

## L'entente de dernière chance et l'obligation d'accommodement peuvent-elles cohabiter?

Rédigé par M<sup>e</sup> Marie-Claude Perreault, en collaboration avec M<sup>e</sup> Vicky Lemelin  
et Julie-Véronica Brisson, étudiante

*Conclue entre l'employeur, l'employé et le syndicat, le cas échéant, l'entente de dernière chance accorde une chance ultime à l'employé qui présente des problèmes de comportement graves et répétitifs. Ce type d'entente impose des conditions strictes au maintien de l'emploi et peut même prévoir qu'un manquement à ses termes mènera au congédiement.*

*La jurisprudence est de plus en plus abondante sur la question et les ententes de dernière chance sont de plus en plus utilisées comme outil de gestion d'un dossier problématique.*



### La survie de l'obligation d'accommodement raisonnable malgré l'entente de dernière chance

Une entente de dernière chance n'empêche toutefois pas l'arbitre saisi d'un grief de vérifier si l'employeur a satisfait à son obligation d'accommodement. La Cour suprême<sup>1</sup> a d'ailleurs conclu que les droits et obligations prévus par les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi sont incorporés implicitement dans toute convention collective et que l'arbitre de griefs a compétence pour en disposer.

Rappelons que la toxicomanie et l'alcoolisme sont considérés comme des handicaps au sens de la *Charte* et qu'un employeur ne peut exercer de discrimination sur la base d'un handicap au moment du congédiement d'un employé<sup>2</sup>. L'employeur doit donc démontrer qu'il a pris les moyens nécessaires pour accommoder le salarié, dans la mesure où cela ne lui cause pas de contrainte excessive<sup>3</sup>. La rechute peut être considérée comme une conséquence prévisible de la réhabilitation de l'employé alcoolique<sup>4</sup>.

Par exemple, dans l'affaire *Commission scolaire English-Montréal*<sup>5</sup>, la plaignante, qui souffre d'un problème d'alcoolisme, est congédiée pour avoir contrevenu à une entente de dernière chance en se présentant au travail en état d'ébriété. L'arbitre substitue le congédiement en une suspension de quatre (4) mois sans salaire. L'arbitre précise qu'une absence au travail pourrait être justifiée dans le cas où la salariée fait des efforts pour contrôler sa dépendance mais éprouve des difficultés à ce sujet, pour autant que l'absence ne cause pas de contrainte excessive à l'employeur<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157.

<sup>2</sup> *Union des employées et employés de service, section locale 800 (FTQ) et Commission scolaire English-Montréal*, D.T.E. 2005T-310 (T.A.).

<sup>3</sup> *Supra*, note 2, p. 87.

<sup>4</sup> *Ibid.*, p. 91.

<sup>5</sup> *Supra*, note 3.

<sup>6</sup> *Supra*, note 3, paragr. 30.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Dans une autre affaire récente, *Goodyear Canada Inc.*<sup>7</sup>, l'employeur congédie l'employé pour son manque de ponctualité. Avisé de son problème de consommation d'alcool et de toxicomanie, l'employeur accepte de conclure une entente de dernière chance stipulant que le salarié s'engage à respecter les politiques d'assiduité, à défaut de quoi il sera automatiquement congédié. De retour au travail après une cure de désintoxication payée par l'employeur, le salarié est congédié pour avoir omis de pointer sa carte de pointage de façon régulière, ce qui contrevenait aux engagements pris lors de l'entente de dernière chance. L'arbitre conclut que l'employeur ne pouvait ignorer les problèmes de toxicomanie du plaignant et appliquer la conséquence prévue à l'entente sans une analyse plus poussée. L'employeur devait venir en aide au plaignant, l'encadrer et le soutenir afin qu'il puisse respecter ses engagements le mieux possible. À moins que l'exercice soit la source de difficultés excessives, l'employeur doit toujours accommoder le plaignant. En omettant de faire enquête afin de déterminer si les manquements du plaignant étaient liés à ses problèmes de toxicomanie et en appliquant de façon automatique la sanction prévue à l'entente, l'employeur a manqué à son obligation d'accommodement. Ainsi, l'arbitre fait droit au grief.

Dans l'affaire *Premier Horticulture ltée*<sup>8</sup>, le plaignant souffre de crises d'anxiété. Après plusieurs absences menant à un premier congédiement de l'employé, les parties concluent une entente de dernière chance prévoyant que toute absence du plaignant doit être justifiée par une preuve médicale écrite appropriée et que tout manquement mènera au congédiement. Par la suite, absent en raison d'une crise d'anxiété, le plaignant fournit une preuve médicale tardive qui ne justifie pas son absence lors de cette journée, de sorte que l'employeur met fin à son emploi. L'arbitre accueille le grief et conclut que, compte tenu que l'absence était fondée sur un handicap, l'employeur avait le devoir d'offrir des mesures d'accommodement pour autant qu'elles étaient possibles et qu'elles ne constituaient pas une contrainte excessive. De plus, il précise qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a respecté ses obligations à cet égard<sup>9</sup>. Enfin, il est intéressant de noter que l'arbitre mentionne qu'une entente de dernière chance peut constituer en soi une mesure d'accommodement raisonnable au sens de la *Charte*.

