

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

1 décembre 2007

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 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.