

Université de Montréal

***Cabiakman* et la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs**

Par

Fanny Girard

École de relations industrielles

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de
Maîtrise en relations industrielles

Janvier 2014

© Fanny Girard, 2014

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :
***Cabiakman* et la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs**

Présenté par :
Fanny Girard

A été évaluée par un jury composé par :

Michel Coutu
Président

Guylaine Vallée
Directrice de recherche

Isabelle Martin
Membre du jury

RÉSUMÉ

La suspension pour fins d'enquête est une mesure administrative qui permet à l'employeur de suspendre la prestation de travail d'un salarié le temps de faire enquête sur des actes qui lui sont reprochés et qui sont susceptibles d'entacher la réputation ou l'image de l'entreprise. Les principes applicables en la matière ont été précisés par la Cour suprême en 2004 dans l'arrêt *Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, qui traite d'un contrat individuel de travail.

Notre mémoire porte sur les circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs. Afin de vérifier le traitement de cette mesure administrative, nous avons effectué une analyse qualitative de la jurisprudence arbitrale québécoise en matière de suspension pour fins d'enquête avant et après *Cabiakman*. D'abord, nous avons vérifié la compatibilité des principes formulés dans *Cabiakman* et des principes issus de la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure à cet arrêt. Ensuite, nous avons analysé l'influence de cet arrêt en rapports collectifs en examinant si la jurisprudence arbitrale québécoise qui lui est postérieure s'y réfère et en applique les principes. Finalement, nous avons tenté de corrélérer l'influence ou l'absence d'influence de *Cabiakman* sur la jurisprudence arbitrale à l'adhésion des arbitres à la thèse de la coexistence ou à la thèse de l'autonomie.

Nos résultats ont démontré que *Cabiakman* n'est pas parfaitement compatible avec la jurisprudence arbitrale qui lui est antérieure puisque des principes différents de ceux énoncés par la Cour suprême s'y retrouvent. Aussi, nous avons remarqué que la jurisprudence arbitrale postérieure à cet arrêt s'y réfère souvent et en applique certains principes. Toutefois, nous ne considérons pas que l'influence de cet arrêt sur la jurisprudence arbitrale soit entièrement corrélée au rattachement des sentences arbitrales à l'une ou l'autre des deux thèses. En effet, d'autres hypothèses pourraient expliquer les résultats que nous avons obtenus.

Mots clés : suspension administrative, suspension pour fins d'enquête, *Cabiakman*, droit du travail, sentences arbitrales, rapports individuels de travail, rapports collectifs de travail.

ABSTRACT

A suspension for investigation purposes is an administrative measure which allows the employer to suspend an employee for alleged acts that may damage the reputation or the image of the company. The principles which apply to this administrative suspension were established by the Supreme Court of Canada in 2004 in *Cabiakman v. Industrial Alliance Life Insurance Co.*, which deals with an individual contract of employment.

Our research focuses on the circumstances justifying a suspension for investigation purposes in collective labour relations. In order to study the treatment of this administrative measure, we conducted a qualitative analysis of the decisions of arbitration tribunals from Quebec regarding the suspension for investigation purposes before and after *Cabiakman*. We initially verified the compatibility of the principles established in *Cabiakman* and the principles of the arbitration decisions from Quebec rendered prior to this judgment. Subsequently, we analyzed the influence of this judgment in collective labor relations by examining if the arbitration tribunals from Quebec referred to *Cabiakman* and implemented its principles. Finally, we attempted to correlate the influence or lack of influence of *Cabiakman* on the arbitration decisions to the adhesion of the arbitrators to the coexistence thesis or to the autonomy thesis.

Our results indicated that *Cabiakman* is not entirely consistent with the previous arbitration decisions because their principles are different from those expressed by the Supreme Court. In addition, we noticed that the posterior arbitral decisions often referred to *Cabiakman* and implemented some of its principles. However, we do not consider that the influence of this judgment on the arbitration decisions is entirely correlated to the linking of the arbitral decisions to one of the theses. Indeed, other hypotheses could explain the results of our research.

Keywords: administrative suspension, suspension for investigation purposes, *Cabiakman*, labor law, arbitration decisions, individual labor relations, collective labor relations.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	iii
ABSTRACT	iv
LISTE DES TABLEAUX	x
REMERCIEMENTS	xiv
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I - La suspension en droit du travail québécois : état de la question et problématique	3
I – Les suspensions à l’initiative de l’employeur	5
A – Facteurs exogènes	6
B – Manquements du salarié	8
1 – Suspension disciplinaire	8
2 – Suspension administrative	11
II - Suspension pour fins d’enquête	16
A – Suspension pour fins d’enquête : une mesure administrative	16
B – Procédure d’enquête	19
C - L’arrêt <i>Cabiakman</i>	20
III – Problématique	25
A – Première question de recherche : la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure à <i>Cabiakman</i>	26
B – Deuxième question de recherche : la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à <i>Cabiakman</i>	27

C - Troisième question de recherche : les thèses pouvant être liées à l’influence ou l’absence d’influence de <i>Cabiakman</i> sur la jurisprudence arbitrale québécoise	28
1- Thèse de l’autonomie	28
2- Thèse de la coexistence	30
CHAPITRE II - Modèle d’analyse	33
I – Modèle conceptuel	33
II – Modèle opératoire	35
A - Première question de recherche : les principes formulés dans l’arrêt <i>Cabiakman</i> en matière de suspension pour fins d’enquête sont-ils compatibles avec les principes issus de la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure à cet arrêt?	35
B - Deuxième question de recherche : la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à l’arrêt <i>Cabiakman</i> s’y réfère-t-elle et en applique-t-elle les principes?	37
1 – Première dimension : l’utilisation de <i>Cabiakman</i> dans la jurisprudence arbitrale québécoise	38
2 – Deuxième dimension : l’analyse des circonstances justifiant une suspension pour fins d’enquête	39
C - Troisième question de recherche : l’influence ou l’absence d’influence de <i>Cabiakman</i> sur la jurisprudence arbitrale québécoise pourrait-elle être corrélée à l’adhésion des arbitres à la thèse de la coexistence ou à la thèse de l’autonomie?	44
1 – Première dimension : rattachement des sentences la thèse de l’autonomie	45
2 – Deuxième dimension : rattachement des sentences à la thèse de la coexistence	45
III – Méthodologie	46
A- Méthodologie et population	46
B- Grilles d’analyse	48

IV - Conclusion	50
CHAPITRE III - Présentation et analyse des résultats	51
I – Les sentences arbitrales antérieures à <i>Cabiakman</i>	51
A – Présentation générale	51
B – Droit de suspendre	55
1 – Droit de suspendre prévu dans la convention collective	55
2 – Droit de suspendre découlant des droits de direction ou implicitement du rapport de subordination	57
3 - Droit de suspendre limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise	59
4 – Droit de suspendre exercé de bonne foi	61
5 - Droit de suspendre limité à l'impossibilité d'affecter l'employé à un autre poste	63
C – L'enquête	63
1 - Obligation de l'employeur de mener une enquête	63
D – Modalités de la suspension	65
1 – Suspension imposée avec ou sans solde	66
2 – Suspension d'une durée déterminée ou déterminable	67
E – Synthèse	68
II – Les sentences arbitrales postérieures à <i>Cabiakman</i>	71
A – Présentation générale	72
B – L'utilisation de <i>Cabiakman</i> dans la jurisprudence arbitrale québécoise	79
1 – L'utilisation de <i>Cabiakman</i> par les parties	79
2 – L'utilisation de <i>Cabiakman</i> par l'arbitre	81
C – L'analyse des circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête	84

1 – Droit de suspendre	85
a) Fondements du droit de suspendre	85
b) Droit de suspendre limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise	91
c) Droit de suspendre exercé de bonne foi	95
d) Droit de suspendre limité à l'impossibilité d'affecter l'employé à un autre poste	98
2 – L'enquête	100
a) Obligation de l'employeur de mener une enquête	100
b) Obligation de l'employeur de laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits	103
3 – Les modalités de la suspension	106
a) Suspension d'une durée déterminée ou déterminable	106
b) Suspension imposée avec solde	109
D – Synthèse	116
CHAPITRE IV - Discussion et conclusion	121
I – L'influence de <i>Cabiakman</i> sur la jurisprudence arbitrale québécoise : trois catégories	121
A - Continuité du processus décisionnel des arbitres avant et après 2004 et compatibilité avec <i>Cabiakman</i>	123
B - Rupture du processus décisionnel des arbitres avant et après 2004 et influence de <i>Cabiakman</i>	125
C - Continuité du processus décisionnel des arbitres avant et après 2004 et absence d'influence de <i>Cabiakman</i>	126
II – Corrélation de l'influence de <i>Cabiakman</i> au rattachement des sentences arbitrales à la thèse de la coexistence ou de l'autonomie	127

A – Rattachement probable des sentences à la thèse de l'autonomie	128
B – Rattachement probable des sentences à la thèse de la coexistence	130
III – Autres pistes exploratoires	132
A – Utilisation de <i>Cabiakman</i> lors d'allégations criminelles	132
B – Utilisation de <i>Cabiakman</i> lorsque la suspension est imposée sans solde	133
CONCLUSION	135
TABLE DE LA LÉGISLATION	137
TABLE DES JUGEMENTS	137
BIBLIOGRAPHIE	143
ANNEXE	xv

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1 – Modèle opératoire Q1	36
Tableau 2.2 – Modèle opératoire Q2	38
Tableau 2.3 – Modèle opératoire Q3	45
Tableau 2.4 - Échantillon de décisions arbitrales retenues avant et après <i>Cabiakman</i>	47
Tableau 3.1.1 - Circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête avant <i>Cabiakman</i>	52
Tableau 3.1.2 – Nombre de suspensions maintenues et annulées par l'arbitre avant <i>Cabiakman</i>	53
Tableau 3.1.3 – Motifs d'annulation des suspensions avant <i>Cabiakman</i>	54
Tableau 3.1.4 – Nombre de sentences où le droit de suspendre est prévu dans la convention collective avant <i>Cabiakman</i>	56
Tableau 3.1.5 - Nombre de sentences où le droit de suspendre découle des droits de direction ou implicitement du rapport de subordination avant <i>Cabiakman</i>	57
Tableau 3.1.6 - Nombre de sentences où le droit de suspendre est limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise avant <i>Cabiakman</i>	60
Tableau 3.1.7 - Nombre de sentences où l'arbitre examine si le droit de suspendre est exercé de bonne foi avant <i>Cabiakman</i>	61
Tableau 3.1.8 - Nombre de sentences où l'enquête est menée par l'employeur avant <i>Cabiakman</i>	64
Tableau 3.1.9 - Nombre de sentences où la suspension est imposée avec solde avant <i>Cabiakman</i>	66
Tableau 3.1.10 - Nombre de sentences où la suspension est d'une durée déterminée ou déterminable avant <i>Cabiakman</i>	67

Tableau 3.2.1 - Nombre de sentences qui font référence à <i>Cabiakman</i>	72
Tableau 3.2.2 - Circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête dans les décisions qui font référence à <i>Cabiakman</i>	73
Tableau 3.2.3 - Circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête dans les décisions qui ne font pas référence à <i>Cabiakman</i>	74
Tableau 3.2.4 – Nombre de suspensions maintenues et annulées dans les décisions qui font référence à <i>Cabiakman</i>	76
Tableau 3.2.5 – Nombre de suspensions maintenues et annulées dans les décisions qui ne font pas référence à <i>Cabiakman</i>	77
Tableau 3.2.6 – Motifs d'annulation des suspensions des décisions qui ne font pas référence à <i>Cabiakman</i>	77
Tableau 3.2.7 – Nombre de sentences où l'employeur et le syndicat font référence à <i>Cabiakman</i>	80
Tableau 3.2.8 – Nombre de sentences où l'arbitre fait référence à <i>Cabiakman</i>	82
Tableau 3.2.9 – Nombre de sentences où l'arbitre fonde le droit de suspendre sur les droits de direction ou sur une clause spécifique de la convention collective dans les décisions qui font référence à <i>Cabiakman</i>	86
Tableau 3.2.10 – Nombre de sentences où l'arbitre fonde le droit de suspendre sur les droits de direction ou sur une clause spécifique de la convention collective dans les décisions qui ne font pas référence à <i>Cabiakman</i>	88
Tableau 3.2.11 - Nombre de sentences où le droit de suspendre est limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise dans les décisions qui font référence à <i>Cabiakman</i>	92
Tableau 3.2.12 - Nombre de sentences où le droit de suspendre est limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise dans les décisions qui ne font pas référence à <i>Cabiakman</i>	93

Tableau 3.2.13 - Nombre de sentences où l'arbitre examine si le droit de suspendre est exercé de bonne foi dans les décisions qui font référence à <i>Cabiakman</i>	96
Tableau 3.2.14 - Nombre de sentences où l'arbitre examine si le droit de suspendre est exercé de bonne foi dans les décisions qui ne font pas référence à <i>Cabiakman</i>	97
Tableau 3.2.15 - Nombre de sentences où le droit de suspendre est limité à l'impossibilité d'affecter l'employé à un autre poste dans les décisions qui font référence à <i>Cabiakman</i>	98
Tableau 3.2.16 - Nombre de sentences où l'enquête est menée par l'employeur dans les décisions qui font référence à <i>Cabiakman</i>	101
Tableau 3.2.17 - Nombre de sentences où l'enquête est menée par l'employeur dans les décisions qui ne font pas référence à <i>Cabiakman</i>	102
Tableau 3.2.18 - Nombre de sentences où l'employeur a laissé l'employé s'expliquer et donner sa version des faits dans les décisions qui font référence à <i>Cabiakman</i>	104
Tableau 3.2.19 - Nombre de sentences où l'employeur a laissé l'employé s'expliquer et donner sa version des faits dans les décisions qui ne font pas référence à <i>Cabiakman</i>	104
Tableau 3.2.20 - Nombre de sentences où la suspension est d'une durée déterminée ou déterminable dans les décisions qui font référence à <i>Cabiakman</i>	107
Tableau 3.2.21 - Nombre de sentences où la suspension est d'une durée déterminée ou déterminable dans les décisions qui ne font pas référence à <i>Cabiakman</i>	108
Tableau 3.2.22 - Nombre de sentences où la suspension est imposée avec ou sans solde dans les décisions qui font référence à <i>Cabiakman</i>	109
Tableau 3.2.23 - Nombre de sentences où l'arbitre considère que la suspension aurait dû être imposée avec solde dans les décisions qui font référence à <i>Cabiakman</i>	110
Tableau 3.2.24 - Nombre de sentences où la suspension est imposée avec ou sans solde dans les décisions qui ne font pas référence à <i>Cabiakman</i>	113
Tableau 3.2.25 - Nombre de sentences où l'arbitre considère que la suspension aurait dû être imposée avec solde dans les décisions qui ne font pas référence à <i>Cabiakman</i>	114

Tableau 4.1.1 - Circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête avant et après <i>Cabiakman</i>	122
---	-----

Tableau 4.1.2 - Nombre de sentences rendues après <i>Cabiakman</i> qui sont possiblement rattachées à la thèse de l'autonomie ou à la thèse de la coexistence	128
---	-----

REMERCIEMENTS

Je tiens particulièrement à remercier Guylaine pour m'avoir soutenue et guidée pendant l'ensemble du processus ayant mené au dépôt final de ce mémoire.

J'aimerais également remercier l'École de relations industrielles, le Conseil du Patronat du Québec et Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino pour leur soutien financier lors de ma maîtrise.

Finalement, j'aimerais remercier ma famille pour m'avoir encouragée lors de la rédaction de mon mémoire.

INTRODUCTION

La suspension est un phénomène courant dans le domaine du travail. D'abord, la suspension se caractérise par une interruption temporaire de la prestation de travail du salarié qui n'entraîne pas la rupture du contrat de travail. En effet, il existe plusieurs suspensions de la prestation de travail en cours d'emploi qui sont convenues entre les parties. Par exemple, les vacances annuelles font usuellement l'objet d'un accord entre l'employé et son employeur. Ainsi, lorsque l'employé prend deux semaines de vacances par année, sa prestation de travail est suspendue pendant ce laps de temps mais son contrat n'est pas rompu. Par ailleurs, l'employeur peut également décider de suspendre unilatéralement la prestation de travail d'un employé pour différentes raisons. Par exemple, l'employeur peut imposer une suspension disciplinaire au salarié lorsque celui-ci manque aux obligations provenant de son contrat de travail. Toutefois, certaines limites sont imposées à l'employeur quant à l'exercice de ce droit ; elles seront examinées au cours de la présente étude.

Dans ce mémoire, nous examinons les limites du droit de l'employeur de suspendre la prestation de travail de l'employé qu'il dirige. Conséquemment, nous analysons les circonstances qui justifient une telle mesure, qui peut prendre différentes formes selon les situations. Plus précisément, nous étudions le traitement de la suspension pour fins d'enquête, qui suppose la suspension de la prestation de travail du salarié en raison d'actes qui lui sont reprochés et qui sont susceptibles d'entacher la réputation, l'image ou les intérêts de l'entreprise. À cette fin, nous présenterons d'abord, dans le Chapitre I, les différents types de suspension pouvant survenir en cours d'emploi. Ensuite, nous analyserons le droit de suspension pour fins d'enquête et ses effets. Aussi, nous présenterons les principes applicables en la matière, qui ont été précisés par la Cour suprême du Canada en 2004 dans l'arrêt *Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*¹, ci-après désigné comme étant *Cabiakman*, ainsi que les questions à l'origine de la présente recherche. Subséquemment, dans le Chapitre II, nous exposerons les différents concepts étudiés et la méthodologie utilisée afin de répondre à nos questions de recherche. Dans le Chapitre III, nous

¹*Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, 2004 CSC 55.

présenterons les résultats de notre recherche et nous répondrons à nos deux premières questions. Finalement, dans le Chapitre IV, nous répondrons à notre troisième question de recherche et nous présenterons la conclusion de notre mémoire.

CHAPITRE I

La suspension en droit du travail québécois : état de la question et problématique

Le *Code civil du Québec*¹ définit le contrat de travail à l'article 2085 comme étant celui par lequel le travailleur accomplit un travail subordonné sous la direction ou le contrôle de l'employeur, qui lui verse une rémunération². La conclusion d'un contrat de travail enclenche plusieurs obligations pour les parties contractantes. En effet, les obligations de l'employeur sont prévues à l'article 2087 du *Code civil du Québec*, qui prévoit que «l'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié»³. Ensuite, l'article 2088 prévoit que «le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail [...]»⁴. En vertu du contrat individuel, le travailleur est donc subordonné juridiquement à son employeur, qui contrôle et dirige sa prestation de travail. Aussi, les règles relatives au contrat supposent qu'une partie n'est pas tenue de remplir ses obligations lorsque l'autre ne remplit pas les siennes⁵ ; l'employeur pourrait donc suspendre l'exécution de la prestation de travail de l'employé si celui-ci manque à ses obligations. Ainsi, les obligations des parties ne s'exécutent pas inévitablement de manière constante en pratique.

Le contrat de travail ne suppose pas une prestation de travail continue du salarié. En effet, l'exécution du travail peut être suspendue temporairement pour différentes raisons, ce qui n'entraîne pas nécessairement la résiliation du contrat. D'abord, il existe certaines suspensions périodiques imposées par la loi, la convention collective ou le contrat en lui-

¹*Code Civil du Québec*, L.R.Q., c. C-1991.

²*Idem.*, article 2085.

³*Idem.*, article 2087.

⁴*Idem.*, article 2088.

⁵D'Aoust, Claude ; Leclerc, Louis ; Trudeau, Gilles, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale, monographie n— 13*. Montréal : École de relations industrielles, Université de Montréal, 1982, page 34.

même⁶, soit le temps de repos hebdomadaire et les congés, qui ne feront toutefois pas l'objet de la présente étude. Lors de ces périodes prédéterminées, la prestation de travail est interrompue momentanément; le travailleur est donc tenu de se présenter au travail lorsque la suspension périodique prend fin et l'employeur doit le reprendre à son service. Conséquemment, le contrat de travail n'est pas rompu durant cette période; il est simplement suspendu. Les autres obligations liées au contrat de travail survivent donc durant la suspension. En effet, l'obligation de loyauté demeure en vigueur. Toutefois, l'obligation de rémunération varie en fonction du type de suspension imposée par la loi. Par exemple, l'employeur devra rémunérer l'employé lors des congés fériés et chômés prévus à la *Loi sur les normes du travail*⁷. Cependant, l'employeur ne sera pas nécessairement tenu de payer le travailleur lorsqu'il s'absente pour cause de maladie, puisque la rémunération est la contrepartie de l'exécution de sa prestation de travail⁸. Ainsi, lorsque le travailleur est exempté de son obligation d'accomplir le travail convenu, l'obligation de rémunération est généralement suspendue.

Des suspensions imprévisibles peuvent également survenir en cours de contrat, par exemple pour cause de maladie. La grève et le lock-out sont également considérés comme étant des suspensions imprévisibles du contrat de travail⁹ qui n'entraînent pas sa rupture, tel qu'il est prévu à l'article 110 du *Code du travail*¹⁰. En pareilles situations, le salarié n'est pas en mesure d'exécuter la prestation de travail requise. En effet, il serait habituellement tenu de travailler, mais des circonstances exceptionnelles l'empêchent de remplir ses obligations. L'obligation de l'employeur de rétribuer le salarié n'est pas nécessairement maintenue lors de ces suspensions, puisque le travail convenu n'est pas accompli. Ainsi, les suspensions imprévisibles «nuisent au déroulement normal du rapport salarial, [mais elles] n'ont pas d'effet automatique sur son existence»¹¹. L'exécution continue de la prestation n'est donc pas

⁶Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Thémis, 2006, page 264.

