à laquelle il a répondu. D'ailleurs même la conversation que relate la plaignante avec M. Anglehart réfère à aucun autre élément que M. Dessureault aurait mentionné ;
5. Nous soumettons que la conversation téléphonique entre M. Dessureault et la plaignante, le lendemain du congédiement de cette dernière de la Maison Adhémar-Dion, est peu pertinente aux fins de la question à trancher en l'espèce. Toutefois, nous soumettons de nouveau qu'il n'y a aucune raison de douter de quoi que ce soit au niveau du témoignage de M. Dessureault, d'autant plus qu'il a rédigé un résumé des événements de façon contemporaine aux événements ;
6. Ensuite, aucun représentant de la Résidence McDuff n'est venue corroborer le témoignage de la plaignante qui est d'ailleurs imprécis, qui n'indique pas qui aurait donné une mauvaise référence, ni la provenance de cette référence. M. Dessureault a témoigné, il a pu être contre-interrogé et il n'a pas discuté de la plaignante avec qui que ce soit d'autre ;
7. Enfin, nous soumettons que pour une personne aguerrie en ressources humaines, le fait qu'un ancien employeur se limite à indiquer qu'il s'agit d'une démission et qu'il ne donne aucune autre information peut effectivement laisser entendre qu'il y a eu une problématique. Cette possibilité existe lorsque justement on se limite au motif de démission sans ajouter les qualités de la personne ;

8. Nous soumettons donc que dans le monde du travail, il est possible de tirer des inférences du fait qu'un employeur refuse justement de donner des références concernant une employée, surtout lorsqu'elle a travaillé durant une longue période du même endroit ;
9. Ainsi, lorsqu'on indique dans le document de partie syndicale que M. Dessureault a donné de mauvaises références, ceci est complètement faux et n'est pas démontré par la preuve, nous le soumettons respectueusement ;
10. Quant au témoignage de M. Cormier, il est bien normal et souhaitable que le syndicat intervienne lorsqu'une de ses membres l'interpelle. Soulignons par ailleurs qu'il n'a pas indiqué que l'employeur avait pris des mesures pour ne plus que la situation se reproduise mais plutôt que lui et l'employeur avaient discuté et cherchaient à trouver une façon de faire pour éviter ce genre de situation ;
11. Quant à la conversation téléphonique entre la plaignante et M. Dessureault, ceci a une pertinence relative en l'espèce, mais il n'est absolument pas crédible qu'il ait répondu qu'il ne savait pas que Mme travaillait chez Adhémar-Dion puisque cet établissement cherchait effectivement à entrer en contact avec lui. Par ailleurs, il est tout à fait possible que M. Anglehart ait indiqué qu'il allait congédier la plaignante pour des motifs économiques même si dans la réalité sa décision reposait sur un autre motif. M. Dessureault a seulement indiqué ce que le tiers qui n'a pas témoigné lui aurait dit, tout comme la plaignante a témoigné de ce que ce même tiers lui aurait dit à elle ;
12. Quant à la question de la transaction, nous sommes d'accord de façon générale avec les propos de la partie syndical. Toutefois, en l'espèce, il a été clairement indiqué à l'entente entre les parties qu'il s'agissait d'une transaction au sens du *Code civil du Québec*. Ainsi, puisque les parties ont décidé de l'indiquer explicitement à l'entente, nous ne voyons pas comment nous pourrions ignorer ce fait ;
13. Dans les décisions soumises par la partie syndicale, la question de la transaction en droit civile est abordée puisque les ententes excluaient la compétence de l'arbitre et une partie soumettait que, devant une transaction, les Tribunaux supérieurs devenaient compétents pour toute mésentente à cet égard ;
14. Ainsi, la question juridique était toute autre. En l'espèce, nous sommes d'accord que vous avez compétence pour solutionner toute problématique reliée à l'entente. Nous soumettons toutefois que vous devez interpréter l'entente conformément aux termes qui y sont et donc, à la lumière des principes de la transaction civile et c'est pourquoi nous vous avons référé aux décisions pertinentes à cet effet ;
15. Ainsi, les décisions soumises par la partie syndicale sont peu pertinentes étant donné qu'elles traitent de la compétence d'un arbitre de griefs, ce que nous ne nions absolument pas ;
16. **Ce qu'il faut donc déterminer en l'espèce est l'étendue de votre compétence considérant l'article 100.0.2 du Code du travail ainsi que la transaction intervenue entre les parties ;**
17. L'article 100.0.2 nous indique qu'une partie peut déférer à l'arbitrage le grief concernant la transaction malgré toute entente à l'effet contraire, donc malgré que l'entente indique par exemple que l'arbitre de grief n'a plus compétence ;

