

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N°: 500-17-018132-038

DATE : 20 MARS 2006

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : L'HONORABLE MARIE-FRANCE COURVILLE, J.C.S.

**UNITED PARCEL SERVICE
DU CANADA LTÉE**

Demanderesse

c.

CLAUDE H. FOISY

Défendeur

et

**LES EMPLOYÉS DU TRANSPORT LOCAL ET
INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931**

et

LESLIE HUGGINS

Mis en cause

JUGEMENT

[1] Le Tribunal est saisi d'une requête en révision judiciaire à l'encontre d'une sentence arbitrale prononcée le 30 octobre 2003 par Monsieur Claude H. Foisy, désigné arbitre en vertu du *Code canadien du travail* et de la convention collective régissant les conditions de travail des employés de la demanderesse.

[2] L'arbitre a accueilli le grief et déclaré illégale et inopérante la politique de la demanderesse et les dispositions de l'article 24.1 de la convention collective au motif qu'elles portent atteinte au droit à la vie privée et à la liberté d'expression. (P-1)

LES PARTIES

[3] Société canadienne fondée en 1970, la demanderesse, United Parcel Service du Canada Ltée, (UPS) a des places d'affaires à travers le Canada et offre des services de livraison et de cueillette de courrier et de colis. Elle est régie par le *Code canadien du travail* car ses employés et véhicules font du transport inter-provincial.

[4] Le mis en cause, les employés du transport local et industries diverses, local 931, (le Syndicat) est une composante du Conseil canadien des Teamsters et représente les salariés de UPS qui oeuvrent à Montréal et ses environs.

[5] Le mis en cause Leslie Huggins (le plaignant), salarié d'UPS, a déposé un grief le 24 novembre 2000 (P-2).

[6] Le défendeur Claude H. Foisy (l'arbitre Foisy) a été nommé arbitre pour entendre et décider du grief.

LES FAITS

[7] À l'automne 1999, alors qu'il est manutentionnaire de colis à temps partiel chez UPS, le plaignant pose sa candidature pour obtenir un poste combiné de manutentionnaire / chauffeur-livreur à temps partiel (poste combo).

[8] Le poste comprend des tâches de chauffeur-livreur de premier choix, soit la livraison d'importants colis, et implique un contact avec le public et les clients d'UPS à leur domicile et sur les lieux de leur travail.

[9] Poste névralgique, il requiert que celui qui l'occupe projette une image de professionnalisme et démontre une assiduité au travail et une ponctualité exemplaire.

[10] Les employés, qui ont des contacts avec le public, doivent attester par écrit qu'ils se conformeront à la politique de l'entreprise sur les uniformes et l'apparence personnelle contenue à un guide en vigueur depuis avril 1979.

[11] Cette politique a été avalisée par le Syndicat et incorporée à l'article 24.1 de la convention collective (P-3) dont les dispositions pertinentes se lisent:

« [...] Les employés doivent observer rigoureusement les règles et règlements de l'employeur qui régissent l'hygiène et l'apparence ainsi que le port de l'uniforme et accessoires. [...] »

[12] Inchangé depuis 1985, ce texte a été renouvelé 6 fois par le Syndicat et UPS. (P14)

[13] Les règles régissant le port de l'uniforme et l'apparence personnelle sont une composante importante de l'image et de l'identité d'UPS. Incorporées dans un code, elles prévoient que:

- (i) les cheveux ne peuvent être portés plus bas que le col de chemise;
- (ii) les favoris ne peuvent descendre plus bas que le lobe d'oreille;
- (iii) les moustaches ne peuvent descendre plus bas que la commissure des lèvres; et
- (iv) les barbes sont essentiellement défendues.

[14] N'ayant pas obtenu un poste combo qu'il convoitait, le plaignant dépose une plainte à la *Commission canadienne des droits de la personne* le 6 juin 2000. Alléguant être Rastafarian, il prétend qu'UPS lui a refusé le poste combo pour des motifs discriminatoires basés sur ses croyances religieuses. La plainte se lit:

"ALLEGATION

United Parcel Service Canada Ltd. has discriminated against me in employment on the basis of religion (Rastafarian), contrary to section 7 of the *Canadian Human Rights Act*.