⁷*Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1. Brière, Jean-Yves; Morin, Fernand; Roux, Dominic; Villaggi, Jean-Pierre, *Le droit de l'emploi au Québec*, 3e édition, Wilson et Lafleur, 2006, paragraphe II-149.

⁸Brière, Jean-Yves; Morin, Fernand; Roux, Dominic; Villaggi, Jean-Pierre, *Le droit de l'emploi au Québec*, 3e édition, Wilson et Lafleur, 2006, paragraphe II-150.

⁹Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, précité, page 265.

¹⁰*Code du travail*, L.R.Q., c. C-27.

¹¹Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, précité, page 265.

une exigence *sine qua non* du contrat de travail, qui survit malgré la discontinuité de certaines obligations. À la fin de la suspension, l'employeur doit permettre au travailleur de reprendre son travail.

La suspension de l'exécution du travail salarié est donc un phénomène courant en droit du travail. Elle se caractérise par une interruption temporaire de la prestation du travail, qui ne rompt pas le lien contractuel entre les parties. La suspension est couramment utilisée en cours de contrat de travail, que ce soit fortuitement, ponctuellement ou provisoirement. Dans le cadre de la présente étude, nous allons principalement nous intéresser à la suspension unilatérale de la prestation de travail par l'employeur. En effet, l'employeur peut décider unilatéralement de priver le travailleur de son travail pour une période déterminée ; les différents types de suspension seront d'abord présentés dans la section suivante. Dans un deuxième temps, nous aborderons la suspension pour fins d'enquête, qui fera l'objet de notre recherche.

I - Les suspensions à l'initiative de l'employeur

Cette section fera état des suspensions de la prestation de travail à l'initiative de l'employeur. Les suspensions unilatérales sont exceptionnelles puisque l'article 2087 du *Code civil du Québec* prévoit que l'employeur est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue. Malgré cela, certaines situations peuvent justifier des suspensions unilatérales et temporaires. D'abord, nous présenterons la suspension de l'exécution de la prestation de travail imposée par l'employeur suite à des événements extrinsèques aux parties contractantes, par exemple à la suite de difficultés économiques¹². Ensuite, nous traiterons des suspensions imposées en raison de motifs imputables au salarié. Ces interruptions sont considérées comme étant des mesures patronales imposées en raison de circonstances disciplinaires ou administratives.

¹²Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, précité, page 248.

A- Facteurs exogènes

Il est courant que l'employeur décide de suspendre unilatéralement la prestation de travail d'un salarié en raison de circonstances imprévisibles et exogènes aux parties au rapport salarial¹³. En effet, «il survient des situations où l'employeur doit lui-même refuser la prestation de travail du salarié en raison de difficultés d'ordre économique, technique, administratif ou structurel»¹⁴ : il s'agit d'une mise à pied. En général, une mise à pied est imposée lorsque l'employeur est «incapable d'exécuter, en partie ou en totalité, ses obligations pour des motifs qui sont exogènes ou extrinsèques aux parties au rapport salarial»¹⁵. Par exemple, en cas de difficultés économiques ou lors d'une restructuration de l'entreprise, l'employeur pourra suspendre temporairement les effets du contrat de travail de certains de ses employés. Ainsi, ils ne seront pas tenus d'exécuter leur prestation de travail pendant une durée déterminée, ce qui dispensera l'employeur de son obligation de rémunération. Une mise à pied ne résilie pas toujours le contrat de travail, puisque l'employeur devra, dans certains cas, reprendre à son service les travailleurs dont la prestation de travail a été suspendue. Par ailleurs, si le contrat de travail ne prévoit pas de mises à pied, le salarié pourra considérer son contrat de travail comme étant rompu unilatéralement et sans motif sérieux¹⁶.

Le droit d'imposer une mise en pied et ses effets sont différemment prescrits en rapports collectifs et individuels de travail. En ce qui concerne le contrat individuel, «l'employeur n'aura le droit de suspendre temporairement les effets du contrat de travail [...] que si le contrat de travail le prévoit, explicitement ou tacitement, ou encore si le salarié y consent»¹⁷. Conséquemment, si le contrat de travail ne prévoit pas la mise à pied ou si le salarié ne l'a pas autorisée, la décision de l'employeur de suspendre la prestation de travail pourra être interprétée comme une résiliation unilatérale du contrat. Le cas échéant, cela

¹³Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, précité, page 250.

¹⁴Brière, Jean-Yves; Morin, Fernand; Roux, Dominic; Villaggi, Jean-Pierre, *Le droit de l'emploi au Québec*, précité, paragraphe II-158.

¹⁵Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, précité, page 250.

¹⁶ Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », *Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 22, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles, paragraphe 18.4.

¹⁷Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, précité, page 250.

donnera ouverture à différents recours pour le travailleur. Lorsque les tribunaux sont saisis de telles demandes, ils devront analyser les circonstances de chaque affaire afin de déterminer si les suspensions consistent ou non en une rupture du contrat. De plus, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, une mise à pied de plus de six mois est considérée comme une cessation d'emploi donnant droit à un préavis. En effet, l'article 82 prévoit qu'«un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus»¹⁸. Par ailleurs, l'article 83 précise que «l'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel [...] pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit»¹⁹. Ainsi, les conséquences de la mise à pied sont prévues par la loi en rapports individuels de travail ; toutefois, elle n'y est pas explicitement définie.

À l'inverse, en rapports collectifs de travail, les conditions d'exercice de la mise à pied sont généralement définies dans la convention collective qui prévoit généralement une procédure très rigoureuse en la matière²⁰. Par exemple, «plusieurs conventions collectives imposent de tenir compte, en particulier, de l'ancienneté pour déterminer l'ordre des salariés qui verront leur prestation de travail suspendue»²¹. Aussi, les conventions prévoient usuellement un droit de rappel et un droit de supplantation pour les salariés ayant davantage d'ancienneté. Les obligations de l'employeur et des travailleurs lors de cette suspension de la prestation de travail sont donc différentes en fonction de ce qui a été négocié. Rappelons que les règles encadrant les effets d'une mise à pied prévues dans la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent aussi dans les milieux de travail syndiqués, compte tenu du caractère d'ordre public de cette loi²².

¹⁸ *Loi sur les normes du travail*, précitée, article 82.

¹⁹ *Loi sur les normes du travail*, précitée, article 83.

²⁰ Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », précité, paragraphe 16.

²¹ *Idem.*, paragraphe 18.

²² *Loi sur les normes du travail*, précitée, articles 93 et 94.

B- Manquements du salarié

L'employeur peut également suspendre la prestation de travail d'un travailleur en raison de son inexécution d'une obligation découlant de son contrat d'emploi. Dans ce cas, la suspension est considérée comme étant un «outil permettant la survie du rapport salarial en dépit des vicissitudes pouvant influencer sur son déroulement et qui, autrement, conduirait à sa rupture»²³. Ainsi, la suspension temporaire de la prestation de travail représente une faculté²⁴ de préserver le lien d'emploi, malgré le fait que le salarié n'exécute pas les obligations liées à son contrat de travail. La suspension sera considérée comme étant une mesure administrative ou disciplinaire en fonction du caractère volontaire ou non du manquement du salarié. La section subséquente fera état de cette distinction, en précisant leurs différentes conditions d'exercice.

1- La suspension disciplinaire

La suspension en tant que mesure disciplinaire est imposée en raison d'un manquement volontaire de l'employé. Cette mesure vise à corriger et à réprimer un comportement volontairement répréhensible de l'employé, qui perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise²⁵. Par exemple, un employé commet volontairement une faute lorsqu'il manque à son obligation de loyauté envers son employeur ou lorsqu'il contrevient aux règles de l'entreprise et fait preuve d'insubordination. La mesure disciplinaire possède une finalité punitive, en plus «de servir d'exemple pour ceux qui seraient tentés d'adopter ce même comportement fautif ou jugé fautif»²⁶. Aussi, elle a pour but de permettre au travailleur de s'amender et de corriger sa conduite. Conséquemment, la suspension disciplinaire vise à punir le travailleur pour une faute qu'il a volontairement commise. La suspension disciplinaire est définie comme étant une «interruption temporaire de la prestation de travail du salarié et de la rémunération qui en est sa contrepartie. Le caractère punitif de cette sanction réside dans la

²³Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, précité, page 253.

²⁴ Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », précité, paragraphe 28.

²⁵D'Aoust, Claude ; Leclerc, Louis ; Trudeau, Gilles, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, précité, page 72.

²⁶*Idem*.

privation imposée au salarié de sa possibilité de gagner son salaire habituel»²⁷. Conséquemment, la suspension disciplinaire est synonyme de perte pécuniaire pour le travailleur. Cette mesure est l'une des principales sanctions disciplinaires imposées au salarié, puisqu'elle offre une grande flexibilité à l'employeur. En effet, elle s'adapte à tous les types de manquements, puisque sa durée varie en fonction de leur gravité. Généralement, la durée de la suspension doit être proportionnelle à la gravité du manquement et elle peut être adaptée au dossier disciplinaire de l'employé en question²⁸.

La suspension disciplinaire ne rompt pas le contrat de travail : en effet, l'employeur doit reprendre le salarié au terme de la sanction. Elle interrompt temporairement certaines obligations liées au contrat de travail, soit les obligations de rémunération et d'exécution de la prestation de travail, afin de punir le salarié pour un acte fautif commis volontairement. La suspension permet donc au salarié d'amender sa conduite sans toutefois mettre en péril son contrat de travail. Par ailleurs, puisque le lien d'emploi n'est pas rompu, les obligations de loyauté et de confidentialité sont maintenues lors de la suspension disciplinaire²⁹.

Le droit de l'employeur d'imposer une suspension disciplinaire n'est pas «explicitement reconnu en droit commun ou dans les lois relatives au travail»³⁰. Néanmoins, les tribunaux reconnaissent le pouvoir disciplinaire de l'employeur. En effet, certains considèrent que le pouvoir disciplinaire de l'employeur est le corollaire de son droit de direction, puisque «l'entreprise est une communauté dotée d'une direction; cette direction est celle de l'employeur, chef d'entreprise; le pouvoir disciplinaire est inhérent à l'employeur en cette qualité de chef d'entreprise»³¹. Conséquemment, le pouvoir disciplinaire serait donc un droit permettant à l'employeur de sanctionner tout comportement qui compromettrait le bon fonctionnement de l'entreprise. Toutefois, certains associent «le pouvoir disciplinaire de l'employeur au contenu obligationnel du contrat individuel de travail»³². En ce sens, la faute

²⁷D'Aoust, Claude ; Leclerc, Louis ; Trudeau, Gilles, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, précité, page 117.

²⁸Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », précité, paragraphe 38.

²⁹*Idem.*, paragraphe 39.

³⁰Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, précité, page 263.

³¹Bich, Marie-France, « Le pouvoir disciplinaire de l'employeur — fondements civils » précité, page 88.

³²*Idem.*, page 89.

disciplinaire de l'employé serait considérée comme étant un manquement à ses obligations contractuelles³³, à laquelle l'employeur réagit en imposant une sanction, par exemple une suspension. Par ailleurs, d'autres praticiens du droit du travail considèrent que le pouvoir disciplinaire est le corollaire de la subordination juridique de l'employé³⁴, consacrée à l'article 2085 du *Code civil du Québec*. En effet, lorsque le travailleur conclut un contrat de travail, il accepte d'exécuter ses obligations sous la direction de l'employeur et donc d'être sanctionné lorsqu'il fait preuve d'insubordination. Ici, «le pouvoir disciplinaire apparaît comme une conséquence nécessaire de la faculté patronale de diriger le travail du salarié»³⁵.

Les recours se rattachant à la suspension disciplinaire sont différents en rapports collectifs et individuels de travail. D'abord, en rapports individuels, il n'y a pas de recours spécifique qui prévoit la révision d'une mesure disciplinaire autre que le congédiement³⁶. En effet, les employés peuvent contester une suspension disciplinaire devant un tribunal de droit commun au motif de l'inexécution des obligations du contrat de la part de l'employeur³⁷. Toutefois, ce recours demeure peu accessible en raison des frais qui y sont associés. Conséquemment, il faudra que la suspension disciplinaire s'assimile à une résiliation du contrat de travail pour justifier un recours en matière de congédiement. La suspension disciplinaire n'est donc pas clairement encadrée par la loi en rapports individuels et les recours qui y sont associés sont assez limités.

Toutefois, en rapports collectifs de travail, les différentes mesures disciplinaires sont souvent prévues à la convention collective³⁸. Conséquemment, les conditions d'exercice de la

³³ Athanassiadis, Mimikos, « Sources of Disciplinary Power : an Analysis of the Employment Contract » précité, page 273. 1998, 5 R.E.J. 267.

³⁴ Jalette, Patrice; Trudeau, Gilles, *La convention collective au Québec*, précité, 2007, page 74 et 133.

³⁵ D'Aoust, Claude ; Leclerc, Louis ; Trudeau, Gilles, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, précité, page 57.

³⁶ Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », précité, paragraphe 41. Il existe cependant des recours spécialisés pouvant conduire à l'annulation de sanctions imposées par l'employeur pour des motifs illégaux, par exemple la discrimination en emploi fondée sur les antécédents judiciaires, prohibée par l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, ou l'exercice d'un droit résultant du *Code du travail* ou de la *Loi sur les normes du travail* : *Idem*, paragraphes 114 à 130.

³⁷ *Idem.*, paragraphe 104.6.

³⁸ Morin, Fernand ; Blouin, Rodrigue ; Brière, Jean-Yves ; Villaggi, Jean-Pierre, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6e édition, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2012, paragraphe IX.76.

suspension disciplinaire y sont habituellement consignées; le salarié peut donc déposer un grief contestant la mesure qui lui est imposée. Parallèlement, le *Code du travail* prévoit au paragraphe f) de l'article 100.12 que l'arbitre peut confirmer, annuler ou modifier une mesure disciplinaire imposée par l'employeur³⁹. L'arbitre de griefs pourra également remplacer la sanction disciplinaire par une mesure qui lui semble plus juste et raisonnable, sauf si la convention collective prévoit une sanction spécifique pour la faute commise⁴⁰. D'ailleurs, certains principes élaborés par la jurisprudence arbitrale encadrent le pouvoir disciplinaire de l'employeur en rapports collectifs de travail. En effet, il est généralement prohibé d'imposer deux sanctions disciplinaires à l'employé en raison d'un seul et même manquement⁴¹. Aussi, l'employeur doit respecter le principe de la progressivité dans la sanction, c'est-à-dire imposer une sanction moindre pour un premier manquement afin d'amener le salarié à corriger son comportement. Cependant, une mesure plus sévère sera imposée à l'employé récidiviste; «un manquement, même insignifiant en lui-même, peut justifier la peine la plus grave»⁴² lorsque l'employé a un lourd dossier disciplinaire. De plus, la sanction doit être proportionnelle à la gravité du manquement commis⁴³. Somme toute, même si la suspension disciplinaire est un phénomène courant en rapports individuels et collectifs, ses conditions d'exercice découlent davantage de la jurisprudence que de la loi.

2 - La suspension administrative

La suspension en tant que mesure administrative résulte d'un manquement involontaire de l'employé. Une mesure administrative est imposée lorsque le salarié manque à ses

³⁹Coutu, Michel ; Fontaine, Laurence Léa ; Marceau, Georges, *Droit des rapports collectifs de travail au Québec*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009, page 617. Morin, Fernand ; Blouin, Rodrigue ; Brière, Jean-Yves ; Villaggi, Jean-Pierre, *Droit de l'arbitrage de grief*, précité, paragraphe IX.80.

⁴⁰ Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », précité, paragraphe 40. Morin, Fernand ; Blouin, Rodrigue ; Brière, Jean-Yves ; Villaggi, Jean-Pierre, *Droit de l'arbitrage de grief*, précité, paragraphe IX.80.

⁴¹ D'Aoust, Claude ; Leclerc, Louis ; Trudeau, Gilles, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, précité, page 87. Morin, Fernand ; Blouin, Rodrigue ; Brière, Jean-Yves ; Villaggi, Jean-Pierre, *Droit de l'arbitrage de grief*, précité, paragraphe IX.70.

⁴² D'Aoust, Claude ; Leclerc, Louis ; Trudeau, Gilles, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, précité, page 91.

⁴³Coutu, Michel ; Fontaine, Laurence Léa ; Marceau, Georges, *Droit des rapports collectifs de travail au Québec*, précité, page 617. Morin, Fernand ; Blouin, Rodrigue ; Brière, Jean-Yves ; Villaggi, Jean-Pierre, *Droit de l'arbitrage de grief*, précité, paragraphe IX.77 et IX.80.

obligations «sans pour autant faire preuve d'intention coupable. Tel est le cas de celui qui n'est plus physiquement capable de faire son travail»⁴⁴. Ainsi, l'incapacité physique du salarié, causée par la maladie, un accident, etc., justifie une mesure administrative. Cette mesure peut également résulter de l'incapacité professionnelle du travailleur, qui n'est plus capable de rencontrer les exigences de son travail en raison de son incompétence. Ainsi, puisque la faute a été commise indépendamment de la volonté du salarié, la mesure administrative n'a pas de finalité punitive; elle vise à réagir à une incapacité involontaire afin de protéger les intérêts de l'entreprise. En effet, une mesure disciplinaire ne réussirait pas à corriger la faute administrative puisque l'employé ne l'a pas délibérément commise.

Le *Code civil du Québec* ne prévoit pas explicitement le pouvoir de suspension administrative de l'employeur. Toutefois, il serait possible de trouver son origine dans la définition du contrat de travail à l'article 2085 du *Code civil du Québec*. En effet, la conclusion d'un contrat de travail suppose la subordination juridique de l'employé, ce qui consacre le pouvoir de l'employeur de contrôler et de diriger sa prestation de travail⁴⁵. Par conséquent, «la naissance de ce rapport de subordination signifie que le salarié admet que l'employeur doit prendre les décisions nécessaires dans l'intérêt de l'entreprise et que sa propre prestation de travail doit s'exécuter dans le cadre de celles-ci et suivant les orientations qu'elles prévoient»⁴⁶. Ainsi, on peut supposer que le fondement du pouvoir de suspension administrative de l'employeur réside en son devoir de préserver les intérêts de l'entreprise, puisqu'une mesure administrative est imposée dans ce même but.

Plusieurs situations peuvent justifier une suspension administrative. Par exemple, la prestation de travail d'un employé peut être suspendue administrativement suite à la perte de son permis de conduire, lorsque celui-ci est nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Le salarié qui perd son «permis requis par son emploi devient incompétent à occuper ses fonctions»⁴⁷;

⁴⁴ D'Aoust, Claude ; Leclerc, Louis ; Trudeau, Gilles, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, précité, page 66.

⁴⁵ Bich, Marie-France, « Le contrat de travail et le Code civil : du nouveau à l'horizon », 1990, 24 *R.J.T.* 111, page 115.

⁴⁶ *Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 55.

⁴⁷ Bernier, Linda et al., *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2e éd., Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009, page III/5-53.

l'employeur peut donc lui imposer une suspension administrative temporaire jusqu'au recouvrement de son permis. Aussi, un employé souffrant d'un handicap, par exemple d'une dépendance aux drogues ou à l'alcool, peut être suspendu administrativement lorsqu'il est incapable de fournir une prestation normale de travail. Cette suspension administrative permet à l'employé de suivre une cure de désintoxication et de se réhabiliter⁴⁸. La suspension administrative doit être conforme à la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴⁹ lorsqu'elle est imposée en raison d'une incapacité liée à un motif de discrimination prohibé par l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* [par exemple le handicap]⁵⁰. Dans ce cas, l'employeur a une obligation d'accommodement à l'égard du salarié. Cette obligation est une obligation de moyens; l'employeur ne sera donc pas obligé d'accommoder l'employé dont l'incapacité est reliée à un motif prohibé si cela lui pose une contrainte excessive⁵¹. La suspension administrative peut être un accommodement raisonnable dans de telles circonstances, tout comme l'aménagement des tâches du salarié atteint de limitations fonctionnelles temporaires ou permanentes⁵². Somme toute, dans l'ensemble ces situations, les travailleurs n'ont pas intentionnellement manqué à leurs obligations; leur conduite n'était donc pas volontairement coupable. Les types d'incapacités pouvant justifier une suspension administrative sont donc très variés, tout comme les règles et les principes qui en régissent les conditions d'exercice⁵³.

Ainsi, les suspensions administratives ont pour finalité de préserver les intérêts de l'entreprise lorsque le salarié est incapable de fournir une prestation normale de travail. Toutefois, en matière administrative, l'employeur doit être soucieux «de l'intérêt du salarié de ne pas subir, sans raison, des atteintes à son emploi»⁵⁴; en effet, l'intention n'est pas punitive. Aussi, la suspension administrative est temporaire : elle doit être courte et d'une durée

⁴⁸Bernier, Linda et al., *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, précité, page III/3-1.

⁴⁹ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12

⁵⁰ Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », précité, paragraphe 104.1.

⁵¹Bernier, Linda et al ; *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, précité page III/2-162.

⁵² Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », précité, paragraphe 107.

⁵³ *Idem.*, paragraphe 104.

⁵⁴ *Idem.*

déterminée, sinon elle pourra constituer une résiliation du contrat de travail (congédiement déguisé)⁵⁵. Le lien d'emploi est donc maintenu pendant la durée de la suspension administrative: en effet, l'employeur doit reprendre le salarié lorsqu'il est réhabilité. Par ailleurs, l'employeur ne doit pas exercer son droit de suspension administrative de manière arbitraire, discriminatoire, déraisonnable ou abusive; ces critères sont examinés par la Commission des relations du travail et les arbitres lors qu'ils jugent du bien-fondé d'une suspension administrative⁵⁶.

