

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 16 août 2023

---

**DEVANT L'ARBITRE :            Me Rosaire S. Houde**

---

**Le syndicat des employées et employés du CHU Québec-Université Laval,  
SCFP 1108**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**Centre Hospitalier Universitaire de Québec — Université Laval**

Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignants :            Monsieur Billy Robichaud  
                              Monsieur Martin Lavoie

Pour le syndicat :	Me Brigitte Fortier	SCFP
Pour l'employeur :	Me Jean-François Pedneault	Monette Barakett

Dates d'audience :            14 novembre 2022 et 19 mai 2023

Date de prise en délibéré :    19 mai 2023

Convention collective :        2015-2020

---

## SENTENCE ARBITRALE

---

[1] Les parties ont saisi le Tribunal des griefs 1034-2019 (S-3, M. Lavoie) et 0005-2020 (S-4, M. Robichaud). Il s'agit de cas types.

[2] Les parties demandent au Tribunal de laisser de côté pour l'instant certains aspects de prescription qui seront discutés s'il y a débat sur un éventuel quantum. Il y a en effet réserve de compétence à ce sujet.

[3] Précisons que l'audience s'est déroulée hors la présence de M. Lavoie le premier jour et des deux plaignants le second jour. Ils ont consenti par écrit à cette façon de faire (S-14 et S-15).

[4] Les parties consentent les admissions A-1 (pour M. Lavoie) et A-2 (pour M. Robichaud) qui donnent les dates pertinentes à la rémunération des plaignants. Chacune produit des témoins et dépose des documents. La partie patronale administre une preuve sur l'histoire des négociations. Cette preuve prise sous réserve est l'objet d'une objection syndicale qui lui oppose une contre-preuve.

### **Le litige**

[5] Nous sommes en contexte d'intégration salariale à la suite de l'entrée en vigueur de la *Lettre d'entente 41* de la convention collective nationale (S-1) (la *Lettre d'entente*). Par cette *Lettre d'entente*, les parties établissent des mécanismes qui respectent et mettent en œuvre le principe de la relativité salariale : à travail égal, salaire égal.

[6] Tous les emplois (des secteurs de la santé et du secteur de l'éducation) ont été évalués et comparés pour être regroupés dans des rangements qui prévoient une seule échelle salariale pour les titres d'emploi qui les composent.

[7] Cette *Lettre d'entente* entre en vigueur le 2 avril 2019.

[8] La mécanique de l'intégration dans les échelles salariales des regroupements veut que chaque personne salariée soit intégrée dans l'échelle de salaire du rangement de son titre d'emploi à l'échelon qui lui procure le taux de salaire égal ou immédiatement supérieur à celui qu'elle reçoit le 1<sup>er</sup> avril 2019 (article 3 de la section 2 de la *Lettre d'entente*).

[9] Les deux plaignants, avant l'intégration, sont au dernier échelon de l'échelle salariale de leur titre d'emploi qui s'applique à cette date.

[10] Le 2 avril 2019, lors de leur intégration dans l'échelle salariale du rangement de leur titre d'emploi, ils ne sont plus au dernier échelon de l'échelle de salaire du rangement de leur titre d'emploi.

[11] Selon la partie syndicale, si l'expérience acquise chez l'employeur entre la date où ils ont obtenu le salaire du dernier échelon (de ce qui était l'échelle salariale de leur titre d'emploi) et le 2 avril 2019, ils recevraient toujours le taux de salaire du dernier échelon de l'échelle salariale, mais du regroupement de leur titre d'emploi.

[12] Pour disposer des griefs, le Tribunal doit répondre à deux questions :

- l'intégration des plaignants le 2 avril 2019 respecte-t-elle la *Lettre d'entente* ?

- Est-ce que le paragraphe 7.06 et l'article 17 de S-1 permettent de leur créditer un taux de salaire supérieur à celui que les plaignants reçoivent au moment de l'intégration en leur reconnaissant des années d'expérience acquise chez l'employeur, avant l'entrée en vigueur de la *Lettre d'entente* ?