18. L'affaire *CLSC Le Minaurdet et Syndicat des employés du CLSC Le Minaurdet de Senneterre (CSN)*, indique effectivement que l'article 100.0.2 donne le droit aux parties de déférer à l'arbitrage un grief portant sur une mésentente relative à un règlement intervenu hors arbitrage malgré l'existence d'une clause dans le règlement à l'effet contraire et malgré l'expiration des délais (bas de la page 5 et haut de la page 6) ;
19. Quant à l'affaire *L'Association des pompiers de Montréal*, la situation était très différente. L'Employeur avait fait droit au grief en indiquant qu'il allait payer conformément à l'article 18.05 de la convention. Le syndicat n'a pas été d'accord avec la façon dont l'employeur a appliqué l'article 18.05. L'arbitre indique au paragraphe 22 qu'il a effectivement la compétence nécessaire pour déterminer si l'interprétation retenue par la Ville concernant le sens d'un article de la convention collective, qui est à la base de l'entente intervenue, est valable. Ainsi, afin de déterminer si l'employeur respectait ou pas l'entente, l'arbitre devait effectivement se saisir du fond du grief et interpréter l'article en question ;
20. Ici, nous ne nions pas que la plaignante avait un recours si elle considérait que l'entente avait été bafouée : elle pouvait saisir un arbitre de grief de la question relative à l'entente que celui-ci devrait trancher. Ce qu'elle a fait ! Ceci, par ailleurs, ne vous donne pas compétence pour trancher, éventuellement, les griefs réglés par l'entente ;
21. La salariée a ici signé l'entente ainsi que deux représentants syndicaux et l'entente prévoit à son article 8 qu'il s'agit d'une transaction au sens du *Code civil du Québec*, ce qui, répétons-le, ne vous enlève pas la compétence d'examiner cette entente mais il s'agit certainement d'un élément que vous devez considérer afin de l'interpréter ;
22. Ceci est d'ailleurs conforme aux enseignements des Tribunaux et des auteurs Morin et Blouin qui indiquent que vous devez déterminer la portée exacte de votre juridiction en considérant ce qui peut être soustrait de la juridiction arbitrale par le fait d'une certaine exécution de l'entente, alors que le résidu relève de votre autorité. Ces auteurs réitèrent que l'entente devrait avoir priorité sur toute autre approche selon sa véritable portée ;
23. C'est pourquoi en l'espèce, nous vous soumettons que si vous considérez qu'il y a eu contravention à l'entente, votre seule compétence demeurera de déterminer si des dommages peuvent être octroyés ou pas à la plaignante ; »

## VI- DÉCISION ET MOTIFS

- [34] Comme je l'ai dit précédemment, les faits dans la présente affaire sont relativement simples.
- [35] La plaignante est infirmière depuis 1996 et travaille au Centre d'hébergement des Deux-Rives depuis 2006. Entre le 16 juillet 2014 et le 4 février 2015, elle s'est vu imposer par son employeur diverses mesures disciplinaires ou administratives qui toutes ont été contestées par griefs.
- [36] Le 19 mars 2015, « [c]onsidérant la volonté des parties de régler à l'amiable et sans admission tout le contentieux concernant la période d'emploi de la plaignante chez

l'employeur et la terminaison de celle-ci », les parties ont signé une « entente particulière » également intitulée « transaction » prévoyant essentiellement que :