PARTICULARS

I am of West Indian descent. Rastafarian religious beliefs are part of my culture. I have worked for the respondent since October 1994 as a package handler.

Originally in 1998-1999, and then again on January 20, 2000, I applied for the position of driver with the respondent. On both occasions I was told that there was a dress code for drivers and I would have to cut my hair short and shave my beard to have a driver's position. My Rastafarian beliefs do not permit me to cut my hair or my beard. I refused to cut my hair or beard for that reason, and I was told that I could not have a driver's position without changing my grooming to fit the respondent's dress code.

I tried to explain the nature of my objection, but the human resources specialist for the respondent said that without documentation of my membership in a church, the company could not accept my objection to the dress code, nor accommodate any exception to it.

I believe I am in being denied employment based on my religion which is Rastafarianism." (P-4)

[15] Suite à une entente intervenue entre UPS, le Syndicat et le plaignant, la plainte est retirée (P-5) et, le 24 novembre 2000, le plaignant, par l'entremise du Syndicat, dépose le grief individuel P-2, libellé comme suit:

"FORMULE DE GRIEF

November 24th, 2000

Date

- | | |
|------------------------|--|
| 1. Nom de la Compagnie | UNITED PARCEL SERVICE CANADA |
| 2. Nom de l'employé | Leslie Huggins Tél.: |
| 3. Adresse | 412, Bergevin app. 4, Lasalle (Québec) H8R 3M5 |
| 4. Classification | Preloader |
| 5. Nature du grief | Article 4.1 and/or other |

"I have been refused employment and /or discriminated against me, as per my complaint to the Canadian Human Rights Commission which is annexed to this grievance to be an integral part of it.

I claim a driver position along with all my rights and privileges.

I claim all lost of wages and benefits I suffer because of this, since January 21st, 2000.

I also claim any monetary damages that an arbitrator may judge appropriate." (P-2)

[16] Soutenant n'avoir jamais exercé de discrimination à l'égard du plaignant, UPS nie le bien-fondé du grief. Au surplus elle prétend que le plaignant ne peut obtenir un poste combo parce qu'il ne possède pas les qualifications requises en raison de ses dossiers disciplinaire et d'assiduité.

[17] Après avoir entendu la preuve et la plaidoirie des parties, l'arbitre Foisy accueille le grief. Sa décision du 30 octobre 2003 comprend, entre autres, le dispositif suivant:

« [76] Pour résumer, le droit de Leslie Huggins de porter une barbe et de laisser pousser ses cheveux à une longueur plus grande que celle limitée par le haut du col de sa chemise fait partie de ses droits à la vie privée protégés par l'article 7 de la *Charte* et les articles 3 et 35 du *Code civil du Québec*. L'Employeur n'a pas prouvé de manière objective que les motifs invoqués au soutien de sa réglementation sur l'apparence personnelle lui permettaient de violer le droit constitutionnel du plaignant à sa vie privée et à sa liberté d'expression. Le fait que l'Employeur était autorisé à implanter sa politique en vertu d'une disposition de la convention collective convenue avec le Syndicat n'établit pas que la

politique était en soi raisonnable. La clause visant l'apparence personnelle des chauffeurs est illégale et invalide et ne peut fonder la raisonnable du règlement.

[77] Pour ces motifs, je déclare illégale et inopérante la partie de la réglementation de l'Employeur qui restreint le port d'une barbe et la longueur des cheveux et déclare inopérantes les dispositions de l'article 24.1 à cet effet.

[78] Comme j'arrive à la conclusion que le règlementation de l'Employeur sur l'apparence personnelle viole les dispositions de l'article 4.1, il devient académique de discuter de la question de savoir si la même réglementation constituait également une violation de l'article 2 de la *Charte* parce qu'elle enfreignait la liberté de religion et de croyance du plaignant. »

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Prétentions d'UPS

[18] UPS plaide qu'en déclarant illégales et inopérantes la politique d'UPS et les dispositions de l'article 24.1 de la convention collective l'arbitre Foisy s'est prononcé sur une question autre que celle soumise dans le grief, soit la discrimination basée sur les croyances religieuses du plaignant.