[13] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal rejette les griefs de M. Lavoie (S-3) et de M. Robichaud (S-4).

## ANALYSE ET MOTIFS

### Mention sur la preuve extrinsèque administrée

[14] Le Tribunal a demandé aux parties de soumettre des représentations sur la nécessité de procéder à un exercice d'interprétation de la convention collective.

[15] Bien que les textes soient à première vue clairs et ne souffrent pas d'ambiguïté, le contexte de la relativité salariale crée une situation ambiguë<sup>1</sup>.

[16] La coexistence de la *Lettre d'entente* et du paragraphe 7.06 de S-01 qui renvoie à son article 17 est source de cette ambiguïté parce qu'il permet de reconnaître des échelons supplémentaires alors que la *Lettre d'entente* ne le permet pas.

[17] De plus, comme le représente la partie syndicale, il y a iniquité apparente pour les plaignants. Une nouvelle personne salariée embauchée après l'entrée en vigueur de la *Lettre d'entente* peut recevoir un échelon supérieur à celui auquel ils sont intégrés si on lui crédite suffisamment d'années d'expérience antérieure pour lui reconnaître le dernier échelon du regroupement.

[18] Pourtant, les plaignants possèdent au moins autant d'années d'expérience que cette hypothétique nouvelle personne salariée en cumulant les années reconnues à l'embauche et les années accumulées depuis. Mais les plaignants ne reçoivent pas ce dernier échelon. Est-ce équitable ?

[19] Est-ce que les parties ont voulu cette situation ?

[20] Cette situation, malgré la clarté apparente des textes, crée pour le Tribunal une situation d'ambiguïté latente<sup>2</sup> qui justifie l'étude des dispositions conventionnelles.

---

<sup>1</sup> *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.* (C.S. Can., 2017-07-28), 2017 CSC 43, SOQUIJ AZ-51412992, 2017EXP-2143, [2017] 2 R.C.S. 59, par 52

<sup>2</sup> *Association pour une solidarité syndicale de l'École Polytechnique (ASSEP) / Alliance de la Fonction publique du Canada c Corporation de l'École Polytechnique de Montréal*, (T.A., 2021-05-10), 2021 QCTA 258, SOQUIJ AZ-51766278, 2021EXPT-908, 2021 CanLII 40823 (QC SAT); *Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 579 c. Bradco Construction Ltd.* (C.S. Can., 1993-05-19), SOQUIJ AZ-93111063, J.E. 93-1086, D.T.E. 93T-645, [1993] 2 R.C.S. 316, page 33

[21] C'est pourquoi la preuve extrinsèque de l'employeur sur l'historique de la négociation et la contre-preuve que lui a opposée la partie syndicale sont recevables et tenues en compte.

### Les textes pertinents

**1.01 (7)** « Transfert » désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

**7.06** Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

**17.01** La personne salariée est classée, quant à son salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans le même titre d'emploi que celui qu'elle occupe ou, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience pertinente dans un autre titre d'emploi comparable dans le milieu de la santé et des services sociaux et le milieu de l'éducation.

...

Nonobstant les alinéas précédents, la personne salariée actuellement au service de l'employeur et celle embauchée par la suite ne peut se voir créditer, aux fins de classement dans son échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

**17.03** L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée dans l'établissement **Lettre d'entente 41 Section 2, (1) Maintien du classement.** La présente lettre d'entente. N'a pas pour but de modifier le classement détenu. Par la personne salariée au moment de son intégration, à l'exception des titres d'emploi apparaissant à la section a de l'annexe 4. Conséquemment il ne peut être déposé de grief à cet égard.

**Lettre d'entente 41 Section 2, (2) Interprétation.** Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. La présente clause d'entente a préséance. Sur toute disposition d'une convention collective à l'effet contraire.

**Lettre d'entente 41. Section 2. (3). Règles d'intégration.** La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle de salaire de son titre d'emplois (sic) à l'échelon dont le taux de salaire est égal ou immédiatement supérieur à son taux de salaire avant intégration.

...