1. Le congédiement de la plaignante en date du 4 février 2015 est annulé et remplacé par sa démission libre, volontaire et irrévocable en date du 4 février 2015;
2. L'employeur lui verse la somme de cinq mille dollars (5 000,00 \$) à titre d'indemnité et en contrepartie de sa renonciation à demander d'être réintégrée dans son emploi;
3. L'employeur s'engage à s'en tenir au nouveau motif de fin d'emploi prévu à l'article 2 en cas de demande de référence, c'est-à-dire que le départ de la plaignante découle d'une démission libre, volontaire et irrévocable;
4. En contrepartie de ce qui précède, le syndicat et la salariée renoncent à tout recours envers l'employeur et se désistent de tous les griefs impliquant la plaignante.

[37] Cette entente prévoit également que « la présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec.

[38] Enfin, le dernier paragraphe de l'entente stipule que « les parties s'engagent à garder la présente entente confidentielle et à n'en divulguer le contenu à quiconque à moins d'y être contraintes par la loi (...) ».

[39] À la suite de la signature de cette entente, la plaignante s'est mise en quête d'un nouvel emploi et le 15 mai 2015 elle a été embauchée par la Maison Adhémar Dion à titre d'infirmière sur la liste de rappel. Elle a commencé à y travailler le 17 mai suivant.

[40] Lors de son entrevue d'embauche, à son nouvel employeur qui lui demandait le nom d'une personne au Centre d'hébergement des Deux-Rives pouvant lui servir de référence, Mme Paré a donné celui de M. Dessureault qui avait préalablement consenti à ce qu'elle le fasse.

[41] Le 26 mai, lors d'une rencontre avec le coordonnateur de la Maison Adhémar Dion, M. Daniel Anglehart, ce dernier a demandé à M. Dessureault les motifs du départ de Mme Paré puis il lui a demandé s'il la réembaucherait. À la première question, M. Dessureault a répondu que Mme Paré avait quitté son emploi pour des raisons personnelles et à la seconde, il a répondu qu'il ne la réembaucherait pas, en ajoutant que si M. Anglehart souhaitait obtenir plus d'information sur le sujet, il devait communiquer avec le département des ressources humaines du CSSSL.

[42] M. Anglehart a déduit de cette réponse que dans les faits Mme Paré avait été congédiée, puis il a à son tour congédié la plaignante au motif que la politique de la Maison Adhémar Dion était de ne pas embaucher des employés congédiés par un autre employeur.

[43] Estimant être victime d'un bris de confidentialité de la part de M. Dessureault, Mme Paré a logé le grief qui fait l'objet de la présente décision.