[19] Selon UPS, l'arbitre Foisy a, ainsi, adjugé *ultra petita* et contrevenu à la règle *audi alteram partem* commettant par là une erreur juridictionnelle qui justifie l'intervention de la Cour supérieure.

[20] Elle soumet également que l'arbitre Foisy a erré dans l'interprétation de la *Charte canadienne des droits et libertés* et du *Code civil du Québec*.

Prétentions du Syndicat

[21] Le Syndicat prétend que l'arbitre Foisy n'a pas commis d'erreur dans la délimitation du litige parce que le grief alléguait à la fois le refus d'UPS d'octroyer le poste au plaignant et la discrimination fondée sur la religion.

[22] Il soumet avoir, d'entrée de jeu, annoncé qu'il plaiderait que la politique d'UPS était contraire à la *Charte* et que le poste combo n'a pas été accordé au plaignant vu son refus de se conformer à cette politique. En conséquence, l'arbitre Foisy n'a pas jugé *ultra petita* et n'a pas violé la règle *audi alteram partem*.

[23] Le Syndicat fait également valoir que le pouvoir de déclarer illégales et inopérantes les dispositions de l'article 24.1 de la convention collective est au cœur même de la juridiction attribuée à l'arbitre Foisy.

[24] Il importe peu, soutient le Syndicat, que l'arbitre ait invalidé ces dispositions en invoquant l'article 7 de la *Charte canadienne* plutôt que l'article 1 de la *Déclaration canadienne des Droits* car l'un et l'autre sont au même effet et interchangeables.

[25] Selon le Syndicat l'arbitre Foisy était justifié de s'inspirer du *Code civil* parce que, même si elle est une compagnie fédérale, UPS est soumise au *Code civil* quand elle œuvre au Québec.

DISCUSSION

Le pouvoir d'intervention de la Cour supérieure

[26] La Cour supérieure peut réviser la décision d'une instance spécialisée puisque cette dernière est soumise à son pouvoir de contrôle et de surveillance en vertu de l'article 846 *C.p.c.*

[27] La détermination de la norme de contrôle appropriée se fait selon une analyse pragmatique et fonctionnelle qui exige l'examen de 4 facteurs contextuels soit:

- 1) la présence ou l'absence dans la loi d'une clause privative;
- 2) l'expertise de l'arbitre;
- 3) l'objet de la loi ou de la disposition en cause;
- 4) la nature de la question.

[28] En l'espèce, la décision de l'arbitre Foisy est protégée par une clause privative prévue à l'article 58 du *Code canadien du travail*, qui se lit:

« 58 (1) Les ordonnances ou décisions d'un conseil d'arbitrage ou d'un arbitre sont définitives et ne peuvent être ni contestées ni révisées par voie judiciaire.

(2) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto* — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage exercée dans le cadre de la présente partie. »

[29] Quant à l'expertise, il ne fait aucun doute que l'arbitre désigné selon les dispositions du *Code canadien du travail* constitue un tribunal spécialisé à l'égard duquel le Tribunal doit faire preuve de retenue judiciaire.

[30] L'article 60 de ce code édicte:

« 60. (1) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a les pouvoirs suivants:

[...]

a.1) celui d'interpréter et d'appliquer les lois relatives à l'emploi et de rendre les ordonnances qu'elles prévoient, même dans les cas où elles entrent en conflit avec la convention collective; »

[31] Toutefois étant intimement liées, l'expertise de l'arbitre et la nature de la question en litige peuvent faire l'objet d'une étude conjointe.

[32] Quant à la question en litige, une question de droit invite à un contrôle plus rigoureux qu'une question de faits et requiert souvent l'application de la norme de la décision correcte:

« De façon générale, les questions de droit font l'objet d'un examen plus minutieux que les autres questions et elles commandent fréquemment l'application de la norme de la décision correcte. »¹

[33] La déférence du Tribunal qui révisé la décision sera moins grande lorsque l'objet de la loi ou de la disposition vise essentiellement à résoudre des différends sur les droits de 2 parties.²

[34] Selon les prétentions d'UPS, la décision de l'arbitre Foisy ne résiste pas à l'application de la norme de contrôle de la décision correcte.

[35] Le Syndicat plaide, pour sa part, que la norme applicable est celle de l'erreur manifestement déraisonnable et que l'analyse proposée par l'arbitre Foisy n'est pas irrationnelle.