Les recours se rattachant à la suspension administrative sont différents en rapports collectifs et individuels de travail. D'abord, la plupart des conventions encadrent et limitent explicitement les droits et les obligations de l'employeur en matière administrative. La suspension administrative fait donc généralement l'objet d'une disposition dans la convention collective ; le travailleur pourra donc déposer un grief lorsqu'il désire contester une telle mesure. La plupart des conventions collectives prévoient effectivement «le droit de contester, par voie de grief, le caractère justifié de mesures administratives autres que le congédiement»⁵⁷. Toutefois, l'arbitre ne peut pas modifier la suspension administrative imposée par l'employeur. En effet, l'arbitre peut seulement vérifier si les dispositions de la convention ont été respectées; il «ne jouit pas du pouvoir de se substituer à l'employeur [contrairement à la mesure disciplinaire]. Il peut simplement la confirmer ou l'annuler si cette mesure résulte d'un exercice capricieux, discriminatoire ou déraisonnable»⁵⁸ de la part de l'employeur. De plus, l'arbitre peut examiner les critères évalués par l'employeur lors de l'imposition d'une suspension administrative; si cette évaluation est abusive ou discriminatoire, l'arbitre pourra annuler la mesure et accorder des indemnités. Le pouvoir d'intervention de l'arbitre se limite donc à un contrôle de la validité de la suspension, sauf si la convention lui permet de réviser la mesure administrative.

⁵⁵ Bernier, Linda et al ; *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, précité, page I/2-211.

⁵⁶ Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », précité, paragraphes 35 et 36.

⁵⁷ *Idem.*, paragraphe 36.

⁵⁸ Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, précité, page 262.

Quant aux rapports individuels de travail, les recours associés à la suspension administrative sont les mêmes qu'en matière disciplinaire⁵⁹. Ainsi, puisque les recours sont peu accessibles, le salarié ne pourra généralement contester une suspension administrative que lorsqu'elle est assimilée à une résiliation unilatérale du contrat de travail ou à un congédiement déguisé. Par ailleurs, lorsque la suspension est considérée comme étant un congédiement déguisé ouvrant droit au recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et sérieuse en vertu de la *Loi sur les normes du travail*⁶⁰, la Commission des relations du travail « se limite à vérifier l'existence du manquement reproché au salarié et à confirmer la mesure imposée par l'employeur ou à l'infirmer si l'employeur a agi d'une manière arbitraire, discriminatoire, déraisonnable ou abusive »⁶¹. Ainsi, les recours sont assez limités en rapports individuels de travail, en comparaison aux rapports collectifs où l'employé pourra contester la suspension administrative via la procédure de griefs.

En rapports individuels et collectifs, l'employeur doit évaluer la situation, soit mener une enquête, avant d'imposer une suspension administrative ou disciplinaire. L'employeur pourra, à la suite de cette enquête, suspendre administrativement ou disciplinairement l'employé lorsqu'un manquement est observé. Toutefois, qu'en est-il des cas où l'employeur suspend un employé *pendant* l'enquête conduite afin de vérifier s'il a réellement commis un manquement? En effet, une suspension administrative peut être imposée pour fins d'enquête, lorsque le salarié fait l'objet d'allégations et que l'employeur désire protéger ses intérêts, son image et sa réputation⁶². Cette mesure, imposée pendant la tenue de l'enquête destinée à vérifier la véracité d'allégations qui ne sont toujours pas avérées, est considérée comme une mesure administrative en raison de sa nature non-disciplinaire. Dans le cadre de cette recherche, nous allons traiter de la suspension pour fins d'enquête puisqu'elle se distingue des autres suspensions administratives : en effet, le manquement commis par le salarié n'a pas

⁵⁹ Il existe des recours spécialisés pouvant conduire à l'annulation de sanctions imposées uniquement en raison des antécédents judiciaires de l'employé, ce qui est prohibé à l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

⁶⁰ *Loi sur les normes du travail*, précitée, articles 124 à 131.

⁶¹ Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », précité, paragraphe 35.

⁶² Brière, Jean-Yves; Morin, Fernand; Roux, Dominic; Villaggi, Jean-Pierre, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e édition, Wilson et Lafleur, 2010, paragraphe II-166.

encore été établi; il fait seulement l'objet d'allégations. Aussi, la suspension pour fins d'enquête est particulière en raison de sa nature préventive, contrairement aux autres suspensions qui visent à punir ou à réhabiliter le salarié. Par ailleurs, la Cour suprême du Canada a rendu en 2004 la décision *Cabiakman*, qui crée un précédent en matière de suspension pour fins d'enquête. La section subséquente traitera de la spécificité de la suspension pour fins d'enquête, qui est l'objet central de la présente étude.

II- La suspension pour fins d'enquête

La suspension pour fins d'enquête est une mesure administrative permettant à l'employeur de suspendre la prestation de travail du salarié pendant une enquête portant sur des actes allégués qui sont susceptibles d'entacher la réputation ou l'image de l'entreprise. Cette mesure est donc imposée temporairement dans le but de vérifier si le salarié a réellement commis un manquement disciplinaire ou non-disciplinaire. En 2004, les principes applicables en matière de suspension pour fins d'enquête ont été précisés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Cabiakman*. Dans cette affaire, la Cour suprême avait notamment décidé que le pouvoir de l'employeur de suspendre la prestation de travail du salarié est limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise. Aussi, la suspension pour fins d'enquête doit être temporaire et d'une durée déterminée ou déterminable, sinon elle pourrait être considérée comme étant une résiliation unilatérale du contrat de travail. Ensuite, la suspension pour fins d'enquête est en principe imposée avec solde; certaines circonstances exceptionnelles pourraient donc justifier l'absence de traitement du salarié suspendu pour ces raisons. La prochaine section exposera la spécificité de cette mesure administrative, pour ensuite présenter la procédure d'enquête qui y est associée et les principes qui se dégagent de l'arrêt *Cabiakman*.

A- La suspension pour fins d'enquête : une mesure administrative

La suspension pour fins d'enquête est une mesure administrative qui permet à l'employeur de suspendre temporairement les effets du contrat qui l'unit au travailleur, afin de

faire enquête sur son comportement⁶³. Conséquemment, cette mesure découle d'allégations concernant le salarié, qui est soupçonné d'avoir posé certains gestes pouvant nuire à la réputation ou à l'image de l'entreprise. En effet, elle vise à écarter l'employé de son lieu de travail dans l'attente d'une décision concernant la véracité des allégations; elle n'est donc imposée que pour le temps d'enquête préalable à une décision sur le fond⁶⁴. La suspension pour fins d'enquête est considérée comme étant une mesure administrative puisque son but n'est pas de punir le travailleur pour un geste fautif qu'il a volontairement commis. Toutefois, cette mesure ne résulte pas de l'incapacité physique ou intellectuelle du salarié, mais d'une situation d'une certaine gravité qui nécessite de l'éloigner impérativement de son lieu de travail⁶⁵. L'employeur peut donc suspendre la prestation du travail du salarié pour le temps d'une enquête afin de protéger les intérêts de l'entreprise.

Tel que mentionné précédemment, le pouvoir de suspension unilatérale et temporaire de l'exécution de la prestation de travail n'est pas explicitement prévu ni défini par la loi. La suspension pour fins d'enquête trouverait sa source dans la définition du contrat individuel de travail, énoncée à l'article 2085 du *Code civil du Québec*. En effet, cet article consacre le pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur à l'égard de la prestation de travail du salarié, ce qui lui accorde le droit de suspendre l'exécution de celle-ci. L'employeur, en tant que dirigeant de l'entreprise, doit prendre les décisions nécessaires afin de protéger les intérêts de celle-ci ; la suspension de la prestation de travail du salarié est donc légitime lorsque les allégations le concernant compromettent les intérêts de l'entreprise. Le pouvoir de suspension de l'employeur pour des motifs imputables au salarié fait donc partie de tout contrat de travail, puisqu'il découle du pouvoir de direction qu'accepte implicitement le salarié contractant⁶⁶.

Plusieurs situations permettent d'illustrer l'utilisation d'une suspension pour fins d'enquête. Par exemple, un arbitre a maintenu la suspension pour fins d'enquête d'un employé soupçonné d'avoir prononcé des menaces de lésions corporelles à l'égard d'un collègue dans

⁶³Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, précité, page 259.

⁶⁴Brière, Jean-Yves; Morin, Fernand; Roux, Dominic; Villaggi, Jean-Pierre, *Le droit de l'emploi au Québec*, précité, paragraphe II-166.

⁶⁵Bernier, Linda et al ; *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, précité, page I/2-159.

⁶⁶Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, précité, page 260.

le cadre de ses fonctions. Conséquemment, il a été suspendu pour le temps d’une enquête destinée à déterminer la véracité des gestes qui lui étaient reprochés⁶⁷. Par ailleurs, des allégations de menaces proférées à l’égard d’un collègue à l’extérieur des heures de travail ont également justifié une telle mesure. Ici, la suspension vise à protéger la santé et la sécurité des collègues de l’employé suspendu pour le temps de l’enquête⁶⁸. Pareillement, un arbitre a maintenu la suspension pour fins d’enquête d’un employé soupçonné d’intimidation envers un collègue. L’enquête menée par l’employeur a consacré la véracité de ces allégations; une suspension disciplinaire s’en est donc suivie⁶⁹. Aussi, une telle mesure peut être imposée lorsque l’employeur a de sérieux doutes sur les raisons invoquées par un employé pour justifier une absence non-autorisée⁷⁰. Dans un tel cas, l’employeur peut faire enquête dans le but de vérifier les déclarations de l’employé, considérées comme étant douteuses. Si ces allégations étaient avérées, l’employeur serait en droit d’imposer une mesure disciplinaire à l’employé suite à la suspension pour fins d’enquête. De plus, un professeur d’une école secondaire a déjà été suspendu pour fins d’enquête puisqu’il faisait l’objet de plaintes concernant des propos condamnables qu’il aurait tenus envers ses étudiants⁷¹. Ici, la gravité des allégations portait atteinte à la réputation de l’école où le professeur enseignait, légitimant ainsi l’imposition de cette mesure par l’arbitre. Dans un autre cas, un arbitre a maintenu la suspension pour fins d’enquête imposée à un facteur soupçonné de s’être «emparé du chèque de bien être social d’un client»⁷². Ces allégations pouvaient entacher la réputation de la Société canadienne des postes, justifiant ainsi la nécessité de suspendre le facteur pour le temps de l’enquête préalable à la décision sur le fond.

⁶⁷*Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP/FTQ) et Montréal (Ville de) (Direction des affaires pénales et criminelles)*, (Robert Morin), [2011] no. AZ-50752293 (T.A.), paragraphe 8.

⁶⁸*Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Fabrique Notre-Dame de Montréal et Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal (Donald Guérin)*, [2008] no. AZ-50493844 (T.A.), paragraphe 2.

⁶⁹*Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec (CSN) et Société des alcools du Québec (Alain Audoin)*, [2012] no. AZ-50894203 (T.A.), paragraphe 141.

⁷⁰*Syndicat des salariées et salariés de General Dynamics produits de défense et systèmes tactiques-Canada — usine St-Augustin (CSN) et General Dynamics produits de défense et systèmes tactiques-Canada (Marc Tremblay)*, [2012] no. AZ-50820558 (T.A.), paragraphe 105.

⁷¹*Syndicat des enseignantes et enseignants de l’Académie des arts et du design et Académie des arts et du design, Institut Teccart, Rive-Sud inc. (David Lambert)*, [2011] no. AZ-50794057 (T.A.), paragraphe 32.

⁷²*Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes et Société canadienne des postes*, [2005] no. AZ-50320531 (T.A.), paragraphe 2.

Tel que démontré par les situations précédemment mentionnées, les situations pouvant conduire à une suspension pour fins d'enquête sont très variées. Aussi, certaines formalités sont associées spécifiquement à l'enquête menée par l'employeur. La section suivante fera état de la procédure d'enquête qui s'applique dans une telle situation.

B- La procédure d'enquête

L'employeur doit faire preuve de prudence avant d'imposer des mesures disciplinaires ou administratives à un salarié ou de le suspendre pendant qu'il mène une enquête sur les manquements qui lui sont reprochés⁷³. En effet, «le droit à la sauvegarde de la dignité, de l'honneur et de la réputation des employés peut être [...] atteint par l'employeur lorsque celui-ci, préalablement à l'imposition d'une mesure disciplinaire ou administrative, n'effectue pas une enquête appropriée»⁷⁴. Ainsi, en omettant d'enquêter sur les actes allégués, l'employeur peut contrevenir à la *Charte des droits et libertés de la personne*⁷⁵, qui prévoit que «toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation»⁷⁶. La négligence de la procédure d'enquête peut donc causer un préjudice sérieux au travailleur, qui pourrait être injustement accusé d'actes non avérés. Ainsi, l'employeur doit agir équitablement et être guidé par la bonne foi lorsqu'il mène une enquête. Par ailleurs, il doit conduire une enquête sérieuse et suffisante avant d'imposer une mesure et donner l'opportunité au salarié d'être entendu et de s'expliquer sur les allégations. Dans le cas contraire, l'employeur pourrait être accusé «d'atteinte illicite et intentionnelle à la dignité, à l'honneur»⁷⁷ de l'employé en question, contrevenant ainsi aux droits fondamentaux protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Toutefois, est-il toujours nécessaire de suspendre l'employé lors de l'enquête? En effet, il a été établi que la décision de l'employeur de suspendre l'employé lors de l'enquête ne doit

⁷³Di Iorio, Nicola ; Grenier Mélanie, «Le suspense du suspendu : quel est son dû?» dans Barreau du Québec. Service de la formation permanente, *Développements récents en droit du travail* (2005), vol. 224, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2005, page 191.

⁷⁴Bernier, Linda et al., *Les droits de la personne et les relations du travail*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2013, page 29-3.

⁷⁵*Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12

⁷⁶*Idem.*, article 4. L'article 2087 du *Code civil du Québec* prévoit également la protection de la dignité du salarié.

⁷⁷Bernier, Linda et al., *Les droits de la personne et les relations du travail*, précité, page 29-5.

pas être abusive, déraisonnable ou discriminatoire⁷⁸. En 2004, la Cour suprême a précisé dans l'arrêt *Cabiakman* les situations où l'employeur peut suspendre la prestation de travail du salarié pendant une enquête. La section suivante présentera une analyse de l'arrêt *Cabiakman* et des principes qui s'en dégagent, afin d'en analyser éventuellement la portée en droit du travail.

C- L'arrêt Cabiakman

Cabiakman est un arrêt de la Cour suprême du Canada rendu unanimement en 2004 par les juges Iacobucci, Bastarache, Binnie, Arbour, LeBel, Deschamps et Fish. Le litige opposait Gilbert Cabiakman et son employeur, en l'occurrence l'Industrielle-Alliance Compagnie d'Assurance sur la vie. Dans cette affaire, l'employeur avait imposé une suspension sans solde à son employé qui faisait l'objet d'accusations criminelles⁷⁹. Toutefois, le contrat individuel qui liait les parties ne traitait pas du pouvoir de suspension de l'employeur. Par conséquent, la décision de la Cour suprême visait à déterminer si l'employeur avait le droit de suspendre un employé pour fins d'enquête et s'il avait «l'obligation de rémunérer un employé pendant la durée d'une suspension qualifiée d'administrative qu'il a imposée pour protéger l'intérêt de l'entreprise et celui de sa clientèle alors que l'employé faisait l'objet d'accusations criminelles»⁸⁰. La présente section fera état des circonstances de l'affaire et d'une analyse des questions en litige, afin de dégager les principes qui s'appliquent en matière de suspension pour fins d'enquête lors d'un contrat individuel de travail.

Dans cette affaire, Cabiakman avait conclu un contrat à durée indéterminée avec l'Industrielle-Alliance, pour un poste de directeur des ventes. Ce contrat comportait une garantie de salaire pour deux ans⁸¹. Trois mois après son embauche, soit le 10 novembre 1995, il est arrêté à son domicile pour tentative d'extorsion. En effet, «il est accusé d'avoir comploté

⁷⁸D'Aoust, Claude ; Leclerc, Louis ; Trudeau, Gilles, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, précité, page 81.

⁷⁹Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, précité, page 259.

⁸⁰*Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 1.

⁸¹*Idem.*, paragraphe 9.

en vue d'extorquer son courtier en valeurs mobilières»⁸²; la malversation aurait donc été commise à l'extérieur du travail. Suite à cette arrestation, il est incarcéré pour trois jours et plaide non-coupable aux accusations portées contre lui. La semaine suivante, Cabiakman informe son employeur de son arrestation, qui le suspend sans solde le 1^{er} décembre 1995 jusqu'à ce que les tribunaux rendent une décision⁸³.

La suspension pour fins d'enquête a été imposée en raison du lien entre la nature des accusations et les fonctions que l'employé occupait à l'Industrielle-Alliance. De plus, le but de cette mesure consistait à «sauvegarder l'image de l'entreprise, sa réputation et l'intégrité de ses relations avec sa clientèle»⁸⁴, en plus de protéger les clients de l'entreprise. Toutefois, la décision précise que l'employeur n'a pas permis à Cabiakman de s'expliquer en ce qui concerne les accusations et n'a pas fait enquête sur celles-ci.

Initialement, Cabiakman a intenté en 1996 un recours à l'encontre de son employeur pour congédiement sans motif sérieux. En effet, il estimait avoir été congédié puisqu'il a été suspendu sans solde pour une période indéterminée⁸⁵; il demandait des dommages et intérêts en raison de la rupture unilatérale de son contrat à durée indéterminée. L'enquête préliminaire eut lieu le 21 novembre 1996, et Cabiakman fut innocenté le 8 octobre 1997. Suite à son acquittement, il a retrouvé son poste à l'Industrielle-Alliance et il y travaillait toujours au moment de la décision de la Cour suprême en juillet 2004⁸⁶.

En Cour supérieure, Cabiakman a allégué «qu'en le suspendant pour une période indéterminée qui durera deux ans, l'employeur posait un geste équivalent à un congédiement»⁸⁷. Suite à une analyse des circonstances de l'affaire, la Cour supérieure a confirmé le droit de l'employeur de suspendre Cabiakman pour fins d'enquête. Toutefois, elle a considéré que l'inexécution de son

⁸²*Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 11.

⁸³*Idem.*, paragraphe 13.

⁸⁴*Idem.*, paragraphe 14.

⁸⁵*Idem.*, paragraphe 15.

⁸⁶*Idem.*, paragraphe 16.

⁸⁷*Cabiakman c. Industrielle Alliance, compagnie d'assurance sur la vie*, [2000] no. AZ-00021507 (C.S.), paragraphe 42.

obligation de le rémunérer⁸⁸ n'était pas justifiée ; elle a donc condamné l'Industrielle-Alliance à payer le salaire perdu pendant la suspension. Par la suite, la Cour d'appel a confirmé à l'unanimité le jugement de la Cour supérieure en 2002⁸⁹.

Lorsqu'elle a été saisie du présent litige, la Cour suprême devait déterminer si l'employeur avait le droit de suspendre un employé pour fins d'enquête, en plus de définir les modalités qui encadrent une telle mesure. D'abord, la Cour suprême souligne qu'elle «réfère bien à la suspension administrative comme étant une mesure préventive en vue de protéger les intérêts de l'employeur contre un préjudice éventuel. De plus, il s'agit d'une mesure prise à l'égard d'une personne accusée et non condamnée»⁹⁰. Aussi, elle précise que la suspension pour fins d'enquête imposée en raison d'actes imputables au salarié fait partie de tout contrat individuel de travail, puisqu'elle provient de l'état de subordination de l'employé en vertu du contrat de travail. En effet,

«L'existence et l'acceptation de ce rapport [de subordination] signifient que le salarié reconnaît qu'il s'intègre dans le cadre d'un ensemble, l'entreprise que dirige l'employeur, et qu'il accepte le pouvoir de décision de celui-ci et la nécessité que son travail se situe dans la finalité de cet ensemble. L'acceptation de ce pouvoir constitue une condition implicite de la fonction du contrat de travail qui devient ainsi une partie de son contenu. La naissance de ce rapport de subordination signifie que le salarié admet que l'employeur doit prendre les décisions nécessaires dans l'intérêt de l'entreprise et que sa propre prestation de travail doit s'exécuter dans le cadre de celles-ci et suivant les orientations qu'elles prévoient, sous réserve des ententes explicites ou implicites qui ont pu intervenir entre les parties.»⁹¹

Néanmoins, ce pouvoir de suspension pour fins d'enquête est limité et doit être exercé selon les quatre conditions suivantes :

«(1) la mesure prise doit être nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise; (2) la bonne foi et le devoir d'agir équitablement doivent guider l'employeur dans sa décision d'imposer une suspension administrative; (3) l'interruption provisoire de la prestation de l'employé doit être prévue pour une

⁸⁸*Cabiakman c. Industrielle Alliance, compagnie d'assurance sur la vie*, (C.S.), précitée, paragraphe 80.

⁸⁹*Industrielle-Alliance (L'), compagnie d'assurance sur la vie c. Cabiakman* [2002] no. AZ-03019535 (C.A.) paragraphe 25.

⁹⁰Di Iorio, Nicola ; Grenier Mélanie, «Le suspense du suspendu : quel est son dû?», précité, page 197.