- [44] Le Syndicat prétend que l'employeur a violé la clause de confidentialité de l'entente et qu'en conséquence de cette violation, la plaignante a droit à un dédommagement pour atteinte à sa réputation.
- [45] Quant aux quatre griefs qui ont fait l'objet de l'entente, le syndicat soutient qu'en vertu de l'article 100.0.2 du Code du travail, j'en suis saisi et j'ai maintenant juridiction pour en disposer.
- [46] L'employeur pour sa part soutient d'abord qu'il n'y a pas eu violation de la clause de confidentialité prévue à l'entente. Quant à la nature de ladite entente, l'employeur a plaidé qu'il s'agissait d'une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec et que si l'arbitre venait à la conclusion qu'il y avait eu violation de cette transaction, le seul remède possible serait l'octroi de dommages et intérêts.
- [47] Les trois questions que soulève le litige sont donc les suivantes :
1. Quelle est la nature de l'entente signée par les parties le 19 mars 2015 ?
  2. L'employeur a-t-il violé cette entente ?
  3. Si j'arrive à la conclusion que l'employeur a violé cette entente, quelle est la conséquence de cette violation ?
- [48] Avant de débattre de ces questions, cependant, je crois qu'il y a lieu de clarifier certains points du litige qui m'est soumis.
- [49] Le grief qui m'a été soumis est le grief numéro 682793 qui conteste le non-respect par l'employeur de l'entente intervenue le 19 mars 2015 et pour lequel la plaignante réclame des dommages et intérêts pour atteinte à sa réputation. Il ne s'agit donc pas des quatre griefs qui ont donné lieu à l'entente en question.
- [50] Cependant, dans le cadre du présent litige, les parties ont également plaidé la question de ma juridiction à entendre les quatre griefs qui ont donné lieu à l'entente, le syndicat soumettant que si je conclusais à la violation de l'entente j'aurais compétence pour ce faire, ce que l'employeur a nié en plaidant que l'entente constituait une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec, qu'advenant que je conclus à une violation de l'entente par l'employeur le seul remède possible était l'octroi de dommages et intérêts et qu'en aucune façon je ne pouvais conclure que j'étais saisi des quatre premiers griefs.
- [51] Il est incongru qu'on me demande de me prononcer sur ma compétence à entendre des griefs qui ne font pas l'objet de la présente décision.
- [52] Dans les faits, les parties m'ont déjà saisi de ces quatre griefs. En temps normal, c'est à l'occasion de l'audience de ces griefs que la question de ma compétence à les entendre devrait être soulevée. Cependant, comme ma compétence à entendre ces griefs découle directement de la décision que je rendrai à l'égard du grief 682793 qui m'est présentement soumis, j'ai compris que les parties souhaitaient que je me prononce sur ce sujet avant même l'audience des griefs en question, chacune d'elles étant prête à faire valoir ses arguments sur le sujet.

[53] Je me prononcerai donc dans un premier temps sur le bien-fondé du grief 682793 et par la suite, selon les conclusions auxquelles j'arriverai, sur les conséquences de cette décision à l'égard des quatre premiers griefs.

### 1. La nature de l'entente

[54] En l'espèce, les parties ont écrit dans leur entente que « la présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec ». Toutefois, ce n'est pas parce qu'on appelle un chien un chat que le chien en question est un chat.

[55] En matière de relations de travail, une entente visant à régler un grief constitue un règlement, peu importe le titre qu'on lui donne. Cette question a été réglée dès 1990 par la Cour suprême dans l'affaire *Centre hospitalier Regina* et la Cour d'appel du Québec l'a rappelé en 1994 dans l'affaire *Michel Furlong c. Résidence Christophe Colomb* en écrivant :

« [8] Le Code du travail règle généralement les relations de travail dans les entreprises québécoises dont l'activité est réglée par la législature. La jurisprudence a plusieurs fois reconnu qu'en cette matière, le règlement des conflits est exclusivement confié à des tribunaux spécialisés dont l'arbitre. Or, en l'espèce, l'article 100.0.2 du Code a, à l'évidence, confié à l'arbitre tout litige découlant du règlement d'un grief. Sur la nature d'une transaction à l'occasion de l'interprétation ou application d'une convention collective, il convient de rappeler l'opinion de madame la juge L'Heureux-Dubé dans Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail :

« Cette disposition [l'article 100.0.2 du Code du travail], bien qu'elle ne soit pas directement applicable en l'espèce, souligne bien qu'un règlement dans le domaine des rapports collectifs de travail n'est pas de même nature que la transaction en droit civil, et qu'il serait donc vain de vouloir les assimiler. »

[9] En somme, le législateur a voulu renforcer le rôle de l'arbitre dans le règlement des litiges de travail en étendant sa compétence à l'exécution des conditions d'une entente disposant du grief dont il n'avait pas été saisi à cause de son règlement par une transaction. »

[56] Si, comme l'a écrit l'honorable L'Heureux-Dubé, il serait vain de vouloir assimiler un « règlement dans le domaine des rapports collectifs de travail » à une « transaction en droit civil », il m'apparaît évident que dans le cas de contravention à un « règlement dans les rapports collectifs de travail » on ne saurait non plus appliquer les conséquences d'une contravention à une « transaction en droit civil ».