Bien que l'entente de dernière chance n'exonère pas l'employeur de son obligation d'accommoder un employé souffrant d'un handicap selon la *Charte*, le salarié doit cependant faciliter les efforts d'accommodement de son employeur et prendre les moyens nécessaires afin de remédier à son problème. Ainsi, le congédiement pourrait être maintenu s'il est démontré que l'employé résiste ou est incapable de faciliter l'accommodement.

Dans l'affaire *Québec (Ministère du Revenu)*<sup>10</sup>, l'arbitre maintient le congédiement étant donné que, avant d'y recourir, l'employeur a à maintes reprises tenté d'accommoder le salarié aux prises avec un problème d'alcool. L'entente de dernière chance ne stipule pas que le plaignant soit congédié dès la première absence sans autorisation, et l'employeur lui accorde plusieurs chances après sa réintégration initiale. Néanmoins, l'employé a continué de multiplier les absences liées à l'alcool, démontrant ainsi qu'il n'était pas engagé dans une démarche sérieuse de réhabilitation, qu'il manquait de motivation et n'y mettait pas les efforts nécessaires<sup>11</sup>.

Bref, l'employeur pourra difficilement appliquer la sanction prévue à une entente de dernière chance sans d'abord se demander s'il y a lieu d'accommoder le salarié souffrant d'un handicap au sens de la *Charte*. Toutefois, le congédiement pourrait être justifié dans la mesure où le salarié a bénéficié de tous les accommodements possibles ou que l'accommodement du salarié constituerait pour l'employeur une contrainte excessive.

<sup>7</sup> *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143 et Goodyear Canada inc.*, D.T.E. 2007T-585 (T.A.).

<sup>8</sup> *Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines (section locale 299) c. Premier Horticulture ltée et Steve Thibault*, D.T.E. 2007T-411 (T.A.).

<sup>9</sup> *Ibid.*, paragr. 67.

<sup>10</sup> *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Ministère du Revenu)*, D.T.E. 2007T-72 (T.A.). Voir au même effet, l'affaire *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 576-Q (SCEP-CTC) et Canlyte, compagnie de Genlyte Thomas Group*, D.T.E. 2007T-193 (T.A.).

<sup>11</sup> *Ibid.*, paragr. 56.

## Le pouvoir de l'arbitre de griefs d'évaluer si le salarié a manqué aux conditions de l'entente de dernière chance

En dernier lieu, soulignons que l'arbitre de griefs conserve toujours le pouvoir, avant d'appliquer une telle entente, d'en interpréter les termes afin de déterminer si l'employé a manqué aux obligations qui y sont stipulées. La jurisprudence est à l'effet que les décideurs doivent interpréter ce type d'entente de manière restrictive en raison, notamment, des graves conséquences qu'entraînerait son inexécution et du fait qu'il modifie la convention collective. L'employeur doit donc en rédiger les termes de façon claire et détaillée, afin que toute contravention soit facilement identifiable, laissant le moins de place possible à l'interprétation.

Dans l'affaire *Emballages Mitchel-Lincoln ltée*<sup>12</sup>, une entente de dernière chance interdit à l'employé de travailler sous l'influence de drogues ou de s'absenter pour un motif relié à la consommation de drogues. De plus, l'entente stipule que l'employeur

peut faire passer un test de dépistage à l'employé lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'il travaille sous l'effet de telles substances. Une plainte selon laquelle le plaignant vend de la drogue sur les lieux du travail pousse l'employeur à lui faire passer un test de dépistage. Les résultats démontrant la présence de substances illicites, l'employeur le congédie. Un grief est déposé. Le tribunal est d'avis que l'entente modifie la convention collective pour le plaignant et doit donc être interprétée de manière restrictive. Bien que la direction crût que l'entente signifiait que le plaignant ne pouvait *jamais* être sous l'effet de la drogue, on ne peut donner à l'entente « une étendue qui va au-delà des motifs pour lesquels elle a été conclue ni lui donner un effet que les parties n'ont pas stipulé »<sup>13</sup>. L'entente ne stipule pas que l'employeur peut soumettre le salarié à des tests de dépistage lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'il *vend* de la drogue au travail, mais lorsqu'il a des motifs de croire qu'il a *travaillé* sous son effet. C'est pour ce seul motif que les parties ont conclu cette clause et l'entente ne constitue pas une « renonciation élargie du plaignant à ses droits fondamentaux découlant de la *Charte* »<sup>14</sup>. L'arbitre considère que la preuve ne démontre pas que le plaignant a travaillé sous l'effet de drogues et déclare donc que la demande de subir le test de dépistage est illégale. Le grief est accueilli et le congédiement annulé.