⁹¹*Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 55.

durée relativement courte, déterminée ou déterminable, faute de quoi elle se distinguerait mal d'une résiliation ou d'un congédiement pur et simple; (4) la suspension est en principe imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels qui ne se posent pas en l'espèce.»⁹²

Ainsi, il faut que le maintien du salarié dans ses fonctions entraîne un préjudice réel, sérieux et immédiat sur les affaires légitimes de l'employeur⁹³. Par ailleurs, la Cour suprême explique que certains facteurs, déjà développés dans la jurisprudence arbitrale de griefs, pourront déterminer le bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête. Conséquemment, lorsqu'ils sont saisis d'un litige en la matière, les tribunaux pourront analyser les éléments suivants :

«La suffisance du lien entre l'acte reproché et le genre d'emploi occupé; la nature même des accusations; l'existence de motifs raisonnables de croire que le maintien, même temporaire, du lien d'emploi serait préjudiciable à l'entreprise ou à la réputation de l'employeur; la présence d'inconvénients immédiats et importants ne pouvant être contrés de façon pratique par d'autres mesures (p. ex. affecter l'employé à un autre poste). On peut aussi vérifier si la suspension avait pour but de protéger l'image du service que l'employeur a la charge de gérer et tenir compte notamment des facteurs suivants : l'atteinte à la réputation de l'employeur, la nécessité de protéger le public, les motivations et le comportement de l'employeur lors de la suspension, la bonne foi de l'employeur lors de la prise des mesures, l'absence d'intention vexatoire ou discriminatoire.»⁹⁴

Ainsi, des principes issus du droit des rapports collectifs du travail sont utilisés par la Cour suprême pour trancher le pourvoi, qui traite d'un contrat individuel.

La Cour suprême s'est également prononcée sur l'obligation de l'employeur de mener lui-même une enquête afin de s'assurer de la véracité des accusations. D'abord, elle spécifie que l'employeur devra évaluer sérieusement les circonstances de chaque affaire avant d'imposer une suspension pour fins d'enquête. Toutefois, elle explique que «de façon générale, l'employeur n'aura pas à mener sa propre enquête»⁹⁵, plus spécifiquement dans le

⁹²*Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 65.

⁹³*Idem.*, paragraphe 66.

⁹⁴*Idem.*, paragraphe 67.

⁹⁵*Idem.*, paragraphe 68.

cas où les accusations sont de nature criminelle⁹⁶. La Cour suprême est donc nébuleuse en ce qui concerne l'obligation d'enquête, qui varierait selon la nature des manquements allégués. Ainsi, on pourrait conclure que l'enquête n'est pas obligatoire dans tous les cas, mais que l'employeur doit agir avec sérieux, bonne foi et équité lorsqu'une enquête s'impose. Néanmoins, la Cour indique que l'employeur doit laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits s'il le désire⁹⁷ ; l'Industrielle-Alliance a nié ce droit à Cabiakman au moment de la suspension.

Enfin, la Cour suprême devait se prononcer sur le droit de l'employeur d'imposer une suspension sans solde, tel que l'a fait l'Industrielle-Alliance dans la présente affaire. Lors d'une telle suspension administrative, l'employé est disponible pour travailler ; toutefois, l'employeur l'empêche de fournir sa prestation de travail afin de préserver les intérêts de l'entreprise. En conséquence, la Cour considère que l'employé n'a pas à subir la suspension de sa prestation de travail et simultanément celle de son salaire. De plus, on ne peut pas «refuser le paiement du salaire à un employé qui demeure disponible»⁹⁸. Le pouvoir de l'employeur d'imposer une suspension administrative à l'employé ne le dispense donc pas son obligation de le rémunérer.

La Cour suprême considère qu'une suspension sans solde à laquelle l'employé n'a pas consenti pourra être considérée comme étant un congédiement déguisé. Dans un tel cas, l'employeur manque à ses obligations de fournir le travail convenu et la rémunération qui en est la contrepartie, tel qu'il est prévu à l'article 2087 du *Code civil du Québec*. L'employé pourrait donc assimiler la suspension sans solde à une résiliation unilatérale du contrat sans motif sérieux et réclamer des indemnités tenant lieu de délai-congé⁹⁹. La Cour suprême a spécifié qu'une suspension pour fins d'enquête «est en principe imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels»¹⁰⁰. Conséquemment, certaines situations exceptionnelles

⁹⁶Cabiakman c. Industrielle-Alliance, *Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 68.

⁹⁷Idem., paragraphe 68.

⁹⁸Idem., paragraphe 79.

⁹⁹Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », précité, paragraphe 35.

¹⁰⁰Cabiakman c. Industrielle-Alliance, *Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 51.

pourraient justifier l'absence de traitement du salarié suspendu pour fins d'enquête : la Cour suprême ne définit cependant pas ces situations.

Par ailleurs, une suspension avec solde pourra également être traitée comme un congédiement si l'employeur ne réintègre pas le salarié. Le contrat de travail n'est donc pas résilié lors de la suspension ; il est seulement suspendu et se poursuit après le terme de la mesure. En effet, «il existe une condition implicite de rétablissement de la situation juridique des parties après la cessation de la cause de l'inexécution des fonctions du salarié»¹⁰¹. Ainsi, l'employeur doit réintégrer le salarié au terme de la suspension, avec ou sans mesures disciplinaires ou administratives suivant l'issue de l'enquête¹⁰².

En définitive, la Cour suprême conclut en déclarant que «dans le présent dossier, dans le contexte d'une suspension qui a toujours conservé un caractère administratif, on ne retrouve pas de motif de refuser le paiement du salaire à un employé qui demeure disponible»¹⁰³.

Cabiakman a donc établi des principes importants en ce qui concerne la suspension pour fins d'enquête en rapports individuels de travail. Notre mémoire tentera de voir si ces principes sont aussi appliqués en matière de suspension pour fins d'enquête dans les rapports collectifs de travail. La prochaine section présentera notre problématique de manière plus détaillée ainsi que les questions de recherche qui en découlent.

III – Problématique

L'arrêt *Cabiakman* porte sur la suspension pour fins d'enquête d'un salarié faisant l'objet d'accusations criminelles dans le cadre d'un contrat individuel du travail régi par les dispositions du *Code civil du Québec*. Même si cette affaire relève du droit des rapports individuels de travail, la Cour suprême affirme que certains facteurs développés dans la jurisprudence arbitrale de griefs, notamment ceux se rapportant aux intérêts légitimes de

¹⁰¹ *Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 71.

¹⁰² Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », précité, paragraphe 30.1.

¹⁰³ *Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 79.

l'entreprise et à la bonne foi de l'employeur, peuvent guider les tribunaux devant juger du caractère justifié de la suspension pour fins d'enquête d'un salarié faisant l'objet de telles accusations¹⁰⁴. De plus, elle indique que la conclusion à laquelle elle en arrive concernant la suspension avec solde est «parfaitement compatible avec la grande partie de la jurisprudence relative à l'application des conventions collectives»¹⁰⁵, faisant ici référence tant à la jurisprudence arbitrale québécoise qu'à celle des autres provinces¹⁰⁶. Toutefois, cette compatibilité avec la jurisprudence québécoise ne nous semble pas parfaite ; en effet, un examen exploratoire de sentences arbitrales québécoises antérieures à *Cabiakman* montre que la suspension pour fins d'enquête sans solde y était permise, ce que la Cour suprême limite grandement dans cet arrêt. La jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à *Cabiakman* tient-elle compte de ces limites ? Par ailleurs, la Cour suprême énonce quatre conditions qui limitent le pouvoir de suspension pour fins d'enquête de l'employeur et nomme d'autres critères issus de la jurisprudence arbitrale qui **pourraient** être pris en compte par les tribunaux. Les instances décisionnelles ne seraient donc pas liées par ces derniers critères - elles ont le choix de les utiliser ou non – mais elles pourraient se sentir désormais liées par les quatre conditions formulées par la Cour suprême. Qu'en est-il de la jurisprudence arbitrale postérieure à *Cabiakman* : y réfère-t-on aux quatre conditions énoncées par la Cour suprême ? Ainsi, il convient de se questionner sur la compatibilité de *Cabiakman* avec la jurisprudence arbitrale québécoise.

A- Première question de recherche : la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure à Cabiakman

Les principes formulés dans l'arrêt *Cabiakman* en matière de suspension pour fins d'enquête sont-ils compatibles avec les principes issus de la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure à cet arrêt? Telle est la première question de recherche à laquelle nous avons tenté de répondre. Nous avons vérifié en particulier le contenu de la jurisprudence arbitrale antérieure à l'arrêt *Cabiakman* sur deux sujets : les conditions qui permettent à l'employeur de

¹⁰⁴ *Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphes 64 à 68.

¹⁰⁵ *Idem.*, paragraphe 79.

¹⁰⁶ *Idem.*, paragraphe 70.

suspendre un salarié pendant une enquête et la présence ou l'absence de rémunération pendant la suspension. Ainsi, il sera possible de déterminer si l'arrêt *Cabiakman* a introduit des principes différents de ceux qui existaient dans la jurisprudence arbitrale.

B- Deuxième question de recherche : la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à Cabiakman

La jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à l'arrêt *Cabiakman* s'y réfère-t-elle et en applique-t-elle les principes? Cette question permet de cerner l'influence de l'arrêt *Cabiakman* sur l'évolution de la jurisprudence arbitrale au Québec. Ici, nous vérifions si les arbitres de grief utilisent cet arrêt, s'ils en appliquent les principes et si cela a pour effet de modifier les principes qui existaient dans la jurisprudence arbitrale antérieure.

L'examen de la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à *Cabiakman* nous a également permis de vérifier si celle-ci précise les principes établis dans cet arrêt. En effet, l'application des principes en matière de suspension pour fins d'enquête établis dans l'arrêt *Cabiakman* dépend des circonstances de chaque situation. Ainsi, la Cour suprême indique que la suspension doit être en principe imposée avec solde¹⁰⁷ mais elle n'écarter pas la possibilité que cette mesure administrative soit imposée sans rémunération. La Cour écrit que certaines circonstances exceptionnelles pourraient justifier l'absence de traitement du salarié suspendu, sans préciser quelles sont ces circonstances. De plus, la Cour suprême spécifie que l'employeur n'aurait généralement pas l'obligation de faire enquête sur les actes reprochés au salarié, plus précisément lorsque le manquement allégué est de nature criminelle¹⁰⁸. Il reste que certaines situations pourraient enclencher cette obligation de l'employeur. Conséquemment, les conditions d'exercice de la suspension pour fins d'enquête demeurent circonstanciées ; elles n'ont pas été explicitement prescrites par la Cour suprême et on peut penser qu'il reviendra à la jurisprudence arbitrale de les préciser.

¹⁰⁷ *Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 62.

¹⁰⁸ *Idem.*, paragraphe 68.

Par ces deux premières questions de recherche, nous sommes en mesure d'évaluer l'influence de l'arrêt *Cabiakman* sur le traitement de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs de travail. Simultanément, nous étudions le traitement de la suspension pour fins d'enquête par les tribunaux d'arbitrage afin de déterminer les circonstances particulières qui justifient une telle mesure en rapports collectifs.

C- Troisième question de recherche : les thèses pouvant être liées à l'influence ou l'absence d'influence de Cabiakman sur la jurisprudence arbitrale québécoise

Les deux premières questions de recherche nous ont permis de vérifier si l'arrêt *Cabiakman* a influencé la jurisprudence arbitrale québécoise en matière de suspension pour fins d'enquête. La troisième question de recherche, formulée à titre exploratoire, a pour but de corréler cette l'influence ou cette absence d'influence de *Cabiakman* aux thèses qui existent en droit du travail concernant l'application des principes issus du droit commun aux rapports collectifs du travail. Certains auteurs les considèrent comme étant une source de droit supplétive, alors que d'autres écartent complètement leur apport. L'influence ou l'absence d'influence de *Cabiakman* sur la jurisprudence arbitrale québécoise pourrait-elle être corrélée au rattachement des sentences arbitrales à la thèse de la coexistence ou à la thèse de l'autonomie? Les sections subséquentes présenteront ces deux thèses ainsi que leurs effets potentiels sur notre objet de recherche.

1. Thèse de l'autonomie

La thèse de l'autonomie est l'approche dominante en droit du travail québécois. Les tenants de cette thèse considèrent que les rapports collectifs et individuels de travail sont deux sources de droit mutuellement exclusives, puisque le régime établi par le *Code du travail* dérogerait à celui du *Code civil du Québec*¹⁰⁹. En effet, les défenseurs de la thèse de

¹⁰⁹ Vallée, Guylaine, «Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun», dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », Rapports individuels et collectifs du travail, fasc. 2, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles, paragraphe 34.

l'autonomie concluent «à la disparition ou à la suspension du contrat de travail»¹¹⁰. De ce fait, le contrat individuel serait inexistant ou en dormance en présence de rapports collectifs en raison du pouvoir de représentation exclusif du syndicat; en effet, «le pouvoir de contracter relativement à un même objet ne peut [...] résider à la fois chez le représentant et le représenté»¹¹¹. Cette exclusion du contrat individuel marque ainsi la disparition de la liberté individuelle de contracter de l'employé représenté par un syndicat. Conséquemment, lors de rapports collectifs, «le droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus»¹¹². Les principes concernant le contrat individuel de travail ne s'appliquent donc pas en présence d'une convention collective.

Les défenseurs de la thèse de l'autonomie excluent tout caractère supplétif du *Code civil du Québec* en droit des rapports collectifs de travail. En conséquence, ils considèrent que les obligations des parties au contrat de travail «découleraient des usages que la convention collective véhicule et feraient même partie de son contenu implicite»¹¹³. L'usage se définit comme étant «une clause tacite, sous-entendue dans une convention, à raison d'une pratique établie, pratique locale ou professionnelle que les particuliers suivent dans leurs relations juridiques et à laquelle ils sont censés se soumettre à moins de stipulation contraire»¹¹⁴. Par ailleurs, «le contenu implicite de la convention collective peut aussi se rapporter aux droit et obligations qui découlent naturellement du contrat de travail»¹¹⁵. En ce sens, le pouvoir de direction de l'employeur, «inhérent au rapport de subordination propre au travail salarié (arrêt *Cabiakman*), fait partie [...] de la convention collective qui peu[t], tout comme la loi, en baliser l'exercice »¹¹⁶. Ainsi, «l'application supplétive possible de certains principes généraux du droit commun, non incompatibles avec le régime de la convention collective demeurerait

¹¹⁰ Vallée, Guylaine, «Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun», précité, paragraphe 33, qui cite *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718, 725.

¹¹¹ Verge, Pierre ; « Le contrat de travail selon le Code civil du Québec: pertinence ou impertinence? » (1993), 24 R.G.D. 237, page 249.

¹¹² Vallée, Guylaine, «Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun», précité, paragraphe 33.

¹¹³ *Idem.*, paragraphe 36.

¹¹⁴ Bich, Marie-France, « Le pouvoir disciplinaire de l'employeur — fondements civils » (1988), 22 R.J.T. 85, page 100.

¹¹⁵ Coutu, Michel ; Fontaine, Laurence Léa ; Marceau, Georges, *Droit des rapports collectifs de travail au Québec*, précité, page 603.

¹¹⁶ Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », précité, point-clé 18.

[...] possible»¹¹⁷. Conséquemment, certains principes généraux du *Code civil du Québec*, par exemple les obligations de bonne foi et de loyauté, s'appliquent à toute convention collective¹¹⁸, hormis ceux qui traitent du contrat individuel de travail.

Ainsi, on peut penser que les principes issus de l'arrêt *Cabiakman* ne seraient pas appliqués dans les sentences arbitrales s'inscrivant dans la thèse de l'autonomie puisque le contrat individuel de travail y est écarté en rapports collectifs. Les sentences rattachées à cette thèse ne s'appuieraient donc pas sur *Cabiakman* afin de juger de la légitimité d'une suspension pour fins d'enquête.

2. Thèse de la coexistence

D'un autre côté, les tenants de la thèse de la coexistence considèrent le *Code civil du Québec* comme étant une source de droit supplétive. En effet, ils considèrent que les deux sources de droit ici étudiées, soit le *Code du travail* et le *Code civil du Québec*, sont de même niveau hiérarchique et sont donc complémentaires¹¹⁹. De plus, ils soutiennent que «l'existence d'une convention collective n'a pas d'effet sur l'existence même du contrat de travail. Toutefois, la convention collective influe sur le contenu du contrat individuel de travail qui doit être conforme à cette «loi du lieu collectivement négociée»»¹²⁰. De ce fait, le contenu du contrat individuel ne doit pas contredire les dispositions de la convention collective, qui a ici «un effet s'apparentant à une norme minimale ou d'ordre public social sur le contrat de travail»¹²¹. Contrairement aux défenseurs de la thèse de l'autonomie, les tenants de la thèse de la coexistence ne concluent pas à la disparition de la liberté individuelle de contracter en rapports collectifs de travail; elle serait plutôt encadrée par la convention collective.

De plus, les défenseurs de la thèse de la coexistence soutiennent que les obligations de l'employé et de l'employeur en rapports collectifs proviennent du *Code civil du Québec*. En

¹¹⁷Verge, Pierre, « Le contrat de travail selon le Code civil du Québec: pertinence ou impertinence? » précité, page 250.

¹¹⁸*Idem.*

¹¹⁹Vallée, Guylaine, «Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun», précité, paragraphe 38.

¹²⁰*Idem.*, paragraphe 39.

¹²¹*Idem.*, paragraphe 41.

effet, ils considèrent que le contrat individuel n'y est pas suspendu : les obligations qui en découlent subsisteraient donc en présence d'une convention collective. Conséquemment, les obligations issues du droit civil compatibles avec le contenu de la convention collective demeurent ici en vigueur ; toutefois, leurs modalités seront souvent précisées par ses dispositions¹²². Ainsi, selon les défenseurs de cette thèse, les arbitres de griefs devront d'abord appliquer les obligations prévues à la convention collective et ensuite celles qui proviennent du contrat individuel de travail¹²³.

Ainsi, on peut penser que les principes issus de l'arrêt *Cabiakman* seraient appliqués dans les sentences arbitrales rattachées à la thèse de la coexistence puisque le contrat individuel de travail ne disparaît pas en présence d'une convention collective. Conséquemment, les sentences s'inscrivant dans cette approche se réfèreraient aux principes de *Cabiakman* afin de juger du bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête, sauf si la convention collective prévoit une procédure différente ou plus avantageuse en la matière.

Somme toute, l'analyse des auteurs en ce qui concerne la compatibilité des régimes de rapports individuels et collectifs demeure toujours problématique en droit du travail. En effet, certains adhèrent à la thèse de l'autonomie, alors que d'autres préfèrent celle de la coexistence. Conséquemment, l'analyse de la jurisprudence arbitrale québécoise en matière de suspension pour fins d'enquête nous permettra d'apporter des précisions théoriques et pratiques en ce qui concerne l'influence du droit civil en rapports collectifs. Pour ce faire, nous avons analysé l'utilisation de *Cabiakman* par les arbitres québécois, ce qui pourrait ainsi donner des pistes quant à la compatibilité de ces deux sources de droit dans la jurisprudence arbitrale. Ainsi, nous avons analysé l'influence de *Cabiakman* sur le traitement de la suspension pour fins d'enquête par les arbitres, en plus d'explorer les sources de cette influence sur la jurisprudence arbitrale. Les résultats de nos recherches pourront donc avoir des effets en droit du travail et en gestion des ressources humaines.

¹²²D'Aoust, Claude ; Leclerc, Louis ; Trudeau, Gilles, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, précité, page 39.

¹²³*Idem.*, page 40.

Le prochain chapitre présentera le modèle d'analyse qui guide la présente recherche. D'abord, nous exposerons le modèle conceptuel à l'origine de cette recherche, soit les différentes variables qui y sont mobilisées. Ensuite, nous présenterons le modèle opératoire détaillant les différentes dimensions que nous analyserons afin de répondre à nos questions de recherche. Finalement, nous détaillerons la méthodologie utilisée dans la présente recherche.

CHAPITRE II

Modèle d'analyse

Tel que mentionné précédemment, cette recherche vise à déterminer l'influence de l'arrêt *Cabiakman* sur le traitement de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs. Plus précisément, nous examinons d'abord si les principes formulés dans l'arrêt *Cabiakman* en matière de suspension pour fins d'enquête sont compatibles avec les principes issus de la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure à cet arrêt. Ensuite, nous analysons le processus décisionnel des arbitres saisis de litiges en la matière, afin d'examiner si les critères qu'ils retiennent afin de justifier la suspension pour fins d'enquête reprennent ceux de *Cabiakman*. De plus, nous cherchons à déterminer si l'influence de *Cabiakman* sur la jurisprudence arbitrale québécoise pourrait être reliée au rattachement des sentences arbitrales à la thèse de la coexistence ou de l'autonomie. La présente section fera état du modèle conceptuel à l'origine de cette recherche et du modèle opératoire qui a guidé l'analyse des résultats obtenus. Ensuite, nous présenterons la méthodologie utilisée dans le cadre de ce projet de recherche.

I – Modèle conceptuel

L'objet central de la présente recherche est la suspension pour fins d'enquête. Dans le cadre de celle-ci, nous analysons l'influence de l'arrêt *Cabiakman* sur le traitement de la suspension pour fins d'enquête en droit des rapports collectifs de travail. Ainsi, nous cherchons à étudier l'influence des différents principes qui se dégagent de l'arrêt *Cabiakman* (variable indépendante) sur les circonstances qui justifient une suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs (variable dépendante). En effet, l'arrêt *Cabiakman* rendu par la Cour suprême en 2004 traite d'un contrat individuel de travail. Dans cet arrêt, la Cour suprême énonce certaines modalités qui justifient le bien-fondé d'une telle mesure en droit des rapports individuels de travail. Cette décision a engendré un précédent en matière de suspension pour fins d'enquête puisque cette mesure administrative n'est pas encadrée précisément par la loi. Conséquemment, on pourrait penser que les principes issus de *Cabiakman*, par exemple les circonstances qui justifient une suspension pour fins d'enquête et l'obligation de l'imposer

avec traitement, seraient nécessairement utilisés par les arbitres afin de déterminer la légitimité de ce type de suspension en droit des rapports collectifs. Toutefois, il existe actuellement deux courants en droit du travail quant à la compatibilité des régimes de rapports individuels et collectifs de travail : la thèse de l'autonomie et la thèse de la coexistence.