[57] Un règlement dont l'exécution est mise en cause par l'une ou l'autre des parties doit donc d'abord donner lieu à un grief et si l'arbitre arrive à la conclusion qu'il y a eu violation dudit règlement par l'une ou l'autre des parties, ce qui correspond à un refus de donner suite au règlement, les griefs à l'origine du règlement en question devront être déférés à l'arbitrage, comme le prévoit l'article 100.0.2 du Code du travail.

[58] Dans l'affaire qui nous occupe, il ne fait donc aucun doute dans mon esprit que j'ai compétence pour vérifier l'exécution des conditions prévues à l'entente particulière signée par les parties et advenant que je conclue à la violation de ce règlement, les quatre premiers griefs, dont je suis d'ailleurs saisi, seront *de facto* déférés à l'arbitrage.

## **2. L'employeur a-t-il violé l'entente signée le 19 mars 2015 ?**

- [59] La preuve entendue m'a convaincu que la réponse à cette question doit être affirmative et ce, pour les raisons suivantes.
- [60] Le préambule de l'entente établit clairement que son but était de « régler à l'amiable et sans admission tout le contentieux concernant la période d'emploi de la plaignante chez l'employeur et la terminaison de celle-ci ».
- [61] Cela signifie que les motifs énoncés par l'employeur dans les mesures disciplinaires et administratives imposées à la plaignante ayant été contestés et n'ayant fait l'objet d'aucune décision arbitrale, ils ne pouvaient justifier quelque commentaire ou comportement que ce soit de la part de l'employeur pouvant avoir pour effet de nuire à la plaignante dans sa recherche d'un autre emploi. En d'autres termes, l'employeur retirait ses accusations et l'employée quittait son emploi sans que ces accusations ne puissent lui nuire dans sa recherche d'un autre emploi.
- [62] Tant qu'un arbitre ne s'était pas prononcé sur les fautes que l'employeur avait reprochées à Mme Paré, cette dernière demeurait présumée innocente de ces fautes, d'où l'article 5 de l'entente qui prévoyait que « [l']employeur s'engage à s'en tenir au motif de fin d'emploi prévu à l'article 2 en cas de demande de référence ».
- [63] Lorsqu'il a rencontré M. Anglehart, M. Dessureault ne s'en est pas tenu à lui dire que Mme Paré avait démissionné. Il a ajouté, à la demande de M. Angelhart il est vrai, qu'il ne la réembaucherait pas. Ce commentaire ne pouvait que mettre la puce à l'oreille de son interlocuteur sur les motifs réels de la cessation d'emploi de Mme Paré.
- [64] D'ailleurs, lorsque Mme Paré lui a reproché d'avoir donné une telle réponse à M. Angelhart, M. Dessureault s'est justifié en disant que les gestes à l'origine de son congédiement étaient trop graves pour qu'il puisse affirmer qu'il la réembaucherait.
- [65] En d'autres termes, M. Dessureault n'a pas compris que la signature de l'entente l'obligeait à faire fi des motifs qui l'avaient amené à congédier la plaignante et qu'en cas de demande de référence, il devait agir comme si elle n'avait pas commis les gestes qui lui avaient été reprochés.
- [66] Sans mentir à son interlocuteur, M. Dessureault aurait dû avoir à l'esprit qu'il ne pouvait donner une réponse qui pouvait avoir comme conséquence de nuire à Mme Paré dans sa recherche d'emploi.
- [67] S'il n'était pas à l'aise avec cette obligation, il n'aurait pas dû signer l'entente ou, à tout le moins, consentir à ce que Mme Paré donne son nom comme référence d'emploi. En acceptant que Mme Paré donne son nom comme référence, lui qui avait signé l'entente, il confortait cette dernière et l'assurait que rien ne serait dit de sa part pouvant nuire à sa recherche d'emploi.
- [68] De toute évidence, ce n'est pas ce qu'il a fait. Il a trahi la confiance que Mme Paré avait placée dans cette entente et brisé indirectement l'obligation de confidentialité à laquelle il s'était engagé, rendant par le fait même caduque ladite entente.