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins de l'avancement dans les échelles de salaire des conventions collectives.

### L'application de la Lettre d'entente

[22] La preuve est claire : les parties comprennent de la même façon la *Lettre d'entente*, elles en ont la même interprétation quant à son application.

[23] La « *commune intention des parties* » est exprimée sans ambiguïté<sup>3</sup> au paragraphe 3 de la Section 2 de la *Lettre d'entente*. L'intégration se fait à partir du taux

---

<sup>3</sup> Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4628 et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (grief syndical, griefs individuels, Samuel Sicard et une autre), (T.A., 2021-11-22), 2021 QCTA 589, SOQUIJ AZ-51811046, 2022EXPT-251, A.A.S. 2022A-5, 2021 CanLII 119236 (QC SAT)

de salaire en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019 vers le taux de salaire égal ou immédiatement supérieur de l'échelle salariale du regroupement dont le titre d'emploi fait partie.

[24] Les pièces E-2 (renvoi au site internet syndical) et E-3 (dépliants syndicaux sur la relativité syndicale) sont éloquentes à cet égard : la partie syndicale expose la même chose à ses membres.

[25] C'est précisément ce qui fut appliqué aux deux plaignants et ce n'est pas contesté.

[26] La contre-preuve syndicale ne contredit pas la preuve patronale à ce sujet. Elle fait plutôt ressortir le problème qui mène aux griefs à l'étude : la possible application du paragraphe 7.06 et de l'article 17 de S-1 quand des années d'expérience acquises chez l'employeur avant l'entrée en vigueur de la *Lettre d'entente* n'ont pas été considérées parce que la personne salariée était déjà classée au dernier échelon avant le 2 avril 2019.

[27] La preuve syndicale traite des démarches entreprises par le syndicat auprès des instances négociantes quand fut constatée la situation de possible iniquité entre la personne salariée déjà à l'emploi et la personne salariée embauchée après le 2 avril 2019 à qui seraient reconnues des années d'expérience antérieure.

[28] Ces démarches se sont avérées infructueuses.

[29] Par les griefs, les plaignants demandent que soient appliqués le paragraphe 7.06 de S-1 et son article 17 et que l'employeur tienne en compte les années d'expérience acquises depuis l'embauche.

### **Le cas de M. Lavoie**

[30] M. Lavoie est embauché en 1992 comme magasinier à temps partiel et obtient un poste à temps complet du même titre d'emploi en mars 2012.

[31] Le 1<sup>er</sup> avril 2019, M. Lavoie, est au cinquième et dernier échelon de son titre d'emploi de magasinier. Il est à cet échelon depuis le 6 novembre 2011.

[32] La relativité salariale prévoit cinq échelons pour le rangement 7 qui comprend son titre d'emploi. Mais le taux de salaire des échelons est plus élevé qu'il ne l'était avant l'exercice de relativité salariale.

[33] Le 2 avril 2019, après son classement dans les échelons du rangement de son titre d'emploi, il est au quatrième échelon qui prévoit le taux de salaire immédiatement supérieur à celui qu'il recevait le 1<sup>er</sup> avril 2019.

[34] On comprend donc que malgré environ une dizaine d'années d'expérience dans ce titre d'emploi M. Lavoie n'obtient que le quatrième échelon par suite de l'exercice de relativité salariale.

[35] L'employeur précise dans sa réponse (S-9) à la demande de reconnaissance que M. Lavoie lui adresse que « *l'intégration salariale s'est effectuée telle que le prévoit* » la Lettre d'entente.

[36] Le syndicat réclame pour M. Lavoie le taux de salaire du cinquième échelon du regroupement de son titre d'emploi à compter du 2 avril 2029.

[37] Son grief S-3 est déposé le 27 mai 2019, à la suite de l'application de la *Lettre d'entente*.

[38] Or la *Lettre d'entente* est très claire et M. Lavoie a été traité comme il y est prévu : il est intégré le 2 avril 2019 à l'échelon de salaire immédiatement supérieur. D'autant plus que la *Lettre d'entente* prévoit spécifiquement qu'il ne peut pas y avoir de grief logé pour contester le classement qui en résulte (paragraphe 1 de la Section 2).