En effet, certains auteurs adhèrent à la thèse de l'autonomie : ils excluent donc tout caractère supplétif du *Code civil du Québec* en rapports collectifs de travail. Ainsi, ils considèrent que les principes issus des rapports individuels de travail ne s'appliquent pas en présence d'une convention collective. On peut donc supposer que les principes de *Cabiakman* ne seraient pas utilisés dans les sentences qui se rattachent à la thèse de l'autonomie lors de l'analyse de la légitimité d'une suspension pour fins d'enquête, et ce même si les clauses de la convention collective ne sont pas claires. Les arbitres s'appuieraient donc intégralement sur la convention collective afin de décider du bien-fondé d'une telle mesure. Toutefois, en l'absence d'une disposition spécifique dans la convention collective ou en présence d'une clause qui serait ambiguë ou qui nécessiterait une interprétation, on peut supposer que ces arbitres s'appuieraient sur les principes communément établis en matière de suspension pour fins d'enquête dans la jurisprudence arbitrale afin de trancher le litige.

Néanmoins, d'autres auteurs adhèrent à la thèse de la coexistence. Les défenseurs de cette thèse considèrent que les principes issus des rapports individuels de travail s'appliquent en rapports collectifs s'ils ne contredisent pas le contenu de la convention collective. On peut donc supposer que les principes de *Cabiakman* seraient utilisés dans les sentences qui se rattachent à cette thèse afin de juger de la légitimité d'une suspension pour fins d'enquête. Si les principes issus de cet arrêt contredisaient le contenu de la convention collective en la matière, l'arbitre serait dans l'obligation de respecter les dispositions qui se retrouvent dans la convention collective. Cependant, en l'absence d'une disposition spécifique dans la convention collective ou en présence d'une clause qui serait ambiguë ou qui nécessiterait une interprétation, on peut supposer que les arbitres s'appuieraient à titre supplétif sur les principes établis dans *Cabiakman*.

En somme, dans cette recherche, nous analysons l'influence de *Cabiakman* en droit des rapports collectifs. Aussi, nous tentons de déterminer si cette influence sur la jurisprudence arbitrale pourrait être liée au rattachement des sentences arbitrales à la thèse de la coexistence ou de l'autonomie. Pour ce faire, nous avons effectué une analyse qualitative de la jurisprudence arbitrale québécoise en matière de suspension pour fins d'enquête avant et après *Cabiakman*. Ainsi, en comparant le traitement de cette mesure dans les sentences antérieures et postérieures à 2004, nous répondrons aux questions de recherche précédemment mentionnées. Nous avons analysé les résultats obtenus en fonction de certains critères qui précisent nos questions de recherche. La section suivante présentera notre modèle opératoire, soit les dimensions étudiées dans notre recherche et les propositions de recherche qui en découlent.

II – Modèle opératoire

Dans le cadre cette recherche, nous avons étudié la jurisprudence arbitrale québécoise en matière de suspension pour fins d'enquête avant et après 2004 en fonction de modèles opératoires spécifiques. Ces modèles opératoires sont issus de nos questions de recherche : ils visent à analyser l'influence de l'arrêt *Cabiakman* sur le traitement de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs et à déterminer si cette influence pourrait être corrélée au rattachement des sentences arbitrales à la thèse de la coexistence ou de l'autonomie. La présente section détaillera d'abord les dimensions et les indicateurs associés à nos deux premières questions de recherche, pour ensuite présenter le modèle opératoire de la troisième question. Nous exposerons simultanément les propositions de recherche qui seront vérifiées suite à l'analyse des résultats obtenus.

A - Première question de recherche : les principes formulés dans l'arrêt Cabiakman en matière de suspension pour fins d'enquête sont-ils compatibles avec les principes issus de la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure à cet arrêt?

Tel que mentionné ci-haut, nous avons d'abord vérifié si la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure à *Cabiakman* est compatible avec les principes issus de cette décision.

Afin de répondre à cette question, nous avons analysé les circonstances qui, dans la jurisprudence arbitrale, justifiaient une suspension pour fins d'enquête avant *Cabiakman*. Le tableau suivant présente le modèle opératoire associé à cette question:

Tableau 2.1 – Modèle opératoire Q1

Dimensions	Indicateurs	Sous-indicateurs
Analyse des circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête avant <i>Cabiakman</i>	Droit de suspendre	<ul style="list-style-type: none"> • Droit de suspendre prévu dans la convention collective • Droit de suspendre découlant des droits de direction reconnus dans la convention collective ou en faisant implicitement partie • Nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise • Droit exercé de bonne foi • Possibilité d'affectation à un autre poste
	Enquête	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête obligatoire • Salarié a donné sa version des faits et a pu s'expliquer
	Modalités de la suspension	<ul style="list-style-type: none"> • Avec ou sans solde • Durée déterminée ou déterminable

Ici, nous avons fait un portrait général des circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête avant 2004, afin de vérifier si celles-ci sont compatibles avec *Cabiakman*. Pour ce faire, nous avons analysé **le droit de suspendre** de l'employeur, qui a été étudié en fonction de cinq sous-indicateurs. D'abord, nous avons observé si les conventions collectives prévoient explicitement le droit de l'employeur de suspendre l'employé pour fins d'enquête, ou si les arbitres considèrent que ce droit découle des droits de direction de l'employeur reconnus dans la convention collective ou encore implicitement du rapport de subordination inhérent à la relation d'emploi. Aussi, nous avons observé si les arbitres limitent ce droit à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise, s'ils examinent la bonne foi de l'employeur dans l'exercice de ce droit et s'ils considèrent la possibilité d'affecter l'employé concerné à un autre poste pendant la durée de l'enquête.

Ensuite, nous avons analysé les modalités de **l'enquête**. En effet, nous avons vérifié la position des arbitres avant *Cabiakman* quant à l'obligation de l'employeur de mener lui-même

l'enquête. De plus, nous avons observé si les arbitres considèrent qu'il est nécessaire que le salarié ait pu donner sa version des faits et s'expliquer en ce qui concerne les allégations.

Finalement, nous avons analysé **les modalités de la suspension**. D'abord, nous avons observé si les arbitres considèrent qu'elle doit être imposée avec ou sans solde. Aussi, nous avons examiné si la légitimité d'une suspension pour fins d'enquête avant 2004 est liée à sa durée déterminée ou déterminable.

Ainsi, les résultats obtenus à la suite de l'analyse de la jurisprudence arbitrale québécoise d'avant 2004 nous permettent de vérifier si les principes de *Cabiakman* sont compatibles avec ceux utilisés par les arbitres. En effet, nous avons comparé les résultats obtenus avec les quatre critères énoncés dans *Cabiakman* qui justifient une suspension pour fins d'enquête. Conséquemment, aucune proposition de recherche n'est reliée à cette première question de recherche. La prochaine section présentera le modèle opératoire à l'origine de la deuxième question de recherche, pour ensuite exposer les propositions de recherche qui en découlent.

B - Deuxième question de recherche : la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à l'arrêt Cabiakman s'y réfère-t-elle et en applique-t-elle les principes?

Notre deuxième question de recherche concerne l'influence de *Cabiakman* sur le traitement de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs. Le modèle opératoire associé à cette question se divise en deux principales dimensions, soit l'utilisation de *Cabiakman* dans la jurisprudence arbitrale québécoise et l'analyse des circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête. Ces dimensions et les indicateurs qui ont été utilisés lors de l'analyse de la jurisprudence arbitrale après 2004 seront présentés dans la présente section. Parallèlement, nous présenterons les propositions de recherche qui y sont associées.

1 – Première dimension : l'utilisation de Cabiakman dans la jurisprudence arbitrale québécoise

D'abord, nous avons étudié l'utilisation de *Cabiakman* dans la jurisprudence arbitrale après 2004 afin de déterminer son influence sur le traitement de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs. Il s'agit de savoir si les parties ou l'arbitre font référence à cette décision et s'ils s'appuient dans leur argumentation sur les principes qu'elle a établis. Le tableau suivant présente la dimension ici-étudiée et ses indicateurs :

Tableau 2.2 – Modèle opératoire Q2

Dimension	Indicateurs	Sous-indicateur
Utilisation de <i>Cabiakman</i> dans la jurisprudence arbitrale	Par les parties (syndicat et employeur)	<ul style="list-style-type: none"> • Dans leur plaidoirie : référence à la décision • Dans leur plaidoirie : référence à la décision et arguments précis s'appuyant sur des principes établis dans la décision
	Par l'arbitre	<ul style="list-style-type: none"> • Dans la jurisprudence utilisée: référence à la décision • Dans la ratio decidendi de la sentence : référence à la décision et arguments précis s'appuyant sur des principes établis dans la décision

À travers l'analyse des décisions retenues, nous avons analysé **l'utilisation de *Cabiakman* par les parties**, soit le syndicat et l'employeur. Conséquemment, nous avons d'abord examiné si les parties font référence à cet arrêt et si elles se fondent sur les principes élaborés par la Cour suprême après 2004 afin de justifier leur position lors d'un arbitrage de griefs. Ce premier indicateur nous a permis d'étudier l'influence réelle de cet arrêt en fonction de l'utilisation de ses principes par l'employeur et le syndicat dans leur plaidoirie. Par ailleurs, il convient de mentionner que le texte d'une sentence arbitrale est rédigé par l'arbitre, qui rapporte les prétentions des parties. Ainsi, il est possible que les parties aient utilisé

Cabiakman dans leur plaidoirie et que l'arbitre ne le rapporte pas ; ceci a été pris en considération lors de l'analyse des résultats.

1) Proposition de recherche : Les parties font référence à *Cabiakman* et en utilisent les principes après 2004 dans leur plaidoirie afin de motiver leur position.

Le deuxième indicateur ici-étudié concerne **l'utilisation de *Cabiakman* par l'arbitre** lorsqu'il est saisi d'un litige en matière de suspension pour fins d'enquête. En effet, nous avons observé si l'arbitre fait référence à cet arrêt et s'il se sert des principes qui en découlent afin de juger de la légitimité d'une suspension pour fins d'enquête. Conséquemment, nous examinons si les arbitres citent *Cabiakman* parmi la jurisprudence utilisée pour justifier leur position, ou s'ils fondent leur décision exclusivement sur ses principes (*ratio decidendi*). Par ailleurs, nous avons traité des circonstances de cette utilisation, soit s'ils mentionnent *Cabiakman* afin de l'écarter ou de l'utiliser.

2) Proposition de recherche : Les arbitres font référence à *Cabiakman* et en utilisent les principes après 2004 lorsqu'ils sont saisis d'un grief en matière de suspension pour fins d'enquête.

Ainsi, l'analyse de ces indicateurs nous a permis de déterminer l'influence explicite de *Cabiakman* en rapports collectifs de travail, en observant si les parties et l'arbitre y ont fait référence et en ont utilisé les principes après 2004 afin de justifier leur position matière de suspension pour fins d'enquête.

2 – Deuxième dimension : l'analyse des circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête

Aussi, nous avons analysé les circonstances retenues dans la jurisprudence arbitrale québécoise qui justifient une suspension pour fins d'enquête après 2004. Ainsi, en comparant les principes applicables en la matière avant et après *Cabiakman*, nous pouvons préciser son influence réelle sur la jurisprudence arbitrale. En 2004, la Cour suprême a énoncé plusieurs

critères en matière de suspension pour fins d'enquête, qui concernent notamment les modalités de cette mesure, l'enquête et le droit de suspendre. Ces trois critères sont ici étudiés afin d'analyser des circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête. Par l'analyse de ces indicateurs, nous vérifierons si les critères retenus par les arbitres sont similaires à ceux de *Cabiakman*, ce qui pourrait consacrer son influence en rapports collectifs.

Le tableau suivant présente la dimension ici-étudiée, ses indicateurs et leurs sous-indicateurs :

Tableau 2.2 – Modèle opératoire Q2

Dimension	Indicateurs	Sous-indicateurs
Analyse des circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête après <i>Cabiakman</i>	Droit de suspendre	<ul style="list-style-type: none"> • Droit de suspendre prévu dans la convention collective • Droit de suspendre découlant des droits de direction reconnus dans la convention collective ou en faisant implicitement partie • Nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise • Droit exercé de bonne foi • Possibilité d'affectation à un autre poste
	Enquête	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête obligatoire • Salarié a donné sa version des faits et a pu s'expliquer
	Modalités de la suspension	<ul style="list-style-type: none"> • Avec ou sans solde • Durée déterminée ou déterminable

D'abord, nous avons étudié l'influence de *Cabiakman* en fonction du **droit de l'employeur de suspendre** un employé pour des motifs qui lui sont imputables. Cet indicateur se décline en plusieurs sous-indicateurs : premièrement, nous avons observé si les différentes conventions collectives prévoient le droit de l'employeur de suspendre un employé pour fins d'enquête. Dans *Cabiakman*, la Cour suprême spécifie que la suspension imposée en raison d'actes imputables au salarié fait partie de tout contrat individuel de travail et de toute convention collective. Conséquemment, nous avons examiné si ce droit est explicitement conféré à l'employeur dans la convention collective, ou si l'arbitre considère qu'il découle des

droits de direction de l'employeur reconnus dans la convention collective ou encore, implicitement, du rapport de subordination inhérent à la relation d'emploi.

3) Proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en rapports collectifs puisque les arbitres interprètent le contenu de la convention collective en considérant que le droit de suspendre se fonde, en l'absence de clause reconnaissant ce droit, sur le rapport de subordination inhérent à la relation d'emploi, tel qu'établi dans *Cabiakman*.

Deuxièmement, la Cour suprême indique que l'exercice de ce droit doit être limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise. De ce fait, nous avons examiné si l'arbitre apprécie le risque sérieux, immédiat et suffisant de la continuation de l'emploi du salarié pour l'entreprise.

4) Proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en rapports collectifs puisque les arbitres interprètent le contenu de la convention collective en limitant le droit de suspendre à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise, tel qu'établi dans *Cabiakman*.

Troisièmement, nous nous sommes penchées sur la bonne foi et sur le devoir d'agir équitablement qui doivent, selon *Cabiakman*, guider l'employeur dans sa décision d'imposer une suspension administrative pour fins d'enquête.

5) Proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en rapports collectifs puisque les arbitres examinent si l'employeur a été de bonne foi et a agi équitablement dans sa décision de suspendre un salarié pour fins d'enquête.

Quatrièmement, nous avons vérifié si l'arbitre évalue la possibilité d'affecter l'employé à un autre poste lors de la suspension. En effet, la Cour suprême spécifie qu'une suspension sera considérée comme étant non-fondée «si les intérêts de l'employeur peuvent

être préservés en déplaçant tout simplement le salarié dans un autre département»¹. Conséquemment, nous avons observé si les arbitres considèrent que le droit de suspendre est tributaire de cette possibilité de déplacement du salarié. Ainsi, l'analyse de ce sous-indicateur nous permet de spécifier l'influence de *Cabiakman* en droit des rapports collectifs, en observant si le droit de l'employeur de suspendre un employé pour fins d'enquête est différemment apprécié par l'arbitre avant et après 2004.

6) Proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en rapports collectifs puisque les arbitres interprètent le contenu de la convention collective en limitant le droit de suspendre à l'impossibilité d'affecter l'employé à un autre poste, tel qu'établi dans *Cabiakman*.

Ensuite, nous avons étudié si la position des arbitres en ce qui concerne **l'obligation de l'employeur de mener une enquête** évolue après 2004. En effet, dans *Cabiakman*, la Cour suprême explique que «de façon générale, l'employeur n'aura pas à mener sa propre enquête»². Conséquemment, certaines situations engageraient cette obligation de l'employeur, alors que d'autres cas ne l'enclencheraient pas. Notre premier sous-indicateur concerne donc l'obligation de faire enquête. Par l'analyse de la jurisprudence arbitrale, nous avons donc examiné si les arbitres considèrent que l'enquête de l'employeur est obligatoire dans tous les cas et vérifié si *Cabiakman* a eu une influence sur la perception de cette obligation par les arbitres après 2004.

7) Proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en droit des rapports collectifs puisque les arbitres considèrent depuis 2004 que l'obligation de l'employeur de mener sa propre enquête dépend des circonstances.

Par ailleurs, la Cour suprême indique que l'employeur doit laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits s'il le désire³. Ainsi, l'analyse de ce deuxième sous-indicateur nous permet d'observer si les arbitres prennent ce critère en considération lorsqu'ils

¹ Di Iorio, Nicola ; Grenier Mélanie, «Le suspense du suspendu : quel est son dû?», précité, page 198.

² *Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 68.

³ *Idem.*, paragraphe 68.

jugent du bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête. Encore une fois, nous avons observé s'il y a eu une rupture dans le processus décisionnel des arbitres en la matière avant et après 2004.

8) Proposition de recherche: *Cabiakman* a une influence en droit des rapports collectifs puisque les arbitres considèrent depuis 2004 que l'employeur doit laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits.

Finalement, nous avons étudié l'influence de *Cabiakman* sur les **modalités de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs**. Plus précisément, nous avons analysé cette influence en fonction de deux sous-indicateurs, soit la rémunération et la durée de la suspension. En effet, dans *Cabiakman*, la Cour suprême indique qu'une suspension pour fins d'enquête doit obligatoirement être d'une durée déterminée ou déterminable. Aussi, elle spécifie que, sous réserve de cas exceptionnels, cette suspension est imposée avec solde. Toutefois, une exploration de la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure à *Cabiakman* suggère que la suspension pour fins d'enquête sans solde y était permise, ce que les résultats obtenus à la première question nous ont permis de vérifier. D'ailleurs, nous avons examiné comment les arbitres qui reprennent le principe établi dans *Cabiakman* définissent les cas exceptionnels qui permettraient la suspension sans solde.

9) Proposition de recherche: *Cabiakman* a une influence en droit des rapports collectifs puisque les arbitres considèrent depuis 2004 que la suspension doit être d'une durée déterminée ou déterminable.

10) Proposition de recherche: *Cabiakman* a une influence en rapports collectifs puisque les arbitres considèrent depuis 2004 que, sauf dans des cas exceptionnels, la suspension doit être imposée avec solde.

Somme toute, l'utilisation de *Cabiakman* dans la jurisprudence arbitrale québécoise et l'analyse des circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête nous permettent de répondre à notre deuxième question de recherche, soit d'analyser l'influence de *Cabiakman*

sur le traitement de cette mesure en rapports collectifs. Nous pourrions ainsi déterminer les principes applicables en matière de suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs, tout en observant s'il y a eu une rupture dans le processus décisionnel des arbitres avant et après 2004. En effet, en comparant le traitement de la suspension pour fins d'enquête avant et après *Cabiakman*, nous pouvons vérifier la compatibilité de cet arrêt avec la jurisprudence arbitrale québécoise (première question de recherche) et son influence en rapports collectifs (deuxième question de recherche). En outre, nous allons tenter de lier les résultats obtenus au rattachement des sentences arbitrales à la thèse de l'autonomie et de la coexistence, qui consiste en notre troisième question de recherche présentée dans la section suivante.

C- Troisième question de recherche : l'influence ou l'absence d'influence de Cabiakman sur la jurisprudence arbitrale québécoise pourrait-elle être corrélée au rattachement des sentences arbitrales à la thèse de la coexistence ou à la thèse de l'autonomie?

Tel que mentionné ci-haut, notre troisième question de recherche vise à déterminer si l'influence de *Cabiakman* pourrait être liée au rattachement des sentences arbitrales à l'une ou l'autre des deux thèses. Afin de répondre à cette question, nous avons analysé la jurisprudence arbitrale québécoise en matière de suspension pour fins d'enquête après 2004, dans le but d'examiner l'utilisation de *Cabiakman* par les arbitres. Cette troisième question est exploratoire puisque nous interprétons le processus décisionnel des arbitres, donnant ainsi des indications plutôt que des réponses sur la thèse associée à leurs décisions. En effet, les arbitres qui utilisent *Cabiakman* dans leur décision n'expliquent pas automatiquement ce qui motive ce choix. Ainsi, nous pouvons uniquement faire des suppositions quant à la thèse rattachée aux sentences puisque les arbitres ne débattent pas toujours de la compatibilité des rapports collectifs et individuels de travail lorsqu'ils rendent une décision. De ce fait, nous n'avons formulé aucune proposition de recherche pour cette troisième question, en raison de son caractère exploratoire.

Le modèle opératoire associé à cette question se divise en deux dimensions, soit le rattachement des sentences arbitrales à la thèse de l'autonomie et le rattachement des

sentences arbitrales à la thèse de la coexistence. Ces dimensions sont présentées dans le tableau suivant et seront expliquées dans la présente section.

Tableau 2.3 – Modèle opératoire Q3

Dimensions
Rattachement des sentences à la thèse de l'autonomie
Rattachement des sentences à la thèse de la coexistence

1 - Première dimension : rattachement des sentences à la thèse de l'autonomie

Afin de déterminer si l'influence de *Cabiakman* dans la jurisprudence arbitrale québécoise pourrait être reliée au rattachement des décisions à la thèse de l'autonomie, nous avons examiné l'analyse du pouvoir et des modalités de la suspension par les arbitres. Les tenants de la thèse de l'autonomie considèrent que le contrat individuel est suspendu lors de rapports collectifs de travail. Par exemple, dans le cas où une clause sur la suspension administrative est prévue à la convention collective mais qu'elle est ambiguë et requiert interprétation, les arbitres s'appuient-ils sur *Cabiakman* ou exclusivement sur la jurisprudence arbitrale antérieure? Qu'en est-il des cas où la convention collective est silencieuse sur la suspension pour fins d'enquête ou sur ses modalités? Si les arbitres n'ont pas recours à *Cabiakman* dans de tels cas, cela pourrait suggérer que les sentences se rattachent davantage à la thèse de l'autonomie en raison du déni du caractère supplétif du droit commun. Ainsi, nous pouvons penser que les sentences reflètent la thèse de l'autonomie si le processus décisionnel des arbitres est exclusivement fondé sur le contenu de la convention collective ou sur la jurisprudence arbitrale afin de juger du bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête.

