



par M^e YANNICK RICHARD en collaboration avec
M^e MARIKA LACHANCE QUIRION, avocats chez Cain Lamarre

LES ENTENTES DE DERNIÈRE CHANCE

Il arrive fréquemment que l'employeur, le syndicat et le salarié concluent une entente de dernière chance avant de procéder au congédiement immédiat du salarié. Cette façon de faire est souvent utilisée lors de problématiques liées à l'alcool.

Concrètement, l'entente de dernière chance est une forme de transaction qui a pour objet d'éviter un congédiement et, le cas échéant, un grief ou une procédure judiciaire y faisant suite, en prévoyant le maintien en poste ou la réintégration du salarié à certaines conditions. Une des caractéristiques de ce type d'entente est de déterminer à l'avance la sanction applicable en cas de non-respect d'une condition qui y est prévue, le plus souvent étant celle du congédiement immédiat.

Un aspect à ne pas oublier est l'importance d'inclure expressément dans l'entente **une disposition de renonciation** du salarié à la procédure de grief et d'arbitrage, et ce, afin de limiter les pouvoirs de l'arbitre. En effet, en l'absence d'une telle disposition expresse, la jurisprudence majoritaire est à l'effet que l'arbitre n'est pas lié par la sanction prévue à l'entente puisque son pouvoir de réintégration et/ou substitution demeure dans ce cas toujours effectif.

Quant à la détermination de la sanction en cas de non-respect d'une condition de l'entente par le salarié, il pourrait être écrit que le congédiement est alors **la seule sanction possible**. De cette façon, l'employeur améliorera significativement ses chances de voir un arbitre appliquer

rigoureusement l'entente en se limitant à vérifier si le salarié a respecté ou non ses engagements et à appliquer la sanction prédéterminée le cas échéant.

Pour ces raisons, même si un accord verbal peut être valide en cette matière, un employeur qui conclut une entente de dernière chance a véritablement avantage à la consigner **par écrit**, et ce, en prenant soin de bien choisir les termes qu'il utilise puisque ceux-ci s'avèrent d'une importance capitale.

Pour conclure, il n'en demeure pas moins que même dans le cas où un salarié contreviendrait à une entente de dernière chance qui respecte les énoncés ci-dessus, un arbitre de grief pourrait toutefois se rallier au courant jurisprudentiel minoritaire. Ainsi, ledit arbitre aurait le pouvoir de remplacer la sanction prévue en cas de violation de l'entente et considérer cette violation davantage comme un facteur aggravant pour le salarié dans le cadre de son analyse de la proportionnalité de la sanction imposée par l'employeur par rapport aux faits et circonstances du dossier.



CAIN LAMARRE

ME YANNICK RICHARD
yannick.richard@cainlamarre.ca

ME JEAN HOULE
jean.houle@cainlamarre.ca

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

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

11535, 1^{re} Avenue, bureau 350, Saint-Georges
Saint-Georges | T 418 228-2074
Sainte-Marie | T 418 387-1647
cainlamarre.ca