**3. Quelles sont les conséquences de la violation par l'employeur de l'entente signée le 19 mars 2015 ?**

[69] Ne pas respecter une entente, c'est refuser d'y donner suite et les conséquences d'un tel refus sont prévues à l'article 100.0.2 du Code du travail, qui se lit comme suit :

*« Lorsque les parties ont réglé un grief avant qu'il ne soit déféré à l'arbitrage et qu'une des parties refuse de donner suite au règlement intervenu, l'autre partie peut déférer le grief à l'arbitrage malgré toute entente à l'effet contraire et malgré l'expiration des délais prévus aux articles 71, 100.0.1 ou à la convention collective. »*

[70] Dans les faits, comme je l'ai déjà dit, à la suite du congédiement de Mme Paré par M. Anglehart pour les motifs que l'on sait, le syndicat m'a déjà saisi de ces griefs le 19 avril 2016 et à la demande des parties à l'occasion du présent dossier, je viens de les informer que je considère avoir compétence pour les entendre.

[71] Pour ce faire, les parties seront donc convoquées d'ici peu pour une audience à une date qui conviendra à tous.

[72] Quant aux dommages et intérêts que le grief sous étude réclame et quant à la somme de 5 000 \$ déjà versée à la plaignante à l'occasion de l'entente intervenue le 19 mars 2015 en contrepartie de sa renonciation à porter ses griefs à l'arbitrage, ces sujets devront être débattus lors de l'audience au mérite des griefs portant les numéros 682610, 682631, 682733 et 682762 ayant donné lieu à l'entente.

---

ANDRÉ BERGERON, arbitre

Pour l'Employeur : Me Stéphanie Rainville

Pour le Syndicat : Me Pierre-Alexandre Clermont et Me Isabelle Boivin

**ANNEXE 1****Autorités soumises par la partie syndicale**

- *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 100.0.2.
- *Michel Furlong c. Résidence Christophe-Colomb*, 1994 CanLII 6329 (QC C.S.);
- *Sylvie Auger c. Syndicat international des communications graphiques, local 555*, 2003 CanLII 26984 (QC CA);
- *Gérard Dubé c. Le Procureur général du Québec*, 2004 CanLII 15051 (QC C.S.);
- *Barbara Auger c. Hôpital Royal-Victoria*, C.S. Montréal, 500-05-023669-961, 14 février 1997;
- *Le Syndicat québécois des employés et employées de service, section locale 298 et Manoir Notre-Dame-de-Grâce inc.*, 2008 AZ-50494140 (T.A.);
- *Syndicat de la fonction publique du Québec et Le Gouvernement du Québec*, 1999 AZ-99142043 (T.A.);
- *Syndicat des employé(e)s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec et Jocelyne Lévesque*, 1996 AZ-96141162 (T.A.);
- *C.L.S.C. Le Minordet et Syndicat des employés du C.L.S.C. Le Minordet de Senneterre*, 1987 AZ-87145056 (T.A.);
- *L'Association des Pompiers de Montréal inc. et La Ville de Montréal*, 2006 AZ-50378873 (T.A.);
- *Centre d'accueil Normand et Syndicat de la fonction publique, section locale 2756*, 2004 AZ-50230309 (T.A.).

**ANNEXE 2****Autorités soumises par le procureur patronal**

- Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> édition, Éditions Yvon Blais;
- *Furlong c. Résidence Christophe-Colomb*, [1995] RDJ 162 (C.A.);
- Gérard DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, deuxième édition, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1986;
- *Le Petit Robert*, éditions LeRobert;
- *Betanzos c. Premium Sound 'N' Picture inc.*, 2007 QCCA 1629;
- *Elvis Nkurunziza c. Prostatix inc., Proto Plus Précision inc., Corporation Flex-Kote*, 2014 QCCRT 310 (CanLII);
- *Alliance de la fonction publique du Canada et Aéroports de Montréal, T.A.*, 29 janvier 2008, Me Marc Gravel, arbitre;
- *Robert c. Maax Bath inc. (Maax Beauce)*, 2017 ACTAT 1496 (CanLII);
- *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et Québec (Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) (M. X)*, 2014 QCTA 1014.