2 - Deuxième dimension : rattachement des sentences à la thèse de la coexistence

Pareillement, dans le but de lier l'influence de *Cabiakman* en rapports collectifs au rattachement des décisions à la thèse de la coexistence, nous avons observé l'analyse du pouvoir et des modalités de la suspension par les arbitres. Les tenants de la thèse de la

coexistence considèrent que le contrat individuel survit en présence d'une convention collective. Conséquemment, ils sont d'avis que les principes issus des rapports individuels s'appliquent en rapports collectifs lorsqu'ils ne contredisent pas le contenu de la convention collective, qui est ici considérée comme étant une norme minimale. Par exemple, nous pouvons penser que les sentences se rattachent à la thèse de la coexistence dans le cas où la convention collective comporte une clause **précise** sur la suspension administrative et lorsque les arbitres utilisent celle-ci et *Cabiakman* pour fonder leur décision. Il en irait de même lorsque les arbitres utilisent *Cabiakman* lorsqu'une clause est ambiguë ou encore lorsque la convention collective est silencieuse sur la suspension pour fins d'enquête. Par ailleurs, l'utilisation de principes issus du contrat individuel de travail par les arbitres nous donne également des indications sur leur position. De ce fait, nous pouvons penser que les sentences reflètent la thèse de la coexistence lorsque les arbitres interprètent la convention collective à l'aide de *Cabiakman* afin de juger du bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête.

Ainsi, notre troisième question de recherche nous offrira des pistes de réponses quant aux origines de l'influence de *Cabiakman* en rapports collectifs. En effet, par l'analyse de la jurisprudence arbitrale, nous pourrions déterminer si cette influence pourrait être corrélée au rattachement des sentences à la thèse de l'autonomie ou de la coexistence. La section suivante présentera la méthodologie qui sera utilisée dans le cadre de la présente recherche.

III – Méthodologie

Afin de répondre à nos questions de recherche et vérifier les propositions exposées ci-haut, nous avons effectué une analyse qualitative de la jurisprudence arbitrale québécoise en matière de suspension pour fins d'enquête. La méthodologie utilisée et la population retenue aux fins de cette analyse seront présentées dans la présente section. Aussi, nous expliquerons le contenu des grilles d'analyse des décisions arbitrales avant et après 2004.

A- Méthodologie et population

Dans le cadre de ce projet, nous avons utilisé le moteur de recherche Azimut afin de recueillir les décisions nécessaires afin de répondre à nos questions de recherche. Azimut est

une banque de données opérée par SOQUIJ, soit la Société québécoise d'information juridique. On y retrouve une sélection de textes intégraux et des résumés de la jurisprudence qui remontent jusqu'à 1975. Aussi, la banque de résumés nous permet d'avoir accès au suivi et à l'historique des décisions. Nous avons utilisé cette base de données puisqu'elle contient l'éventail de jurisprudence arbitrale le plus complet; nous y avons donc retrouvé l'ensemble des décisions rendues en matière de suspension pour fins d'enquête que nous étudierons.

Afin de retrouver les décisions pertinentes parmi la banque de résumés, nous avons utilisé les mots clés «suspension», «provisoire» et «enquête». Ces mots clés sont indexés : ce sont des concepts de droit normalisés qui indiquent les sujets abordés dans le document. Conséquemment, cette méthode nous a permis d'identifier rapidement les décisions arbitrales appropriées. Nous avons effectué notre recherche selon deux périodes temporelles spécifiques, soit avant et après *Cabiakman*, avant de vérifier son influence réelle sur le processus décisionnel des arbitres. Ainsi, nous avons d'abord recherché les décisions du Tribunal d'arbitrage rendues avant le 29 juillet 2004. Nous avons identifié seize décisions qui traitent spécifiquement d'un grief contestant une suspension pour fins d'enquête, la plus ancienne étant datée de l'an 1990. Pour les fins de la présente recherche, nous avons étudié l'ensemble de ces décisions. En ce qui concerne la deuxième période, nous avons recensé quarante-quatre décisions arbitrales en la matière, qui seront toutes analysées. En somme, nous avons décidé de retenir et d'analyser soixante décisions dans le cadre de la présente recherche afin de dresser un portrait complet du traitement de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs. Finalement, nous avons repéré les décisions retenues dans la banque de textes intégraux, afin d'analyser leur contenu en profondeur. Il convient de mentionner que les révisions judiciaires des décisions arbitrales seront également analysées, le cas échéant. Le tableau suivant présente l'échantillon de décisions arbitrales retenues avant et après *Cabiakman*, en date du 28 mai 2013 :

Tableau 2.4 - Échantillon de décisions arbitrales retenues avant et après *Cabiakman*

Décisions retenues avant le 29 juillet 2004	Décisions retenues après le 29 juillet 2004
16	44
Total : 60	

Il convient de mentionner que notre méthode de repérage des décisions a permis d'identifier, dans notre échantillon de décisions d'après 2004, les sentences arbitrales qui portent sur la suspension pour fins d'enquête et qui ne citent pas *Cabiakman*. Il était important de pouvoir repérer ces décisions afin de mesurer l'influence de *Cabiakman* sur la jurisprudence arbitrale.

La section subséquente fera état des grilles d'analyses qui ont été utilisées afin de répondre à nos questions de recherche.

B- Grilles d'analyse

Nous avons élaboré deux grilles d'analyse de contenu des décisions arbitrales en matière de suspension pour fins d'enquête ; celles-ci sont présentées en Annexe. La première grille, ci-après nommée Grille Q1⁴, vise à répondre à la première question de recherche, soit étudier individuellement les sentences rendues avant *Cabiakman*. La deuxième grille, ci-après désignée Grille Q2⁵, vise à analyser chaque décision postérieure à cet arrêt dans le but de répondre à notre deuxième question. Nous avons élaboré une troisième grille, soit la Grille révision judiciaire (Q2)⁶, qui est également destinée à répondre à la deuxième question de recherche. En effet, celle-ci vise à analyser les révisions judiciaires des décisions arbitrales postérieures à *Cabiakman*.

Tel que mentionné ci-haut, la Grille Q1 vise à analyser chaque décision arbitrale antérieure à *Cabiakman*, afin de préciser le traitement de la suspension pour fins d'enquête avant 2004. Nous avons pu cerner adéquatement l'influence de *Cabiakman* en comparant ses résultats avec ceux à la Grille Q2, qui analyse les décisions postérieures à 2004. En effet, elles contiennent les mêmes sections à l'exception de deux catégories supplémentaires dans la Grille Q2, où nous étudions l'utilisation de *Cabiakman* par les parties et l'arbitre et le lien entre cette utilisation et le rattachement potentiel des sentences à l'une ou l'autre des deux thèses. Par cette comparaison, nous avons analysé l'influence de *Cabiakman* en vérifiant s'il y a eu une rupture dans le processus décisionnel des arbitres à partir de 2004. Ensuite, nous

⁴ Annexe.

⁵ *Idem*.

⁶ *Idem*.

avons déterminé si cette influence pouvait être corrélée au rattachement des décisions à la thèse de la coexistence ou de l'autonomie, nous permettant ainsi de répondre à la troisième question de recherche.

Dans les Grilles Q1 et Q2, nous avons d'abord noté les renseignements généraux de chaque affaire, soit la date de la décision, les noms de l'arbitre et des parties en cause et la nature du grief. Ensuite, nous avons traité des faits à l'origine de chaque litige, plus précisément de la nature des allégations concernant le salarié. Ainsi, nous avons observé si les actes allégués ont été commis au travail ou non, s'ils ont été publicisés et s'ils sont de nature criminelle. Nous avons considéré que les allégations étaient de nature criminelle lorsque elles ont donné lieu à des procédures criminelles, des accusations criminelles ou des plaintes déposées à la police. Aussi, nous avons vérifié si un lien est établi entre les allégations et le poste occupé par le salarié.

Ensuite, nous avons noté les modalités de la suspension pour fins d'enquête dans les Grilles Q1 et Q2. Ici, nous avons indiqué si la suspension a été imposée avec ou sans solde et si elle avait une durée déterminée ou déterminable. Aussi, nous avons précisé si une enquête a été menée par l'employeur et s'il a permis à l'employé de donner sa version des faits. Nous avons également intégré une catégorie nommée « autre », qui nous permettra de retracer des modalités qui n'ont pas été intégrées dans la grille d'analyse. De cette manière, nous pourrions déterminer l'influence de *Cabiakman* en matière de suspension pour fins d'enquête, notamment si les arbitres considèrent qu'elle doit être imposée avec solde depuis 2004.

Subséquent, nous avons analysé le contenu de chaque décision. Les différentes catégories de cette section représentent les dimensions de notre modèle opératoire ; leur analyse nous a donc permis de vérifier nos propositions de recherche. D'abord, nous avons examiné les sources plaidées par les parties et utilisées par l'arbitre afin de motiver leur position. Nous y avons également présenté l'argumentation des parties et de l'arbitre. Tel que mentionné ci-haut, la Grille Q2 contient une catégorie supplémentaire, soit l'utilisation de *Cabiakman* par les parties et l'arbitre. Ici, nous avons vérifié si les parties font référence à *Cabiakman* et si leurs arguments s'appuient sur des principes établis dans cette décision.

Ensuite, nous avons noté dans les Grilles Q1 et Q2 l'analyse du droit de suspendre par l'arbitre. En effet, nous avons vérifié si la convention collective prévoit le droit de suspension pour fins d'enquête ou si l'arbitre considère que ce droit est issu du droit de direction de l'employeur. Parallèlement, nous avons évalué si l'arbitre a considéré la possibilité d'affecter le salarié à un autre poste, si l'imposition de cette mesure était nécessaire à la protection des intérêts de l'entreprise et si l'employeur était de bonne foi et a agi équitablement en imposant la suspension. Encore, la catégorie « autre » a été intégrée dans le but d'y indiquer des critères supplémentaires qui ne sont pas compris dans la grille d'analyse.

Ensuite, nous avons détaillé le processus décisionnel à l'origine de la décision de l'arbitre, et ce dans les Grilles Q1 et Q2. Cette section précise l'influence de *Cabiakman* en rapports collectifs, en plus de donner des indications en ce qui concerne le possible rattachement de la sentence arbitrale à la thèse de la coexistence ou à la thèse de l'autonomie. Par ailleurs, la Grille Q2 contient une section supplémentaire qui traite du lien entre les résultats obtenus et la troisième question de recherche. En effet, nous avons tenté de lier les résultats au rattachement de la décision aux thèses de la coexistence ou de l'autonomie. Ainsi, l'analyse des résultats de la Grille Q2 a permis de vérifier les propositions précédemment mentionnées.

Finalement, la Grille révision judiciaire contient sensiblement les mêmes catégories que la Grille Q2, puisqu'elle vise également à répondre à notre deuxième question de recherche. Toutefois, son contenu a été adapté au contexte d'une révision judiciaire.

IV – Conclusion

Dans les chapitres suivants, nous présenterons les résultats obtenus à la suite de l'analyse des sentences arbitrales québécoises en matière de suspension pour fins d'enquête avant et après *Cabiakman*. Dans le Chapitre III, nous répondrons à notre première et à notre deuxième question de recherche. Ensuite, dans le Chapitre IV, nous tenterons de lier les résultats obtenus à notre deuxième question au rattachement des sentences arbitrales à l'une ou l'autre des deux thèses ; nous pourrons donc répondre à notre troisième question de recherche.

CHAPITRE III

Présentation et analyse des résultats

Le présent chapitre expose les résultats obtenus à la suite de l'analyse qualitative des sentences arbitrales québécoises en matière de suspension pour fins d'enquête avant et après *Cabiakman*. D'abord, nous présenterons les résultats de l'analyse des décisions rendues avant 2004 afin de répondre à notre première question de recherche, soit déterminer si l'arrêt *Cabiakman* est compatible avec la jurisprudence arbitrale québécoise qui lui est antérieure. Ensuite, nous exposerons le traitement de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs après *Cabiakman*, dans le but d'infirmer ou de confirmer nos dix propositions de recherche et de vérifier si la jurisprudence arbitrale postérieure à cet arrêt s'y réfère et en applique les principes.

I – Les sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman*

Tel que mentionné précédemment, notre question de recherche est formulée comme suit : les principes formulés dans l'arrêt *Cabiakman* en matière de suspension pour fins d'enquête sont-ils compatibles avec les principes issus de la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure à cet arrêt? Afin de répondre à cette question, nous avons analysé l'ensemble des décisions arbitrales rendues en matière de suspension pour fins d'enquête disponibles sur Azimut entre 1990 et le 29 juillet 2004, soit une population de seize décisions. Ces sentences ont été étudiées en fonction d'indicateurs précis : le droit de suspendre, l'enquête et les modalités de la suspension. D'abord, nous procéderons à une présentation générale de ces sentences, pour ensuite exposer les résultats obtenus pour nos trois indicateurs. Finalement, nous conclurons la présente section par une synthèse et par la réponse à notre première question de recherche.

A – Présentation générale

Dans cette section, nous allons présenter un portrait général des seize sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman*. D'abord, nous allons résumer les circonstances qui ont

conduit les employeurs à imposer une suspension pour fins d'enquête à leur employé. Ensuite, nous allons traiter du nombre de décisions où la suspension a été maintenue ou non par l'arbitre.

Le tableau suivant présente les circonstances qui ont mené les employeurs à imposer une suspension pour fins d'enquête dans les sentences arbitrales rendues avant *Cabiakman* :

Tableau 3.1.1 - Circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête avant *Cabiakman*

Faits	Nombre de cas	Total
Allégations portant sur des actes commis au travail	16 (100%)	16 (100%)
Lien entre les allégations et le poste occupé	16 (100%)	
Publicisation des allégations	1 (6,25%)	
Allégations criminelles	4 (25%)	

Les pourcentages indiqués dans ce tableau ne sont pas mutuellement exclusifs et peuvent se cumuler.

Ainsi, l'analyse a révélé que toutes les allégations à l'origine des suspensions pour fins d'enquête portaient sur des actes commis au travail. Par exemple, dans l'une des sentences étudiées, une caissière a été suspendue pour fins d'enquête puisqu'elle était soupçonnée de donner des rabais préférentiels à certains clients¹. Dans un autre cas, un chauffeur d'autobus a été suspendu à la suite de plaintes formulées par des parents concernant son comportement à l'égard de personnes mineures dans le cadre de ses fonctions². Par ailleurs, toutes les allégations avaient un lien avec le poste occupé. En effet, tous les actes allégués ont été commis au travail : ils ont donc nécessairement un lien avec celui-ci. Par exemple, un employé a été suspendu pour fins d'enquête puisqu'il était soupçonné d'avoir fourni un faux certificat médical³ à son employeur, alors qu'un autre avait soumis de fausses factures⁴ pour justifier certaines dépenses. D'un autre côté, les allégations ont été publicisées dans un seul cas, soit 6,25% des sentences analysées. Dans cette affaire, une infirmière avait été suspendue pour fins

¹ *Alimentation Gilbert Tremblay inc. et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, [2001] no. AZ-03141146 (T.A.), page 22.

² *Syndicat national du transport écolier Saguenay — Lac-St-Jean et Scobus 92 inc. (Saguenay)**, [2000] no. AZ-00141087 (T.A.), page 2.

³ *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo Distribution inc. (Maxi Rosemère)*, [2001] no. AZ-02141023 (T.A.), page 2.

⁴ *Syndicat démocratique des employés de garage du Saguenay — Lac-St-Jean (C.S.D.) et Chicoutimi Chrysler Plymouth (1990) inc.*, [1997] no. AZ-98141003 (T.A.), page 3.

d'enquête puisqu'elle était soupçonnée d'entretenir une relation amoureuse avec un mineur qui était client de la clinique où elle travaillait, ce qui avait fait l'objet de reportages à la radio, à la télévision et dans les journaux⁵. Finalement, 25% des allégations étaient de nature criminelle ; nous avons classé les allégations dans cette catégorie lorsqu'elles ont donné lieu à des accusations criminelles, à des procédures criminelles ou à des plaintes déposées à la police. Par exemple, une suspension pour fins d'enquête a été imposée à un salarié présumé d'avoir prononcé des menaces de mort à l'égard de son collègue⁶. Aussi, des allégations de consommation, de possession et de trafic de stupéfiants sur les lieux de travail ont justifié une telle mesure⁷.

Ensuite, nous nous sommes penchées sur le nombre de suspensions pour fins d'enquête qui ont été maintenues ou non par l'arbitre. Le tableau suivant présente nos résultats :

Tableau 3.1.2 – Nombre de suspensions maintenues et annulées par l'arbitre avant *Cabiakman*

Suspensions maintenues	Suspensions annulées
10 (62,50%)	6 (37,50%)
Total : 16 (100%)	

Ainsi, 62,50% des suspensions pour fins d'enquête ayant fait l'objet de griefs portés en arbitrage entre l'an 1990 et le 29 juillet 2004 ont été maintenues par les arbitres. Les circonstances qui ont justifié le maintien de cette mesure seront détaillées lors de l'analyse des trois indicateurs, soit le droit de suspendre, l'enquête et les modalités de la suspension. Aussi, 37,50% des suspensions pour fins d'enquête ont été annulées. Suite à l'analyse des sentences arbitrales, nous avons relevé deux principales raisons invoquées par les arbitres pour infirmer cette mesure, tel qu'il est présenté dans le tableau suivant :

⁵ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre local de services communautaires des Trois-Vallées et Centre local de services communautaires des Trois-Vallées (Mme Andrée Chartrand)**, [1999] no. AZ-99145255 (T.A.), page 13.

⁶ *P.E. Savignac ltée (Chrysler Joliette) et Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, section locale 511*, [1995] no. AZ-95141121 (T.A.), page 2.

⁷ *Multi-marques Distribution inc. et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 55*, [2001] no. AZ-01141324 (T.A.), page 2.

Tableau 3.1.3 – Motifs d’annulation des suspensions avant *Cabiakman*

Allégations non-avérées	Non-respect de la convention collective
3 (50%)	3 (50%)
Total : 6 (100%)	

Ainsi, parmi les six suspensions annulées avant *Cabiakman*, trois d’entre elles ont été infirmées puisque les allégations n’étaient pas fondées. Par exemple, dans la décision *Provigo Distribution inc. (Maxi Delson) et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, l’employée avait été suspendue sans solde puisqu’elle était soupçonnée de vol. Toutefois, l’enquête a révélé qu’elle n’avait pas commis de tels actes ; «dans ces circonstances, il apparaît que l’employeur ne pouvait donc la suspendre sans solde de ses fonctions pour cette raison et, en conséquence, cette suspension doit être annulée»⁸. Ainsi, puisque les allégations n’étaient pas fondées, l’arbitre a considéré que l’employée ne devait pas subir de préjudice : il a donc annulé la suspension pour fins d’enquête et a demandé le remboursement du salaire perdu⁹.

De plus, trois autres suspensions pour fins d’enquête ont été annulées puisque l’employeur n’a pas respecté la procédure prévue à la convention collective. Par exemple, dans la décision *Syndicat démocratique des employés de garage du Saguenay — Lac-St-Jean (C.S.D.) et Chicoutimi Chrysler Plymouth (1990) inc.*, l’employé avec été suspendu pour fins d’enquête puisqu’il était soupçonné d’avoir présenté de fausses factures. Ici, le syndicat soutenait que l’employeur n’avait pas suivi la procédure prévue à la convention collective et demandait donc d’invalider la suspension. En effet, la convention collective prévoyait que les mesures disciplinaires et non-disciplinaires doivent, pour être valides, être inscrites au dossier de l’employé et être envoyées par écrit à l’employé et au syndicat dans les délais prescrits¹⁰. Or, la preuve a démontré que l’employeur n’avait pas suivi cette procédure lors de

⁸ *Provigo Distribution inc. (Maxi Delson) et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, [1996] no. AZ-96141139 (T.A.), page 8.

⁹ *Idem.*

¹⁰ *Syndicat démocratique des employés de garage du Saguenay — Lac-St-Jean (C.S.D.) et Chicoutimi Chrysler Plymouth (1990) inc.*, [1997] no. AZ-98141003 (T.A.), page 13.

l'imposition de la suspension pour fins d'enquête¹¹. L'arbitre a tranché le litige en décrétant que «devant la volonté ferme des parties d'encadrer le processus disciplinaire ou non disciplinaire de règles rigoureuses, le tribunal n'a pas d'autre choix, en présence d'une violation évidente de celles-ci [...], que de considérer comme nulle et sans valeur la suspension»¹². Toutefois, il convient de mentionner que le manquement allégué était fondé : l'arbitre a donc maintenu la mesure disciplinaire qui a suivi la suspension pour fins d'enquête.

Malgré tout, cette présentation générale ne nous donne pas d'indications sur les circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête avant *Cabiakman*. En effet, afin de vérifier si la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure à *Cabiakman* est compatible avec les principes issus de cette décision, nous avons analysé les seize sentences en fonction de trois indicateurs précis : le droit de suspendre, l'enquête et les modalités de la suspension. La prochaine section présentera les résultats de cette analyse.