[39] C'est pourquoi son grief est rejeté.

#### **Le cas de M. Robichaud**

[40] Ce qui distingue M. Robichaud de M. Lavoie est sa mutation volontaire du 19 avril 2020, après l'entrée en vigueur de la *Lettre d'entente*.

[41] Parce que par ailleurs leur situation est la même au 1<sup>er</sup> avril 2019. En effet, tous deux sont au dernier échelon de l'échelle de salaire de leur titre d'emploi au moment de l'entrée en vigueur de la *Lettre d'entente* et tous deux, le 2 avril 2019, se retrouvent à un échelon inférieur du regroupement.

[42] Ce qui est réclamé est de reconnaître des années d'expérience qui sont antérieures à l'entrée en vigueur de la *Lettre d'entente* (S-4 et S-10).

[43] Est-ce que la mutation volontaire du 19 avril 2020 justifie qu'on lui crédite des échelons supplémentaires par application du paragraphe 7.06 et de l'article 17 de S-1 et ce, malgré la *Lettre d'entente* ?

[44] Ces textes sont clairs aussi quand on considère la définition de « *transfert* » donnée dans S-1.

[45] M. Robichaud est embauché en septembre 2011 à titre de technicien en instrumentation et contrôle.

[46] L'employeur lui reconnaît dès l'embauche de l'expérience antérieure pertinente en fonction de laquelle le taux de salaire du douzième et dernier échelon de l'échelle salariale de son titre d'emploi lui est accordé.

[47] Le 1<sup>er</sup> avril 2019, la veille de l'application de la *Lettre d'entente*, il est donc toujours au douzième et dernier échelon de son titre d'emploi.

[48] Par application de la *Lettre d'entente*, le 2 avril 2019, il est intégré au 9<sup>e</sup> échelon de l'échelle salariale du regroupement de son titre d'emploi qui compte 12 échelons.

[49] Le 19 avril 2020, à la suite de sa progression normale dans l'échelle de salaire, M. Robichaud, est au dixième échelon de l'échelle salariale de son titre d'emploi. Par mutation volontaire, il obtient un nouveau poste du même titre d'emploi. Sa progression salariale dans l'échelle du regroupement continue ensuite de suivre son cours normal à chaque année (en août).

[50] On comprend que M. Robichaud est au dernier échelon de l'échelle de son titre d'emploi depuis son embauche, depuis environ huit ans, au moment de l'intégration le 2 avril 2019. D'où il tire l'argument que l'expérience acquise depuis son embauche n'a pas été reconnue pour sa progression dans l'échelle de salaire.

[51] Il est exact qu'à chaque année depuis son embauche, l'expérience acquise n'a pas permis que M. Robichaud progresse dans l'échelle salariale puisqu'il est au dernier échelon depuis son embauche. Cependant, sans l'expérience antérieure reconnue par l'employeur lors de l'embauche, il n'aurait pas été classé au douzième échelon le 1<sup>er</sup> avril 2019 depuis 2011.

[52] Le 13 mai 2020, après sa mutation volontaire, M. Robichaud fait une demande de reconnaissance d'expérience antérieure (S-10). L'employeur lui répond, le même jour, que l'exercice d'intégration a été appliqué correctement et qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de l'expérience antérieure qui lui a déjà été créditée lors de l'embauche.

[53] On peut se demander si la réponse de l'employeur concerne aussi l'expérience acquise par M. Robichaud « *alors (qu'il était) à son emploi* ».

[54] Il dépose son grief le 15 mai 2020, après sa mutation volontaire du 19 avril 2020 et la réponse de l'employeur à sa reconnaissance d'expérience antérieure.

[55] Il réclame l'application de l'article 17 de S-1. Son grief est spécifique : il réclame qu'on lui reconnaisse l'expérience acquise à l'emploi de l'employeur, soit, selon la preuve, les huit années écoulées depuis son embauche et son classement au douzième échelon de l'échelle salariale d'alors.