## Conclusion

La jurisprudence et la doctrine sur les ententes de dernière chance nous permettent d'établir certaines lignes directrices. Tout d'abord, l'entente de dernière chance ne peut être appliquée de façon automatique aux salariés souffrant d'un handicap tel que défini par les tribunaux. L'employeur doit toujours faire l'exercice d'accommodement raisonnable avant d'appliquer l'entente de dernière chance et d'imposer à l'employé les conséquences qui y sont prévues. De plus, l'entente doit être rédigée en termes limpides et détaillés afin qu'une contravention à cette dernière soit facilement identifiable. Bref, bien que l'entente de dernière chance représente un outil précieux pour le règlement de conflits, elle demeure parfois difficile à faire respecter.

<sup>12</sup> *Emballages Mitchel-Lincoln ltée, division Drummondville et Syndicat des salariés d'Emballages Mitchel-Lincoln ltée, division Drummondville*, D.T.E. 2005T-933 (T.A.).

<sup>13</sup> *Ibid.*, paragr. 12.

<sup>14</sup> *Ibid.*, paragr. 23, 24 et 34.

Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe du Droit du travail et de l'emploi pour toute question relative à ce bulletin.



Pierre L. Baribeau	514 877-2965
Eve Beaudet	418 266-3066
Pierre Beaudoin	418 266-3068
Jean Beaugard	514 877-2976
Valérie Belle-Isle	418 266-3059
Monique Brassard	514 877-2942
Denis Charest	514 877-2962
C. François Couture	514 878-5528
Pierre Daviault	450 978-8107
Michel Desrosiers	514 877-2939
Jocelyne Forget	514 877-2956
Philippe Frère	514 877-2978
Alain Gascon	514 877-2953
Michel Gélinas	514 877-2984
Jean-François Hotte	514 877-2916
Pierre Jauvin	514 878-5577
Nicolas Joubert	514 877-2918
Nadine Landry	514 878-5668
Claude Larose	418 266-3062
France Legault	514 877-2923
Guy Lemay	514 877-2966
Vicky Lemelin	514 877-3002
Carl Lessard	514 877-2963
Josiane L'Heureux	514 877-2954
Catherine Maheu	514 877-2912
Isabelle Marcoux	514 877-3085
Véronique Morin	514 877-3082
Marie-Claude Perreault	514 877-2958
Marie-Hélène Riverin	418 266-3082
Madeleine Roy	418 266-3074

**Montréal**  
Bureau 4000  
1, Place Ville Marie  
Montréal (Québec)  
H3B 4M4

Téléphone :  
514 871-1522  
Télécopieur :  
514 871-8977

**Montréal**  
Bureau 2400  
600, rue De La  
Gauchetière Ouest  
Montréal (Québec)  
H3B 4L8

Téléphone :  
514 871-1522  
Télécopieur :  
514 871-8977

**Québec**  
Bureau 500  
925, Grande Allée  
Ouest  
Québec (Québec)  
G1S 1C1

Téléphone :  
418 688-5000  
Télécopieur :  
418 688-3458

**Laval**  
Bureau 500  
3080, boul. Le  
Carrefour  
Laval (Québec)  
H7T 2R5

Téléphone :  
514 978-8100  
Télécopieur :  
514 978-8111

**Ottawa**  
Bureau 1810  
360, rue Albert  
Ottawa (Ontario)  
K1R 7X7

Téléphone :  
613 594-4936  
Télécopieur :  
613 594-8783

**Abonnement**  
Vous pouvez vous  
abonner, vous  
désabonner ou  
modifier votre profil  
en visitant la section  
Publications de notre  
site Internet  
[www.laverydebilly.com](http://www.laverydebilly.com)  
ou en communiquant  
avec Carole Genest  
au 514 877-3071.

© Tous droits réservés  
2007, Lavery, de Billy,  
S.E.N.C.R.L. - avocats.  
Ce bulletin destiné à  
notre clientèle fournit  
des commentaires  
généraux sur les  
développements  
récents du droit.  
Les textes ne constituent  
pas un avis juridique.  
Les lecteurs ne  
devraient pas agir  
sur la seule foi des  
informations qui y sont  
contenues.

[www.laverydebilly.com](http://www.laverydebilly.com)

**LAVERY, DE BILLY**

AVOCATS