B – Droit de suspendre

La présente section présentera une analyse du droit de suspendre avant *Cabiakman*, afin de vérifier si les principes issus des sentences arbitrales québécoises sont compatibles avec cet arrêt. Pour ce faire, nous allons analyser cinq sous-indicateurs : d'abord, nous allons vérifier si le droit de suspendre est prévu à la convention collective, ou si les arbitres considèrent qu'il découle des droits de direction ou implicitement du rapport de subordination. Ensuite, nous allons observer si les arbitres limitent ce droit à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise, s'ils examinent la bonne foi de l'employeur et s'ils considèrent la possibilité d'affectation à un autre poste pendant la durée de l'enquête.

1- Droit de suspendre prévu dans la convention collective

Ici, nous allons présenter les résultats obtenus à la suite de l'analyse des sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman* quant à l'existence d'une clause spécifique portant sur la

¹¹ *Syndicat démocratique des employés de garage du Saguenay — Lac-St-Jean (C.S.D.) et Chicoutimi Chrysler Plymouth (1990) inc.*, précité, page 13.

¹² *Idem.*, page 14.

suspension pour fins d'enquête dans les conventions collectives. Il convient de mentionner que si la convention collective prévoit le droit de l'employeur de suspendre un employé administrativement, nous allons conclure que le droit de suspension pour fins d'enquête y est également prévu puisque c'est une mesure administrative. Le tableau suivant présente nos résultats :

Tableau 3.1.4 – Nombre de sentences où le droit de suspendre est prévu dans la convention collective avant *Cabiakman*

Présence d'une clause spécifique dans la convention collective	Absence de clause spécifique dans la convention collective
3 (18,75%)	13 (81,25%)
Total : 16 (100%)	

À la lumière du Tableau 3.1.4, nous avons constaté que les arbitres ont mentionné dans trois sentences l'existence d'une clause portant sur le droit de suspendre dans la convention collective. D'abord, dans deux décisions, les arbitres ont rapporté une disposition de la convention collective qui prévoyait une procédure spécifique à suivre en matière de suspension non-disciplinaire¹³. Ainsi, puisque la suspension administrative y est prévue, nous pouvons conclure au droit de l'employeur de suspendre un employé pour fins d'enquête dans ces conventions collectives. Ensuite, dans la décision *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives et Commission scolaire des Découvreurs (grief syndical)*, la clause 5-6.02 de la convention collective prévoit que «dans les cas où la gravité des gestes posés compromet le fonctionnement de l'enseignante ou de l'enseignant ou de l'école, la commission peut procéder directement à une suspension»¹⁴. L'arbitre ajoute subséquemment que «l'employeur, dans la mise en œuvre de la clause 5-6.02, doit agir de façon raisonnable et faire une enquête objective et sérieuse»¹⁵. Ainsi, nous pouvons penser que le droit de suspension pour fins d'enquête était prévu dans cette convention collective.

¹³ *Syndicat démocratique des employés de garage du Saguenay — Lac-St-Jean (C.S.D.) et Chicoutimi Chrysler Plymouth (1990) inc.*, précitée. *Syndicat des employés du centre d'accueil Louis-Riel (F.S.S.S.-C.S.N.) et Centre d'accueil Louis-Riel (M. Gilles Pitre)*, [1998] no. AZ-98145203 (T.A.)

¹⁴ *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives et Commission scolaire des Découvreurs (grief syndical)*, [2004] no. AZ-50449253 (T.A.), paragraphe 75.

¹⁵ *Idem.*, paragraphe 76.

D'un autre côté, dans la majorité des sentences, les arbitres n'ont pas spécifié que le droit de suspendre un employé administrativement était explicitement prévu dans la convention collective. Toutefois, l'absence de disposition en la matière n'a pas mené les arbitres à annuler les suspensions pour fins d'enquête. Autrement dit, le fait que la convention collective ne contienne pas de clause sur la suspension administrative ou sur la suspension pour fins d'enquête n'a pas eu d'influence sur l'appréciation de ce droit par les arbitres. Ainsi, la légitimité du droit de suspendre ne dépendrait pas nécessairement de l'existence d'une clause spécifique de la convention collective. Le droit de suspendre ferait-il donc partie du contenu implicite de la convention collective? La prochaine section présentera les résultats de notre analyse quant à la position des arbitres concernant le fondement du droit de suspendre, à savoir s'il découle des droits de direction ou implicitement du rapport de subordination.

2- *Droit de suspendre découlant des droits de direction ou implicitement du rapport de subordination*

Lors de l'analyse des sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman*, nous avons observé si les arbitres considèrent que le droit de suspendre découle des droits de direction de l'employeur reconnus dans la convention collective ou encore implicitement du rapport de subordination inhérent à la relation d'emploi. Dans *Cabiakman*, la Cour suprême considère que ce droit provient de l'état de subordination de l'employé envers son employeur et fait donc partie de tout contrat de travail. Afin de vérifier si la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure *Cabiakman* est compatible avec les principes qui s'y retrouvent, nous avons étudié la position des arbitres en la matière, tel que présenté dans le tableau suivant :

Tableau 3.1.5 - Nombre de sentences où le droit de suspendre découle des droits de direction ou implicitement du rapport de subordination avant *Cabiakman*

Résulte des droits de direction	Ne résulte pas des droits de direction
2 (15,38%)	11 (84,62%)
Total : 13 ¹⁶ (100%)	

¹⁶ Tel que démontré dans le Tableau 3.1.4, les arbitres n'ont pas mentionné l'existence d'une clause spécifique dans la convention collective dans treize sentences.

Ainsi, nous avons constaté que les arbitres n'évoquent que dans deux sentences que le droit de suspendre résulte des droits de direction de l'employeur. D'abord, dans la décision *Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 569T et Vêtements de sport Gildan inc.*, l'arbitre est d'avis que «la suspension pour fins d'enquête [...] peut être encadrée par la convention collective ou ne pas l'être. Ici, elle ne l'est pas et, à ce titre, son utilisation participe de l'exercice des droits de direction»¹⁷. Conséquemment, malgré le fait que la convention collective n'encadre pas le droit de suspendre, l'arbitre fonde sa légitimité sur les droits de direction de l'employeur qui sont reconnus explicitement dans la convention collective. De même, dans la décision *Alimentation Gilbert Tremblay inc. et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, l'arbitre explique que «la suspension pour fins d'enquête découle notamment des droits de direction que reconnaît la convention collective à l'employeur. Un examen attentif des dispositions de la convention sous étude révèle que rien ne vient encadrer ou restreindre le droit de l'employeur en la matière»¹⁸. Somme toute, dans les cas où la convention collective ne traite pas du droit de suspendre, ces deux arbitres sont d'avis qu'il découle des droits de direction prévus explicitement dans la convention collective. Dans ces deux décisions, le droit de suspendre aurait donc un fondement contractuel. Par ailleurs, il convient de noter que les arbitres ne mentionnent dans aucune sentence que le droit de suspendre découle implicitement du rapport de subordination inhérent à la relation d'emploi.

Néanmoins, qu'en est-il des onze autres décisions où les arbitres ne considèrent pas que le droit de suspendre résulte des droits de direction de l'employeur et où il n'y a pas de clause spécifique portant sur la suspension administrative dans la convention collective ? Tel que mentionné précédemment, nous avons constaté que les arbitres ne s'expriment généralement pas sur le fondement du droit de suspendre pour fins d'enquête dans les sentences arbitrales. En effet, outre les quelques cas où ils s'appuient sur une clause de la convention collective ou sur les droits de direction de l'employeur, ils ne discutent pas des

¹⁷ *Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 569T et Vêtements de sport Gildan inc.*, [2003] no. AZ-03141202 (T.A.), page 13.

¹⁸ *Alimentation Gilbert Tremblay inc. et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, précitée, page 20.

fondements du droit de suspendre sans toutefois le remettre en question. Il semble donc sous-entendu que l'employeur puisse suspendre la prestation de travail d'un employé pour fins d'enquête. Par exemple, dans la décision *Multi-marques Distribution inc. et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 55*, l'arbitre a décrété que selon les «circonstances, un employeur peut relever un employé pour enquête afin de faire la lumière sur des appréhensions qui, si elles s'avéraient fondées, justifieraient une mesure disciplinaire»¹⁹. Dans cette sentence, l'arbitre ne discute pas des droits de direction de l'employeur ni d'une disposition de la convention collective à cet effet ; il semble admettre d'emblée que ce droit est conféré à l'employeur. Nous considérons donc que ces arbitres sont d'avis que le droit de suspendre fait partie des droits résiduels de l'employeur, qui lui sont implicitement attribués sans être expressément prévus à la convention collective. Ainsi, le droit de suspendre aurait un fondement implicite et ferait partie de toute convention collective comme il fait partie de tout contrat de travail, tel qu'établi par la Cour suprême dans *Cabiakman*.

Toutefois, quelles sont les limites imposées au droit de suspendre pour fins d'enquête? Dans *Cabiakman*, la Cour suprême limite notamment ce droit à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts de l'entreprise. La section suivante présentera la position des arbitres quant à ce critère.

3- Droit de suspendre limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise

Lors de l'analyse des sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman*, nous avons vérifié si les arbitres limitent le droit de suspendre à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise. En effet, la suspension pour fins d'enquête est une mesure préventive destinée à protéger les intérêts légitimes de l'employeur contre un préjudice éventuel. Conséquemment, il faut que ce préjudice soit réel, sérieux et immédiat pour justifier la

¹⁹ *Multi-marques Distribution inc. et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 55*, précitée, page 17.

suspension de la prestation de travail de l'employé. Le tableau suivant présente les résultats que nous avons obtenus :

Tableau 3.1.6 - Nombre de sentences où le droit de suspendre est limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise avant *Cabiakman*

Limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise	Non limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise
5 (31,25%)	11 (68,75%)
Total : 16 (100%)	

Ainsi, nous avons constaté que les arbitres apprécient explicitement le droit de suspendre en fonction du préjudice pouvant être causé aux intérêts légitimes de l'employeur dans cinq sentences. Par exemple, dans le cas où des allégations de consommation, de possession et de trafic de stupéfiants sur les lieux de travail pesaient contre le salarié, l'arbitre soutient que «de tels gestes mettent en péril non seulement la santé et la sécurité de l'utilisateur mais aussi celles de ses confrères et collègues de travail. Il s'ensuit qu'il est non seulement raisonnable mais indiqué de songer aux conséquences qu'un tel geste peut avoir s'il est l'objet de quelque tolérance»²⁰. Ici, l'arbitre a maintenu la suspension pour fins d'enquête notamment en raison de la gravité des conséquences associées à la véracité des allégations. Pareillement, un autre arbitre a maintenu la suspension pour fins d'enquête d'une caissière soupçonnée de donner des rabais préférentiels à certains clients puisque les allégations étaient susceptibles de causer un préjudice sérieux à l'employeur²¹. Toutefois, dans la décision *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives et Commission scolaire des Découvreurs (grief syndical)*, l'arbitre a annulé la mesure puisqu'«à l'étape où l'employeur a pris sa décision [de suspendre l'employé pour fins d'enquête], la “ gravité des gestes posés ” était encore fort illusoire»²². Ici, un professeur était soupçonné d'avoir mis du sperme dans le café d'une élève, ce qui, selon la preuve appréciée par l'arbitre, reposait sur des présomptions surprenantes et peu

²⁰ *Multi-marques Distribution inc. et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 55*, précitée, page 16.

²¹ *Alimentation Gilbert Tremblay inc. et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, précitée, page 22

²² *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives et Commission scolaire des Découvreurs (grief syndical)*, précitée, paragraphe 80.

vraisemblables²³. De ce fait, le préjudice associé aux allégations n'était pas suffisamment sérieux et immédiat pour justifier une suspension pour fins d'enquête.

D'un autre côté, les arbitres ayant rendu les autres sentences ne limitent pas explicitement le droit de suspendre à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise. Or, cela n'indique pas que ce facteur ne doit pas être examiné pour déterminer le bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête. En effet, cela peut démontrer que la protection des intérêts légitimes de l'entreprise est parmi l'un des facteurs pouvant être utilisé par les arbitres avant *Cabiakman*. Conséquemment, d'autres éléments pourraient être évalués lors de l'analyse du droit de suspendre, par exemple l'exercice raisonnable de ce droit, l'absence de discrimination et l'appréciation de la bonne foi de l'employeur. La prochaine section présentera nos résultats quant à la position des arbitres concernant la bonne foi de l'employeur lors de l'exercice du droit de suspendre pour fins d'enquête.

4- Droit de suspendre exercé de bonne foi

Dans *Cabiakman*, la Cour suprême explique que «la bonne foi et le devoir d'agir équitablement doivent guider l'employeur dans sa décision d'imposer une suspension administrative»²⁴. Ainsi, nous avons observé si les arbitres utilisent ces principes avant *Cabiakman* pour juger du bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête. Le tableau suivant présente les résultats obtenus suite à l'analyse de la jurisprudence arbitrale :

Tableau 3.1.7 - Nombre de sentences où l'arbitre examine si le droit de suspendre est exercé de bonne foi avant *Cabiakman*

Analyse explicite de la bonne foi de l'employeur	Pas d'analyse explicite de la bonne foi de l'employeur
4 (25%)	12 (75%)
Total : 16 (100%)	

²³ *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives et Commission scolaire des Découvreurs (grief syndical)*, précitée, paragraphe 77.

²⁴ *Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 65.

Tel que démontré dans le Tableau 3.1.7, nous avons constaté que les arbitres ont examiné explicitement dans quatre sentences la bonne foi de l'employeur lors de l'imposition d'une suspension pour fins d'enquête. Par exemple, dans la décision *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre local de services communautaires des Trois-Vallées et Centre local de services communautaires des Trois-Vallées (Mme Andrée Chartrand)* l'employeur avait suspendu pour fins d'enquête une infirmière qui était soupçonnée d'entretenir une relation amoureuse avec un adolescent qui était son patient. Afin de juger du bien-fondé de la mesure, l'arbitre a essentiellement examiné les motivations de l'employeur lorsqu'il a imposé la suspension pour fins d'enquête. En effet, il explique sa décision comme suit :

«En matière administrative, le pouvoir de l'arbitre se limite à vérifier si la décision de l'Employeur est empreinte d'arbitraire, de discrimination, ou de mauvaise foi. En l'occurrence, la décision de suspendre avec solde pour fins d'enquête la plaignante ne peut être jugée arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Compte tenu de la révélation de la plaignante, l'employeur était justifié de la retirer temporairement du travail pour mener son enquête et étudier la situation.»²⁵

Ainsi, le processus décisionnel de l'arbitre était essentiellement basé sur l'appréciation de la bonne foi de l'employeur et des motifs à l'origine de sa décision de suspendre l'infirmière.

Quant aux autres sentences, le fait que les arbitres ne traitent pas explicitement de la bonne foi de l'employeur ne signifie pas que ce facteur n'est pas pris en compte. En effet, en rapports collectifs de travail, les arbitres examinent les critères évalués par l'employeur lors de l'imposition d'une suspension administrative; si cette mesure est abusive ou discriminatoire, l'arbitre pourra annuler la mesure. La décision de l'employeur de suspendre un employé pour fins d'enquête ne peut donc jamais être guidée par la mauvaise foi. Ainsi, les arbitres examinent nécessairement la bonne foi de l'employeur même si ce n'est pas explicitement rapporté dans la décision, puisqu'ils examinent globalement le caractère arbitraire, discriminatoire, déraisonnable ou abusif de la mesure administrative.

²⁵ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre local de services communautaires des Trois-Vallées et Centre local de services communautaires des Trois-Vallées (Mme Andrée Chartrand)**, [1999] no. AZ-99145255 (T.A.), page 29.

5 – Droit de suspendre limité à l'impossibilité d'affecter l'employé à un autre poste

Lors de l'analyse des sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman*, nous voulions examiner si les arbitres considèreraient la possibilité d'affecter l'employé concerné à un autre poste pendant la durée de l'enquête. Dans *Cabiakman*, la Cour suprême explique que ce facteur pourrait être pris en compte par les tribunaux lorsqu'ils sont saisis d'un litige portant sur la suspension pour fins d'enquête. Toutefois, suite à l'analyse des décisions, nous avons remarqué que ce critère n'est jamais examiné par les arbitres. Ainsi, nous avons décidé de ne pas en traiter dans la présentation et l'analyse de nos résultats. La section suivante présentera l'analyse des sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman* en fonction de notre deuxième indicateur : l'enquête.

C – L'enquête

La présente section présentera une analyse des modalités de l'enquête avant *Cabiakman*. Afin de vérifier si les principes issus des sentences arbitrales québécoises sont compatibles avec *Cabiakman*, nous allons analyser la position des arbitres quant à l'obligation de l'employeur de mener une enquête et s'ils considèrent qu'il soit nécessaire que le salarié ait pu donner sa version des faits et s'expliquer en ce qui concerne les allégations.

1- Obligation de l'employeur de mener une enquête

Ici, nous allons présenter les résultats obtenus suite à l'analyse des sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman* quant à l'obligation de l'employeur de mener une enquête. Dans cet arrêt, la Cour suprême explique que «de façon générale, l'employeur n'aura pas à mener sa propre enquête»²⁶, plus spécifiquement dans le cas où les allégations sont de nature criminelle²⁷. Ainsi, dans un premier temps, nous avons vérifié si les employeurs ont mené une enquête. Ensuite, nous allons vérifier si des allégations criminelles ont exempté l'employeur d'une telle obligation. Le tableau suivant présente nos résultats :

²⁶ *Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 68.

²⁷ *Idem*.

Tableau 3.1.8 - Nombre de sentences où l'enquête est menée par l'employeur avant Cabiakman

Enquête uniquement menée par l'employeur	Enquête uniquement menée par autrui	Enquête menée par l'employeur et par autrui
12 (75%)	3 (18,75%)	1 (6,25%)
Total : 16 (100%)		

Tel qui démontré dans le Tableau 3.1.8, les employeurs ont mené une enquête dans treize sentences. Dans l'ensemble, les arbitres ont considéré que l'employeur devait mener une enquête lorsqu'il ne connaissait pas tous les faits à l'origine des allégations. En effet, «il n'y a rien de déraisonnable [...], alors que les faits et les versions de tous les acteurs ne sont pas complètement connus et évalués, à tenir le salarié soupçonné à l'écart du milieu de travail»²⁸. Les arbitres expliquent également que l'enquête doit être menée sérieusement et avec diligence pour que l'employeur puisse prendre une décision appropriée concernant les allégations. Ainsi, la suspension pour fins d'enquête ne serait pas obligatoire lorsque l'employeur a tous les éléments en main pour prendre une décision suite aux allégations.

Quant aux trois cas où l'employeur n'a pas mené une enquête, celle-ci a été conduite par autrui puisque les allégations ont donné lieu à des procédures criminelles. Par exemple, une enquête policière a été menée lorsque l'employé était soupçonné de tentative de vol²⁹ et dans un autre cas où l'employé aurait prononcé des menaces de mort à l'égard de son collègue³⁰. Aussi, la Sûreté du Québec a mené une enquête lorsque des allégations de consommation, de possession et de trafic de stupéfiants sur les lieux de travail pesaient contre le salarié³¹. Dans ces situations, les arbitres n'ont pas discuté de l'obligation de l'employeur de mener une enquête puisqu'elle était déjà conduite par autrui. Par ailleurs, l'employeur a mené sa propre enquête en plus de l'enquête policière en cours dans le cas où un chauffeur

²⁸ *Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 569T et Vêtements de sport Gildan inc.*, précitée, page 13.

²⁹ *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 et Jardins du Haut-St- Laurent (1990) enr.*, [2003] no. AZ-03141144 (T.A.), page 49.

³⁰ *P.E. Savignac ltée (Chrysler Joliette) et Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, section locale 511*, précitée, page 1.

³¹ *Multi-marques Distribution inc. et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 55*, précitée, page 4.

d'autobus était accusé de comportements sexuels à l'égard de mineurs, ce que l'arbitre n'a pas critiqué. Conséquemment, des allégations criminelles n'exempteraient pas l'employeur d'une telle obligation. Toutefois, lorsque certains faits liés aux allégations demeurent inconnus, une enquête diligente doit être obligatoirement menée avant de prendre une décision, que ce soit par l'employeur ou par autrui. Somme toute, dans les sentences antérieures à *Cabiakman*, l'enquête ne doit pas être obligatoirement menée par l'employeur mais elle doit être exécutée avec diligence, comme le prescrit la Cour suprême dans cet arrêt.

Aussi, dans *Cabiakman*, la Cour suprême indique que l'employeur doit permettre à l'employé de s'expliquer et de donner sa version des faits s'il le désire. Lors de l'analyse des sentences arbitrales, nous avons remarqué que ce critère n'est jamais examiné par les arbitres pour juger du bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête. Néanmoins, dans la preuve présentée par les parties, il semble que les employeurs aient pour la plupart permis à l'employé de s'expliquer au sujet des allégations avant de le suspendre. Toutefois, ce critère n'a pas fait l'objet de discussion par les arbitres ; nous avons donc décidé de ne pas l'analyser dans la présentation et l'analyse de nos résultats. La section suivante présentera l'analyse des sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman* en fonction de notre troisième indicateur : les modalités de la suspension.

D – Les modalités de la suspension

La présente section présentera une analyse des modalités de la suspension pour fins d'enquête avant *Cabiakman*, afin de vérifier les principes issus des sentences arbitrales québécoises sont compatibles avec cette décision. Nous allons analyser deux sous-indicateurs : d'abord, nous allons observer si les arbitres considèrent que la suspension doit être imposée avec solde. Ensuite, nous examinerons si la légitimité de la suspension dépend de sa durée déterminée ou déterminable.

