

## LES DEMANDES DE RÉFÉRENCE : ÊTES-VOUS CAPABLE DE FAIRE DES CACHOTTERIES?



**M<sup>e</sup> Philippe Asselin**

Avocat, Morency, Société  
d'avocats S.E.N.R.C.L.

**Donner des références pour un bon employé qui a quitté son organisation ne cause généralement pas de problème. Cependant, lorsqu'une entente mutuelle de fin d'emploi survient et que les parties s'entendent sur les motifs à transmettre dans le cas d'une demande de référence, la situation peut devenir beaucoup plus embêtante. L'affaire *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), 2017 GCTA 496 en est un bon exemple.***

Dans cette affaire, une infirmière s'était vue imposer par son employeur diverses mesures disciplinaires ou administratives qui ont toutes été contestées par griefs. Considérant la volonté des parties de régler à l'amiable tout le litige relatif à la période d'emploi, une entente est intervenue dans laquelle, notamment, l'employeur s'est engagé à annuler le congédiement de l'employée et à remplacer celui-ci par une démission libre, volontaire et irrévocable. En lien avec cet engagement, l'entente prévoyait également que l'employeur devait s'en tenir à ce nouveau motif de fin d'emploi en cas de demande de référence.

À la suite de la signature de l'entente, l'ancienne employée s'est mise à la recherche d'un nouvel emploi et a été embauchée dans un autre établissement. Lors de son entrevue d'embauche, celle-ci a donné le nom d'un représentant de son ancien employeur pour lui servir de référence. Ce dernier a alors été contacté par le nouvel employeur qui lui a alors demandé les motifs du départ de son ancienne employée et si celui-ci la réembaucherait. Le représentant de l'ancien employeur a répondu qu'elle avait quitté son emploi pour des raisons personnelles et a ajouté qu'il ne la réembaucherait pas.

À la suite de ces réponses, le nouvel employeur en a déduit que sa nouvelle employée avait été congédiée par son ancien employeur, ce qu'il a fait à son tour! Estimant être victime d'un non-respect d'engagement de la part de son ancien employeur, l'infirmière a donc déposé un grief contre celui-ci.

Tout d'abord, l'arbitre de grief constate que les motifs énoncés par l'ancien employeur dans les mesures disciplinaires et administratives qui avaient été imposées à l'employée avant l'entente n'avaient fait l'objet d'aucune décision arbitrale. L'ancien employeur ne pouvait donc effectuer aucun commentaire ou comportement que ce soit ayant pour effet de nuire à la plaignante dans sa recherche d'un autre emploi.

Par ailleurs, puisque le représentant de l'ancien employeur ne s'en était pas tenu à mentionner que l'ancienne employée avait démissionné et qu'il avait ajouté qu'il ne la réembaucherait pas, l'arbitre est d'avis que ce commentaire ne pouvait que mettre la puce à l'oreille de son interlocuteur sur les motifs réels de la cessation d'emploi.

Ainsi, lorsqu'une entente de fin d'emploi prévoit les motifs à indiquer en cas de demande de référence, un employeur doit faire fi des réels motifs qui l'avaient amené à congédier un employé et doit agir comme si cet employé n'avait pas commis les gestes qui lui avaient été reprochés. Sans mentir à son interlocuteur, l'arbitre est d'avis que le représentant de l'ancien employeur aurait dû avoir à l'esprit qu'il ne pouvait donner une réponse qui pouvait avoir comme conséquence de nuire à la plaignante dans sa recherche d'emploi.

Voilà pourquoi, avant de répondre à une demande de référence, il faut être à l'aise de faire des petites cachotteries! ◀