[56] Il ne peut pas demander que l'expérience antérieure que l'employeur lui a reconnue à l'embauche lui soit reconnue une seconde fois, et il ne le fait pas.

Dans la *Lettre d'entente*, il est clair pour le Tribunal, quand les parties prévoient les mesures transitoires suivantes,

- qu'il ne peut pas y avoir de grief logé contestant le classement résultant de l'intégration (paragraphe 1, section 2 Lettre d'entente)

- que la *Lettre d'entente* a préséance sur toute disposition de la convention collective (paragraphe 2, section 2 *Lettre d'entente*),
- que les personnes salariées sont intégrées à l'échelon égal ou immédiatement supérieur (paragraphe 3, section 2 *Lettre d'entente*),
- que les intégrations n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de salaire (paragraphe 3, section 2 *Lettre d'entente*),

qu'elles n'en prévoient pas d'autres et le Tribunal n'a pas le pouvoir d'ajouter au texte.

[57] Elles ont décidé que l'intégration du 2 avril 2019 ne faisait rien de plus que de changer les échelles de salaire et d'y intégrer les personnes salariées. Tout le reste de S-1 continue de s'appliquer, y compris la durée du séjour pour progresser d'échelon.

[58] Ce qui signifie, selon le Tribunal, qu'à compter de l'intégration les personnes salariées continuent simplement leur progression dans l'échelle salariale à la date habituelle. Et rien de plus, il n'y a pas d'autre règle transitoire permettant autre chose.

[59] C'est pourquoi le Tribunal ne peut pas retenir l'argument syndical voulant que cette situation soit inéquitable pour les plaignants face à des personnes embauchées après le 2 avril 2019 avec une expérience équivalente.

[60] Dans un cas similaire au nôtre<sup>4</sup>, où il est question, comme dans le cas de M. Robichaud, de transferts faits après l'intégration du 2 avril 2019, l'arbitre Me Maureen Flynn écrit :

*[40] Il m'apparaît évident que les parties demandent un reclassement salarial à partir d'une expérience et d'une formation passées qui ont déjà été reconnues aux fins de leur classement au sein de l'échelle salariale de technicien en administration, soit dans le cadre d'un processus d'évaluation sous l'article 17.01 de la convention nationale ou dans le cadre de leur progression à l'intérieur des échelles salariales. Reconsidérer les mêmes données m'apparaît tout à fait injustifié et contraire à l'objectif que l'article 17 vise à protéger, c'est-à-dire qu'une personne salariée soit classée correctement au sein d'un titre d'emploi selon sa formation et son expérience acquise. Ainsi, une certaine équité d'un salarié à l'autre occupant le même titre d'emploi est assurée, et ce, en dépit du nombre de transferts qu'il peut effectuer au sein de la même fonction.*

*[41] La demande d'évaluation déposée par les plaignants m'apparaît entrer en conflit avec la règle d'intégration qui ne souffre d'aucune ambiguïté et édictée à l'article 3 de la section 2 de l'entente no 41. La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle salariale de son titre d'emploi à l'échelon, dont le taux de salaire est égal ou immédiatement supérieur à son taux de salaire avant l'intégration. En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intégration des deux plaignants a été faite en conformité avec cette règle. Il est aussi important de souligner que cette démarche ne peut faire l'objet d'un grief (art. 1 de la*

---

<sup>4</sup> Précité, note 3

*section 2 de l'entente no 41) et que les dispositions transitoires ont préséance sur toutes dispositions de la convention nationale (art. 2 de la section 2 de la lettre d'entente no 41).*

*[42] En somme, au risque de me répéter, rien ne justifie d'accélérer la progression des deux plaignants plus rapidement que les autres salariés qui occupaient la même fonction et le même échelon qu'eux au 2 avril 2019, et ce, au sein de la nouvelle échelle salariale propre au technicien en administration. La demande du Syndicat équivaut à obtenir le rétablissement de l'échelon que les plaignants détenaient selon l'ancienne échelle salariale ce qui m'apparaît manifestement contraire et incohérent avec l'objectif de la lettre d'entente no 41 et inéquitable à l'égard des autres techniciens en administration qui exercent la même fonction.*

[61] Le Tribunal se rallie aisément à l'avis de Me Flynn dans ces cas où au 1<sup>er</sup> avril 2019 il reste encore à ces personnes salariées des échelons à gravir.