[36] Il y a donc lieu d'examiner les erreurs alléguées par UPS.

[37] UPS soutient que l'arbitre Foisy a excédé sa compétence en jugeant *ultra petita*, en violant la règle *audi alteram partem* et en omettant de statuer sur la question soumise dans le grief.

[38] L'application de la méthode pragmatique et fonctionnelle commande le recours à la norme de contrôle de la décision correcte pour l'adjudication *ultra petita* et la violation de la règle *audi alteram partem*.³

[39] La clause privative inscrite à l'article 58 du *Code canadien du travail* n'empêche pas l'exercice du pouvoir de surveillance et de contrôle de la Cour supérieure dans les cas d'excès de compétence.

[40] Ainsi, la décision de l'arbitre qui statue sur sa propre compétence est révisable suivant la norme de la décision correcte:

« Les municipalités ne possèdent pas une expertise ou compétence institutionnelle plus grande que les tribunaux pour délimiter leur compétence.

¹ *Voice Construction Ltd. c. Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 R.C.S. 609, par. 29.

² *Dr Q. c. College of Physicians and Surgeons of British Columbia*, [2003] 1 R.C.S. 226, par. 30-32.

³ *TELEBEC inc. c. Sabourin (Association canadienne des employées et employés de téléphone et TELEBEC Ltée)*, D.T.E. 2002T-1138 (C.S.), par. 17.

L'examen d'une telle question devra toujours se faire selon la norme de la décision correcte. »⁴

[41] Tribunal statutaire, l'arbitre tire sa compétence du *Code canadien du travail*, de la convention collective et du grief; il ne possède aucune compétence résiduelle.

[42] Avant de rendre sa décision, l'arbitre Foisy devait donc déterminer si le libellé du grief lui donnait compétence pour déclarer illégales et inopérantes la politique d'UPS et les dispositions de l'article 24.1 de la convention collective.

[43] Par l'entremise du Syndicat, le plaignant a déposé un grief individuel dans lequel il alléguait et réclamait ce qui suit:

"I have been refused employment and/or discriminated against me, as per my complaint to the Canadian Human Rights Commission which is annexed to this grievance to be an integral part of it.

I claim a driver position along with all my rights and privileges.

I claim all lost of wages and benefits I suffer because of this, since January 21st, 2000.

I also claim any monetary damages that an arbitrator may judge appropriate."

[44] Au grief était annexée la plainte soumise à la *Commission canadienne des droits de la personne*.

[45] Le grief comprend 3 composantes essentielles qui en définissent la nature. Ce sont la personne concernée, l'objet visé et la réparation demandée.⁵

[46] En l'espèce, le grief est individuel puisque la personne concernée est le plaignant.

[47] Le grief cherche à déterminer si UPS a refusé au plaignant le poste combo de chauffeur-livreur pour des motifs discriminatoires en violation de sa liberté de religion et de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (P-4).

[48] Finalement le plaignant réclame un poste de chauffeur-livreur, la perte de salaire et autre bénéfice depuis le 21 janvier 2000 et tout autre dommage que l'arbitre jugera approprié.

[49] Le grief ne contient manifestement pas de conclusion visant à faire déclarer illégales et inopérantes la politique d'UPS et les dispositions de l'article 24.1 de la

⁴ *Nanaimo (Ville) c. Rascal Trucking Ltd.*, [2000] 1 R.C.S. 342, 2000 CSC 13, par. 29; *United Taxi Drivers' Fellowship of Southern Alberta c. Calgary (Ville)*, [2004] 1 R.C.S. 485, par. 5.

⁵ *G.E. Canada inc. c. Ateliers d'ingénierie Dominion et Conseil technique*, D.T.E. 94T-1300, p. 14 (T.A.).

convention collective au motif qu'elles portent atteinte au droit à la vie privée et à la liberté d'expression garantis par la *Charte canadienne* et le *Code civil du Québec*.

