



par M<sup>e</sup> YANNICK RICHARD en collaboration avec  
M<sup>e</sup> MARIKA LACHANCE QUIRION, avocats chez Cain Lamarre

## LA CONFIDENTIALITÉ DU CONTENU D'UNE ENTENTE

**Il est tout à fait courant, dans le cadre d'un dossier de fin d'emploi, de convenir des termes et des conditions de celui-ci, et ce, dans le but d'éviter toute poursuite ou grief pour l'employeur. De plus, ce genre d'entente contient, dans la plupart des cas, des clauses dites de confidentialité suivant lesquelles les parties s'obligent notamment à ne pas se nuire mutuellement.**

Bien que ce genre de clause soit commun et courant, il est très important de ne pas le prendre à la légère puisque le non-respect de la confidentialité d'une entente de fin d'emploi peut avoir des conséquences importantes pour les parties. La récente décision *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)* en est un bel exemple.

Dans cette cause, la salariée, une infirmière, a déposé des griefs afin de contester des mesures disciplinaires imposées par son employeur, dont son congédiement. Ces griefs ont finalement fait l'objet d'une entente mettant fin au litige. Ainsi, une clause prévoyait l'annulation du congédiement et le remplacement de celui-ci par une démission libre, volontaire et irrévocable.

Environ deux mois plus tard, lorsque la salariée s'est trouvé un autre emploi, le nouvel employeur a demandé à l'ancien si celui-ci la réengagerait, ce à quoi il a répondu par la négative. Par conséquent, le nouvel employeur a décidé de se passer des services de la plaignante ayant conclu à son congédiement. Estimant que la salariée a été victime d'un bris de confidentialité par son ancien employeur et en se basant sur l'article 100.0.2 du *Code du travail*, le syndicat

soutient que les griefs à l'origine de l'entente doivent être admissibles à l'arbitrage et jugés sur le fonds, étant donné le non-respect de l'entente par l'ancien employeur.

Dans sa décision, l'arbitre a conclu que l'ancien employeur a effectivement commis une faute dans son engagement de confidentialité en affirmant qu'il ne réengagerait pas la salariée, n'ayant pas compris que la signature de l'entente l'obligeait à faire fi des motifs qui l'avaient amené à la congédier en cas de demande de référence. Ainsi, en plus de réserver sa compétence quant aux dommages et intérêts pour atteinte à la réputation de la salariée, l'arbitre s'est saisi des griefs à l'origine du règlement.

En conclusion, il est très important de se rappeler qu'une clause de confidentialité contenue dans une entente de fin d'emploi ou dans toute autre entente de nature commerciale constitue un engagement très sérieux. Le fait de ne pas la respecter peut entraîner la renaissance des griefs en matière de convention collective ou encore des poursuites en dommages et intérêts en matière civile.



CAIN LAMARRE

ME YANNICK RICHARD  
yannick.richard@cainlamarre.ca

ME MARIKA LACHANCE QUIRION  
marika.lachance.quirion@cainlamarre.ca

ME JEAN HOULE  
jean.houle@cainlamarre.ca

ME FRANK D'AMOURS  
frank.damours@cainlamarre.ca

11535, 1<sup>er</sup> Avenue, bureau 350, Saint-Georges  
Saint-Georges | T 418 228-2074  
Sainte-Marie | T 418 387-1647  
cainlamarre.ca