[62] Mais le cas de M. Robichaud est différent : au 1<sup>er</sup> avril 2019, et depuis son embauche huit années plus tôt, l'expérience acquise en emploi ne lui a pas été reconnue.

[63] Est-ce que cette expérience justifie un exercice de reclassement suivant le paragraphe 7.06 de S-1 par suite de sa mutation volontaire ? Est-ce que le cas de la personne salariée à qui il reste des échelons à gravir après l'intégration du 2 avril 2019 doit être traité comme celui de la personne salariée à qui il en restait avant l'intégration ?

[64] Citons à nouveau l'arbitre Me Flynn<sup>5</sup> :

*[32] De prime abord, il m'apparaît clair que l'article 7.06 n'emporte pas une évaluation automatique de l'expérience antérieure d'un salarié lors d'un transfert, d'une promotion ou d'une rétrogradation. Les termes « s'il y a lieu » doivent avoir une portée.*

*[33] D'ailleurs, l'article 17.01 n'édicte pas que tout transfert de poste entraîne automatiquement un changement de classement à l'intérieur de l'échelle salariale du poste que le salarié détient. Lors d'un transfert de poste dans le même titre d'emploi, ce qui est le cas en l'espèce, l'article 17.01 de la convention nationale édicte manifestement que la personne salariée, quant à son salaire seulement, est classée selon la durée de travail antérieur dans le même titre d'emploi que celui qu'elle occupe. Ainsi, à moins d'un facteur nouveau, telle l'obtention d'un diplôme, elle maintiendra son classement d'autant plus que l'expérience acquise au sein dudit titre d'emploi est reconnue au fil du temps, par le biais de la progression des échelons à l'intérieur de la classe salariale.*

[65] L'intégration du 2 avril 2019 et l'expérience qu'il a acquise après l'obtention du dernier échelon salarial au moment de son embauche ne peuvent pas être considérées comme un « *facteur nouveau* ».

[66] Les dispositions transitoires de la *Lettre d'entente* sont si claires et si importantes qu'on doit conclure que les parties négociantes n'ont pas voulu prévoir autre chose que ce qui y est prévu. Faire ce qui est demandé par le grief S-4 serait y contrevenir malgré

---

<sup>5</sup> Précité note 3

la mutation volontaire. Ce serait accorder rétrospectivement plus que ce que prévoit la règle d'intégration claire prévue aux dispositions transitoires de la *Lettre d'entente*.

[67] Les parties négociantes ont prévu qu'il n'y aurait pas de perte salariale et que la progression dans les échelons suivrait son cours habituel sans que l'intégration l'affecte. À cet égard, le classement de M. Robichaud est conforme à ce que prévu à la *Lettre d'entente*.

[68] Les parties n'ont pas prévu de correction d'échelon dans le cas très prévisible où il y aurait intégration à un échelon inférieur à celui détenu le 1<sup>er</sup> avril 2019. L'intégration ne se fait pas d'échelon à échelon, le Tribunal ne peut pas ajouter une autre règle que celle convenue par les parties.

[69] Ce serait contredire l'intention commune des parties exprimée clairement à la première phrase du paragraphe 3 de la section 2 de la *Lettre d'entente* 41.

Pour tous ces motifs, le Tribunal ayant révisé la preuve, soupesé les arguments, considéré les autorités et sur le tout dument délibéré, répondant positivement à la première question et négativement à la seconde

**REJETTE** les griefs

**IMPUTE** à la partie syndicale la totalité des honoraires et frais de l'arbitre excluant les honoraires et frais liés aux remises demandées par l'employeur

Fait à Bromont le 16 août 2023



---

Me Rosaire S. Houde  
Arbitre et médiateur  
Membre du Barreau du Québec