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



Me 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 QCTA 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! ◀