[50] En fait, c'est dans son argumentation écrite que le Syndicat a transformé la question soulevée par le grief en question purement subsidiaire au profit d'une question non évoquée dans le grief. Les conclusions du Syndicat se lisent comme suit:

« POUR L'ENSEMBLE DE CES MOTIFS:

ACCUEILLIR le grief (S-2);

DÉCLARER que la politique de U.P.S. (C-5) viole le droit à la vie privée et à la liberté d'expression;

DÉCLARER nul et de nul effet la politique de U.P.S. (C-5);

ORDONNER à U.P.S. d'octroyer un poste de chauffeur à Leslie Huggins, le tout avec pleine compensation pour le salaire et autres avantages perdus;

ORDONNER à U.P.S. de verser à Leslie Huggins des dommages et intérêts à être fixés ultérieurement par ce Tribunal;

SUBSIDIAIREMENT, SI LE TRIBUNAL EN ARRIVE À LA CONCLUSION QUE LA POLITIQUE (C-5) NE VIOLE PAS LE DROIT À LA VIE PRIVÉE ET À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION:

ACCUEILLIR le grief (S-2);

DÉCLARER que le refus de U.P.S. d'octroyer un poste de chauffeur à Leslie Huggins constitue de la discrimination basée sur les croyances religieuses;

DÉCLARER que la politique de U.P.S. (C-5) viole la liberté de religion de Leslie Huggins et n'est pas applicable à ce dernier;

ORDONNER à U.P.S. d'octroyer un poste de chauffeur à Leslie Huggins, le tout avec pleine compensation pour le salaire et autres avantages perdus;

ORDONNER à U.P.S. de verser à Leslie Huggins des dommages et intérêts à fixer ultérieurement par ce Tribunal;

Le tout respectueusement soumis. »

[51] Il est vrai que les parties n'ont pas à décrire les moyens de droit qu'elles plaideront à l'audience. Mais encore faut-il que ce qui est réclamé à l'arbitre ne modifie pas les éléments caractéristiques du grief original:

« Faire droit à la demande syndicale constituerait en l'espèce un changement dans la nature du grief et constituerait un amendement non admissible. En effet, les remèdes réclamés par la plaignante n'ont trait qu'à sa propre situation alors

que la suspension d'un article de la convention vaut pour tous les salariés. Nous entrons dès lors dans un tout autre débat que celui initialement requis dans le grief et l'arbitre soussignée ne pourrait s'en saisir sans excéder la juridiction qui lui a été confiée.»⁶ (soulignement ajouté)

[52] Selon la preuve, le Syndicat n'a jamais requis d'amendement au grief.⁷ C'est seulement dans son argumentation écrite qu'il a demandé à l'arbitre Foisy de statuer sur la validité de la politique et de l'article 24.1 de la convention collective. En agissant ainsi, le Syndicat modifiait chacune des 3 composantes essentielles du grief:

- la décision de l'arbitre affecterait non seulement le plaignant mais tous les salariés d'UPS qui sont en contact avec le public;
- de nature complètement différente, l'objet du grief vise désormais à décider si la politique d'UPS porte atteinte à la vie privée des membres de l'unité de négociation alors que la preuve soumise concernait seulement le cadre particulier du plaignant;
- ce n'est plus un remède spécifique au plaignant qui est recherché mais plutôt une déclaration de nullité et d'inopérabilité de la politique et de l'article 24.1 de la convention collective valable pour tous les salariés.

[53] En s'appuyant sur les arguments d'atteinte à la vie privée, l'arbitre Foisy n'a donc pas statué sur le grief par lequel le Syndicat invoquait, à l'égard du plaignant, une discrimination fondée sur ses croyances religieuses.

[54] De plus, il a octroyé un remède d'une nature complètement différente et étrangère au grief en déclarant illégales et inopérantes la politique d'UPS et les dispositions de l'article 24.1 de la convention collective.

