

## Actualité juridique

### Ententes de dernière chance : petite leçon de la Cour d'appel

---

Janvier 2016

#### Droit de l'emploi et du travail

Le 18 novembre dernier, la Cour d'appel du Québec a rendu une décision unanime<sup>1</sup> rétablissant la conclusion d'un arbitre de grief selon lequel le congédiement imposé à un salarié par suite du non-respect d'une entente de dernière chance était une mesure trop sévère et qu'une suspension de six (6) mois était plus appropriée. En effet, parce qu'elle ne contenait pas de renonciation expresse à la procédure de grief et d'arbitrage et qu'elle ne prévoyait pas non plus que le congédiement serait la seule sanction possible en cas de violation, la Cour en arrive à la conclusion que l'entente n'empêchait aucunement l'arbitre de substituer une suspension au congédiement à la suite de son appréciation de la preuve présentée par les parties.

---

#### Les faits

Alors qu'il était au volant d'un chariot élévateur dans l'exécution de ses fonctions, un salarié ayant 35 ans d'ancienneté a heurté une colonne dans l'entrepôt où il travaillait. Les résultats d'un test auquel il a accepté de se soumettre révèlent alors un taux d'alcoolémie supérieur au double de la limite permise pour conduire une voiture.

Une semaine plus tard, l'employeur a remis au salarié une lettre de congédiement en lui offrant toutefois, et ce verbalement, la possibilité de reprendre son emploi moyennant le respect de certaines conditions et la reconnaissance de son problème de consommation d'alcool et son engagement à le régler.

Le salarié a accepté cette offre, mais a tout de même été congédié après quelques semaines, l'employeur alléguant le bris d'une des conditions contenues dans leur entente verbale.

L'arbitre de grief saisi du dossier a modifié le congédiement en une suspension de six (6) mois. Saisie d'une requête en révision judiciaire, la Cour supérieure a cassé cette décision et rétabli le congédiement. Le syndicat a fait appel de cette décision.

#### Le jugement de la Cour d'appel

Analysant la notion d'entente dite « de dernière chance », la Cour d'appel, sous la plume du juge Robert M. Mainville, mentionne qu'il s'agit d'une « transaction qui a pour objet d'éviter un congédiement [...] en prévoyant le maintien en poste ou la réintégration de l'employé à certaines conditions »<sup>2</sup>. Il ajoute qu'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 prévue à l'entente, soit (le plus souvent) un congédiement immédiat »<sup>3</sup>. La Cour précise toutefois que le pouvoir de réintégration ou de substitution d'un arbitre de grief saisi d'un litige impliquant le non-respect d'une telle entente ne pourra être neutralisé que si cette dernière contient expressément une disposition de renonciation à la procédure de grief et d'arbitrage.

En l'espèce, étant donné que l'entente verbale intervenue entre les parties ne contenait pas une telle renonciation, en plus du fait qu'il n'avait pas été mentionné que le congédiement serait la seule sanction possible en cas de violation,

l'arbitre pouvait tout à fait conclure, selon son appréciation de la preuve, que le congédiement était une sanction trop sévère et qu'une suspension de six (6) mois était plus adéquate. L'appel a donc été accueilli et la sentence de l'arbitre a été rétablie.

## Analyse

Il convient, en premier lieu, de retenir de cette décision qu'un employeur qui permet à un salarié de bénéficier d'une entente de dernière chance a tout intérêt à consigner cette transaction par écrit de même qu'à y prévoir une renonciation expresse à la procédure de grief et d'arbitrage ainsi qu'une clause stipulant qu'en cas de violation d'une des conditions prévues, la seule sanction applicable sera le congédiement. De cette manière, l'employeur aura un maximum de chances de voir l'entente appliquée strictement par un arbitre saisi d'un grief à son sujet. En respectant ces quelques balises, cette décision de la Cour d'appel ne devrait pas avoir d'incidence significative, étant donné les circonstances particulières de l'affaire en question.

Par contre, force est de constater que cette décision ne vient pas trancher la controverse jurisprudentielle concernant l'effet qu'une renonciation expresse à une procédure de grief et d'arbitrage, contenue dans une entente de dernière chance prévoyant le congédiement en cas de manquement du salarié, peut engendrer quant aux pouvoirs de réintégration et de substitution des arbitres de griefs. Ainsi, malgré l'existence d'un courant majoritaire bien établi voulant qu'une telle clause lie un arbitre, un certain courant minoritaire soutient plutôt que ce pouvoir demeure intact en vertu des dispositions d'ordre public du *Code du travail*<sup>4</sup>. Les jeux sont donc toujours ouverts et un employeur ne devra pas tenir pour acquis, même lorsqu'un salarié viole une entente de dernière chance contenant une renonciation expresse à la procédure de grief et d'arbitrage et prévoyant un congédiement automatique en cas de défaut, qu'un arbitre refusera nécessairement d'exercer son pouvoir de réintégration et de substitution.

Philippe Bélisle

## Notes

1. *Unifor, section locale 174 c Cascades Groupe Papiers fins inc., division Rolland*, 2015 QCCA 1904.
2. *Ibid.*, para 49.
3. *Ibid.*
4. (LRQ c C-27), art 100.12 f).

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> <b>Philippe Bélisle</b>	Montréal	+1 514.847.6005	<a href="mailto:philippe.belisle@nortonrosefulbright.com">philippe.belisle@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Marie-Hélène Jetté</b>	Montréal	+1 514.847.4650	<a href="mailto:marie-helene.jette@nortonrosefulbright.com">marie-helene.jette@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Karen Jensen</b>	Ottawa	+1 613.780.8673	<a href="mailto:karen.jensen@nortonrosefulbright.com">karen.jensen@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Gilles Rancourt</b>	Québec	+1 418.640.5036	<a href="mailto:gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com">gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>John Mastoras</b>	Toronto	+1 416.216.3905	<a href="mailto:john.mastoras@nortonrosefulbright.com">john.mastoras@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>William Armstrong</b>	Calgary	+1 403.267.8255	<a href="mailto:bill.armstrong@nortonrosefulbright.com">bill.armstrong@nortonrosefulbright.com</a>

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.