[55] Le Tribunal conclut qu'en accordant un redressement non demandé, l'arbitre a jugé au-delà du grief et excédé sa compétence justifiant ainsi la Cour supérieure d'intervenir pour annuler la décision:

« Un tribunal d'arbitrage ne possède aucune juridiction autre que celle confiée par les parties à la lumière de la convention collective. C'est le grief lui-même qui situe le cadre d'intervention de l'arbitre. Avec égards, l'arbitre a bien répondu à cette question et a rejeté les prétentions du docteur Block. Il aurait dû en rester là et lorsqu'il aborde la nature et la légalité de la convention passée en 1990 et dans les années subséquentes entre les parties, il excède sa compétence et

⁶ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Ruby Foo's (C.S.N.) et Hôtel Ruby Foo's, D.T.E. 2004T-644 (T.A), par. 82.*

⁷ *Complexe Santé et Services Sociaux Nicolet-Yamaska c. Tremblay, D.T.E. 2001T-1056 (C.S.).*

décide *ultra petita* obligeant ainsi cette Cour à intervenir. »⁸ (soulignement ajouté)

[56] L'arbitre Foisy a aussi omis de statuer sur la question qui lui était véritablement soumise, soit la discrimination au motif de religion:

« 1. Cette décision traite du grief de Leslie Huggins qui conteste la décision de son employeur de ne pas lui avoir accordé un poste combiné de manutentionnaire/chauffeur-livreur (poste combo) au motif qu'il ne se conformait pas à la politique de l'entreprise sur l'apparence personnelle, notamment parce qu'il refusait de se couper les cheveux et la barbe.

38. Pour les fins de répondre à la première question soumise par le Syndicat, il ne m'est pas nécessaire à ce stade de relater la preuve faite pour établir si le mouvement rasta est une religion non plus que la preuve relative aux convictions religieuses du Plaignant. » (Décision par. 1 et 38) (soulignement ajouté)

En agissant ainsi, il a également commis un excès de juridiction qui, donne ouverture à la révision judiciaire.

"And so, because of the fact that he did not answer the question or render a decision on the point, he is, as is clear in the jurisprudence, considered to have refused to exercise his competence under the Collective Agreement and the Labor Code and, therefore, this allows a judicial revision by the Superior Court."⁹ (soulignement ajouté)

[57] Étant donné que la conclusion sur cette première question suffit pour accueillir la requête en révision judiciaire, il n'est pas nécessaire d'examiner les autres erreurs invoquées par UPS.

[58] En principe, la Cour supérieure doit renvoyer le dossier au tribunal administratif lorsqu'il demeure une matière relevant de sa compétence.

[59] La Cour d'appel a cependant reconnu que cette règle porte exception lorsque le renvoi est inutile.¹⁰ Dans l'arrêt *Guilde des employés de Super Carnaval*, le juge Lebel affirme « que le renvoi ne devient inutile que dans les cas où le jugement de la Cour supérieure rend la procédure engagée devant le tribunal inférieur sans objet, par exemple lorsqu'il constate que le grief ne repose sur aucun fondement juridique ». ¹¹

⁸ *Université Concordia c. Fabien*, D.T.E. 96T-1123, p. 13 (C.S.), règlement hors cour C.A., Montréal, n° 500-09-002904-969, 18 février 1998; *Emballages Consumers Inc. c. Durand*, D.T.E. 94T-849, p. 14 (C.S.); *Brasserie Molson du Québec c. Le Syndicat de la brasserie Molson*, 89T-338 (C.S.).

⁹ *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, local 420 c. Gravel*, D.T.E. 2000T-486, p. 8 (C.S.) et *Legault c. Lauzon*, [1975] C.S. 270.

¹⁰ *Merckel c. Société de publication du Journal de Montréal Ltée*, J.E. 82-460 (C.A.); *Ville de Matane c. Fraternité des policiers et pompiers de la ville de Matane*, [1987] R.J.Q. 315 (C.A.); *Commission de protection du territoire agricole du Québec c. Turmel*, [1987] R.J.Q. 1945 (C.A.).

¹¹ [1986] R.J.Q. 1556, 1558 (C.A.).

[60] Dans la présente cause une entente est intervenue entre UPS et le plaignant rendant le grief sans objet et, par le fait même, inutile le renvoi du dossier devant l'arbitre Foisy.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

ACCUEILLE la requête;

RÉVISE et **ANNULE** la décision rendue par l'arbitre Foisy;

REJETTE le grief du plaignant;

AVEC DÉPENS.

MARIE-FRANCE COURVILLE, J.C.S.

M^e Denis Manzo
FRASER MILNER CASGRAIN
Procureurs de la demanderesse

M^e Pierre-André Blanchard
Procureur des mis en cause

Dates d'audience : 16 et 17 février 2006