1 – Suspension imposée avec ou sans solde

Dans *Cabiakman*, la Cour suprême indique que la suspension pour fins d'enquête est en principe imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels. Toutefois, elle ne précise pas quelles sont les situations qui pourraient justifier une suspension sans solde. Dans cette section, nous allons discuter de l'obligation d'imposer une suspension avec solde avant *Cabiakman*. Le tableau suivant expose nos résultats :

Tableau 3.1.9 - Nombre de sentences où la suspension est imposée avec solde avant *Cabiakman*

Suspension imposée avec solde	Suspension imposée sans solde
3 (18,75%)	13 (81,25%)
Total : 16 (100%)	

Suite à l'analyse des sentences arbitrales rendues avant *Cabiakman*, nous avons constaté que seulement trois suspensions pour fins d'enquête ont été imposées avec solde. Parmi les treize suspensions imposées sans solde, seulement l'une d'entre elles a été contestée par le syndicat sur cette base. En effet, dans la décision *Québec (Ville de) et Alliance des professionnelles et professionnels de la Ville de Québec*, le syndicat considérait que la suspension devait être avec solde puisque le salarié demeurait disponible pour travailler³². Pour cette raison, l'arbitre a ordonné le remboursement du salaire perdu. De plus, l'arbitre a ordonné le remboursement du salaire perdu dans seulement deux autres sentences puisque les allégations n'étaient pas fondées. Par exemple, dans la décision *Provigo Distribution inc. (Maxi Delson) et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, la suspension sans solde a été annulée par l'arbitre puisque les allégations n'étaient pas fondées. Ici, l'arbitre a ordonné le remboursement du salaire de l'employé, qui ne devait pas subir de préjudice du fait de l'enquête menée par l'employeur³³. Par ailleurs, un autre arbitre explique que si la suspension «peut causer un

³² *Québec (Ville de) et Alliance des professionnelles et professionnels de la Ville de Québec*, [1999] no. AZ-99142113 (T.A.), page 5.

³³ *Provigo Distribution inc. (Maxi Delson) et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, [1996] no. AZ-96141139 (T.A.), page 8.

préjudice relatif dans l'immédiat (i.e. suspension sans solde), celui-ci pourra être réparé dans des délais assez brefs»³⁴, indiquant ainsi qu'il ne condamne pas la suspension sans solde.

Somme toute, les suspensions pour fins d'enquête imposées sans solde n'ont pas été contestées sur ce motif et ont été majoritairement maintenues par les arbitres dans les sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman*. De plus, la légitimité de la suspension pour fins d'enquête sans solde dépendrait des résultats de l'enquête ; si les allégations s'avéraient fondées, la suspension sans solde serait maintenue. Ainsi, la suspension pour fins d'enquête sans solde était fréquemment permise avant *Cabiakman*. La section suivante présentera la position des arbitres quant à la durée déterminée ou déterminable de la suspension.

2 – Suspension d'une durée déterminée ou déterminable

Ici, nous allons présenter la position des arbitres quant à la durée déterminée ou déterminable de la suspension pour fins d'enquête. Dans *Cabiakman*, la Cour suprême explique qu'une suspension indéfinie pourrait s'assimiler à un congédiement. Ainsi, nous allons observer si la légitimité de la suspension dépend de sa durée déterminée ou déterminable avant *Cabiakman*. Le tableau suivant présente les résultats obtenus suite à l'analyse des sentences arbitrales :

Tableau 3.1.10 - Nombre de sentences où la suspension est d'une durée déterminée ou déterminable avant *Cabiakman*

Suspension d'une durée déterminée ou déterminable	Suspension d'une durée indéterminée
8 (50%)	8 (50%)
Total : 16 (100%)	

D'abord, il convient de mentionner que nous avons considéré que la suspension était d'une durée déterminée lorsque son terme était explicitement indiqué dans la sentence, d'une durée déterminable lorsque son terme était fixé à la fin de l'enquête et d'une durée

³⁴ *Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 569T et Vêtements de sport Gildan inc.*, précitée, page 12.

indéterminée lorsqu'aucun terme n'était spécifié. Tel que démontré dans le Tableau 3.1.10, nous avons constaté que la moitié des suspensions imposées avaient une durée déterminée ou déterminable. En effet, rappelons que l'employeur se doit de mener une enquête lorsque les gestes allégués demeurent inconnus ; la durée de la suspension serait donc liée au temps nécessaire pour avoir une connaissance complète de ces faits. Néanmoins, six suspensions ont été imposées indéfiniment, mais seulement l'une d'entre elles a été contestée par le syndicat pour ce motif. Toutefois, cette suspension a été annulée puisque l'employeur n'a pas respecté la procédure prévue à la convention collective³⁵; l'arbitre n'a donc pas discuté de la durée de la mesure. Aussi, le terme de la suspension n'a pas été spécifié ni discuté par l'arbitre dans deux sentences. Conséquemment, la durée de la suspension pour fins d'enquête ne semble pas être un critère essentiel à son bien-fondé puisque la contestation ne porte pas sur son terme indéfini dans les sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman*.

À la lumière des décisions analysées, nous pouvons constater que la suspension pour fins d'enquête indéfinie était permise avant *Cabiakman*, contrairement à ce que propose la Cour suprême dans cette décision. La section suivante présentera la réponse à notre première question de recherche, soit une synthèse de l'analyse du droit de suspendre, de l'enquête et des modalités de la suspension avant *Cabiakman*.

E – Synthèse

À la suite de l'analyse des seize sentences arbitrales rendues en matière de suspension pour fins d'enquête avant *Cabiakman*, nous sommes maintenant en mesure répondre à notre première question de recherche. Ainsi, nous considérons que *Cabiakman* n'est pas tout à fait compatible avec les sentences arbitrales québécoises qui lui sont antérieures. En effet, certains principes formulés dans *Cabiakman* divergent avec les principes observés dans les décisions analysées, ce que nous présenterons dans cette synthèse.

³⁵ *Syndicat démocratique des employés de garage du Saguenay — Lac-St-Jean (C.S.D.) et Chicoutimi Chrysler Plymouth (1990) inc.*, précitée, page 13.

D'abord, quant au droit de suspendre, nous avons remarqué qu'il n'était pas explicitement prévu à la convention collective dans 81,25%³⁶ des sentences, sans toutefois être condamné par les arbitres pour ce motif. De ce fait, nous considérons qu'ils sont d'avis que le droit de suspendre résulte des droits résiduels de l'employeur et fait implicitement partie de la convention collective. Dans *Cabiakman*, la Cour suprême explique que la suspension pour fins d'enquête fait partie de tout contrat individuel en raison de l'état de subordination de l'employé inhérent au contrat de travail. Ainsi, le droit de suspendre est évalué similairement par les arbitres des sentences analysées et la Cour suprême, ce qui consacre leur compatibilité sur cet aspect.

Toutefois, 68,75%³⁷ des arbitres ne limitent pas expressément le droit de suspendre à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise, contrairement à la Cour suprême dans *Cabiakman*. Ainsi, nous ne pouvons pas considérer que les décisions arbitrales sont compatibles à *Cabiakman* quant à ce critère, qui n'est généralement pas utilisé par les arbitres pour juger du bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête. La Cour suprême aurait donc ajouté cette limite au droit de suspendre.

Encore, 75%³⁸ des arbitres n'exigent pas explicitement que la bonne foi et le devoir d'agir équitablement doivent guider l'employeur avant de suspendre un employé pour fins d'enquête, à l'inverse de la Cour suprême. Néanmoins, en matière administrative, les arbitres examinent si la décision de suspendre est abusive, discriminatoire ou déraisonnable, indiquant ainsi que la bonne foi de l'employeur devrait forcément être observée. Conséquemment, nous considérons que les sentences arbitrales analysées et *Cabiakman* sont compatibles quant à ce critère, qui est une condition traditionnelle du maintien d'une mesure administrative.

En ce qui a trait à l'enquête, la Cour suprême indique que l'employeur n'aura généralement pas à mener sa propre enquête. Dans les décisions analysées, les arbitres ont pour la plupart considéré qu'une enquête sérieuse et diligente était nécessaire pour connaître

³⁶ Tableau 3.1.4.

³⁷ Tableau 3.1.6.

³⁸ Tableau 3.1.7.

l'ensemble des faits, sans toutefois imposer cette responsabilité à l'employeur. Toutefois, les employeurs ont mené une enquête dans 81,25%³⁹ des sentences et dans les cas où elle a été menée par autrui, les syndicats n'ont pas argué que cette obligation relève nécessairement de l'employeur. Conséquemment, les arbitres n'ont donc pas eu à imposer cette obligation à l'employeur, puisqu'une enquête a été conduite dans tous les cas. Malgré cela, nous considérons que ces décisions et *Cabiakman* sont compatibles quant à l'enquête puisqu'elle ne doit pas être obligatoirement menée par l'employeur, en particulier lors d'allégations criminelles.

D'un autre côté, la suspension pour fins d'enquête sans solde était permise avant *Cabiakman* lorsque les allégations étaient avérées. D'ailleurs, 81,25%⁴⁰ des suspensions ont été imposées sans solde, ce que le syndicat a contesté dans seulement un cas : on suppose donc que la suspension sans traitement était usuellement admise par les parties. Cependant, la Cour suprême indique que la suspension doit en principe être imposée avec solde. De ce fait, les sentences antérieures à *Cabiakman* ne sont pas compatibles à cet arrêt en ce qui a trait à la rémunération de la suspension ; la Cour suprême aurait donc ajouté ce critère.

Finalement, nous avons remarqué que la durée indéfinie de la suspension pour fins d'enquête a été contestée dans un seul cas par le syndicat. Aussi, nous avons constaté que la suspension indéfinie était intégralement admise par les arbitres avant *Cabiakman*, alors que la Cour suprême dicte que sa durée doit être courte, déterminée ou déterminable. Aussi, la Cour suprême assimile une suspension indéfinie à un congédiement, ce qui ne semble pas être l'avis des arbitres des décisions analysées. Conséquemment, la jurisprudence arbitrale analysée et *Cabiakman* ne sont pas compatibles quant à la durée de la suspension, puisqu'elle pouvait être indéterminée avant 2004. La Cour suprême aurait donc ajouté ce critère, qui ne se retrouvait pas dans la jurisprudence arbitrale antérieure.

Somme toute, *Cabiakman* a introduit certains principes différents de ceux qui existaient dans la jurisprudence arbitrale québécoise, notamment quant à la protection des

³⁹ Tableau 3.1.8.

⁴⁰ Tableau 3.1.9.

intérêts légitimes de l'entreprise, la durée de la suspension et sa rémunération. En effet, la Cour suprême énonce dans cet arrêt quatre conditions et certaines limites au droit de suspendre qu'on ne retrouve pas tout à fait dans les sentences arbitrales analysées. Ainsi, nous ne considérons pas que la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure à *Cabiakman* et cet arrêt soient parfaitement compatibles.

Qu'en est-il de la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à *Cabiakman* : s'y réfère-t-elle et en applique-t-elle les principes ? La section suivante exposera le traitement de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs après 2004, dans le but d'infirmer ou de confirmer nos propositions de recherche présentées au Chapitre II. Aussi, nous comparerons systématiquement les résultats obtenus lors de l'analyse des sentences antérieures et postérieures, afin de vérifier l'influence réelle de *Cabiakman* sur la jurisprudence arbitrale.

II – Les sentences arbitrales postérieures à *Cabiakman*

Tel que mentionné ci-haut, notre deuxième question de recherche concerne l'influence de *Cabiakman* sur le traitement de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs. Afin de mesurer cette influence, nous avons analysé l'ensemble des sentences arbitrales rendues en matière de suspension pour fins d'enquête disponibles sur Azimut entre le 29 juillet 2004 et le 28 mai 2013, soit une population de quarante-quatre décisions. Ces décisions ont été étudiées en fonction de deux principales dimensions, soit l'utilisation de *Cabiakman* dans la jurisprudence arbitrale québécoise et l'analyse des circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête. Nous allons diviser notre analyse en fonction de deux critères précis : les décisions qui mentionnent *Cabiakman* et celles qui l'ignorent. Conséquemment, nos propositions de recherche seront examinées pour ces deux sous-populations, afin de comparer le traitement de la suspension pour fins d'enquête après 2004 lorsque *Cabiakman* est évoqué ou non. Le tableau suivant présente ces deux sous-populations:

Tableau 3.2.1 - Nombre de sentences qui font référence à *Cabiakman*

Sentences qui mentionnent <i>Cabiakman</i>	Sentences qui ne mentionnent pas <i>Cabiakman</i>
25 (56,82%)	19 (43,18%)
Total : 44 (100%)	

Ce tableau rapporte le nombre de décisions où *Cabiakman* est mentionné par l'arbitre dans ses motifs ou dans son résumé de la plaidoirie des parties.

Ainsi, *Cabiakman* est mentionné dans vingt-cinq sentences arbitrales, ce qui représente plus de la moitié des décisions analysées. À première vue, on peut penser que cela indique que cet arrêt de la Cour suprême a une influence importante en rapports collectifs. Toutefois, cette statistique ne nous donne pas d'indications sur la nature de cette utilisation ; nous allons donc analyser comment *Cabiakman* est utilisé par les parties dans leur plaidoirie et par les arbitres dans leur processus décisionnel. Dans cette section, nous allons résumer les circonstances qui ont conduit les employeurs à imposer une suspension pour fins d'enquête après 2004, d'abord dans les sentences qui font référence à *Cabiakman* et ensuite dans celles qui ne s'y réfèrent pas. Aussi, nous détaillerons l'utilisation de cet arrêt par les parties et par l'arbitre dans la jurisprudence arbitrale québécoise. Par la suite, nous traiterons du droit de suspendre, de l'enquête et des modalités de la suspension, toujours en fonction de nos deux sous-populations. Simultanément, nous confirmerons ou infirmerons nos dix propositions de recherche. Nous allons conclure cette section par une synthèse et par la réponse à notre deuxième question de recherche, soit vérifier si la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à *Cabiakman* s'y réfère et en applique les principes.

A – Présentation générale

Dans cette section, nous allons présenter un portrait général des quarante-quatre sentences arbitrales analysées. D'abord, nous allons résumer les circonstances qui ont conduit les employeurs à imposer une suspension pour fins d'enquête, premièrement dans les décisions qui font référence à *Cabiakman* et ensuite dans celles qui l'ignorent. De cette manière, nous pourrions vérifier si ces deux sous-populations présentent des caractéristiques différentes et si celles-ci pourraient expliquer l'utilisation ou l'absence d'utilisation de

Cabiakman dans la jurisprudence arbitrale québécoise. Par après, nous allons discuter des décisions où la suspension a été maintenue ou non par l'arbitre, toujours en fonction de ces deux-sous-populations.

Le tableau suivant expose les circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête dans les sentences qui évoquent *Cabiakman* :

Tableau 3.2.2 - Circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête dans les décisions qui font référence à *Cabiakman*

Faits	Nombre de cas	Total
Allégations portant sur des actes commis au travail	17 (68%)	25 (100%)
Lien entre les allégations et le poste occupé	25 (100%)	
Publicisation des allégations	3 (12%)	
Allégations criminelles	14 (56%)	

Les pourcentages indiqués dans ce tableau ne sont pas mutuellement exclusifs et peuvent se cumuler.

Suite à l'analyse des sentences arbitrales qui font référence à *Cabiakman*, nous avons remarqué que dix-sept allégations portaient sur des actes commis au travail. Par exemple, dans la décision *Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (Alain Jean-Pierre)*, un agent de sécurité travaillant dans le métro a été suspendu pour fins d'enquête puisqu'il était soupçonné de proxénétisme pendant ses heures de travail. Aussi, toutes les allégations à l'origine de ces suspensions pour fins d'enquête avaient un lien avec le poste occupé par le salarié suspendu. Par exemple, un conseiller pédagogique d'une commission scolaire a été suspendu puisqu'il était soupçonné d'attouchements ou d'agression sexuelle sur une personne mineure⁴¹. Dans un autre cas, un policier a été suspendu pour fins d'enquête puisque des allégations de possession et trafic de substances illicites pesaient contre lui⁴². D'un autre côté, seulement trois allégations de ces sentences ont été publicisées. Par exemple, le cas d'un chauffeur d'autobus soupçonné d'agression sexuelle à l'endroit de

⁴¹ *Syndicat des professionnelles et professionnels de commissions scolaires de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine et Commission scolaire René-Lévesque (Y.M.)*, [2005] no. AZ-50346018 (T.A.), page 26.

⁴² *Montréal (Ville de) (Service de police) et Fraternité des policières et policiers de Montréal inc. (François Lemon)*, [2011] no. AZ-50738318 (T.A.), paragraphe 1. Requête en révision judiciaire rejetée (C.S., 2012-01-16), 500-17-064897-112.

mineurs a fait l'objet d'un reportage télévisé⁴³. Finalement, plus de la moitié des allégations des sentences arbitrales qui font référence à *Cabiakman* concernaient des allégations criminelles. Rappelons que des allégations ayant donné lieu à des procédures criminelles, des accusations criminelles ou des plaintes déposées à la police ont été considérées comme étant des allégations de nature criminelle. Par exemple, dans l'affaire *Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal inc. (Michel Brochu)*, un pompier a été suspendu pour fins d'enquête puisqu'on le soupçonnait d'être l'instigateur d'un incendie criminel⁴⁴. Aussi, nous avons relevé de nombreuses allégations d'agressions sexuelles, de trafic et possession de drogues et de voies de faits.

Le tableau suivant présente les circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête dans les sentences qui n'évoquent pas *Cabiakman* :

Tableau 3.2.3 - Circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête dans les décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman*

Faits	Nombre de cas	Total
Allégations portant sur des actes commis au travail	18 (94,73%)	19 (100%)
Lien entre les allégations et le poste occupé	19 (100%)	
Publicisation des allégations	0 (0%)	
Allégations criminelles	2 (10,52%)	

Les pourcentages indiqués dans ce tableau ne sont pas mutuellement exclusifs et peuvent se cumuler.

Tel que démontré dans ce tableau, la majorité des allégations des décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman* portent sur des actes commis au travail. Par exemple, un

⁴³ *Syndicat des travailleurs des autobus Gil-Ber — CSN et Gil-Ber inc. (M. Untel)*, [2006] no. AZ-50359168 (T.A.), paragraphe 31.

⁴⁴ *Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal inc. (Michel Brochu)*, [2008] no. AZ-50480487 (T.A.), page 10. Requête en révision judiciaire accueillie ; dossier renvoyé à un autre arbitre 2008 QCCS 6812 no. AZ-50563168. L'arbitre a excédé sa compétence en déclarant que le salarié avait droit à son plein salaire durant la suspension pour fins d'enquête. En effet, le salarié était en congé de maladie lors de la suspension : en vertu de la convention collective, il avait donc uniquement droit à des prestations de maladie et non à son plein salaire. L'arbitre a donc modifié la convention collective en demandant le plein salaire du salarié. D'ailleurs, le grief ne demandait que les montants prévus à la convention collective : l'arbitre a donc accordé un montant supérieur à ce qui était demandé. La décision de l'arbitre est donc cassée et annulée. Requête pour suspendre l'exécution rejetée no. AZ-50571410.

professeur a été suspendu pour fins d'enquête puisqu'il était soupçonné d'avoir prononcé des propos racistes devant ses élèves⁴⁵. Aussi, dans l'affaire *Provigo Distribution inc. (Centre de distribution de Boucherville) et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC), (Pierre Beaudry)*, un employé a été suspendu puisqu'il était soupçonné de vol de temps. D'un autre côté, nous avons remarqué qu'aucune allégation n'avait été publicisée. Toutefois, elles avaient toutes un lien avec le poste occupé, pareillement aux sentences qui évoquent *Cabiakman*. Par exemple, une suspension a été imposée à un employé soupçonné d'avoir envoyé une lettre anonyme à son employeur qui discréditait son supérieur immédiat⁴⁶, alors qu'un commis dans une épicerie a été suspendu puisqu'il était soupçonné de consommer de la marchandise sans payer⁴⁷. Finalement, seulement deux suspensions pour fins d'enquêtes concernaient des allégations criminelles, soit dans le cas d'allégations de menaces de mort à l'endroit d'une collègue⁴⁸ et lorsqu'un employé était soupçonné d'avoir demandé un pot-de-vin à un client⁴⁹. La faible présence d'allégations criminelles dans les sentences qui ne citent pas *Cabiakman* marque une différence notable avec les décisions qui s'y réfèrent : en effet, plus de la moitié d'entre elles portent sur des allégations criminelles. Conséquemment, il convient de se demander si les parties ou l'arbitre se réfèrent à cet arrêt principalement dans les cas d'allégations criminelles ; ceci fera l'objet de discussions dans le Chapitre IV.

Ensuite, nous avons examiné le nombre de suspensions pour fins d'enquête qui ont été maintenues ou annulées par l'arbitre dans les décisions qui citent *Cabiakman* et dans celles qui l'ignorent. Le tableau suivant présente nos résultats quant aux décisions qui se réfèrent à cet arrêt :

⁴⁵ *Syndicat des enseignantes et enseignants de l'Académie des arts et du design et Académie des arts et du design, Institut Teccart, Rive-Sud inc. (David Lambert)*, [2011] no. AZ-50794057 (T.A.), paragraphe 3.

⁴⁶ *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec (Jamal Marhraoui)*, [2012] no. AZ-50860720 (T.A.), paragraphe 36.

⁴⁷ *Syndicat des travailleuses et travailleurs en alimentation de Place Rouanda - CSN et Provigo Distribution inc. Loblaw's (Jean-Philippe Lemens)*, [2012] no. AZ-50868650 (T.A.), paragraphe 5.

⁴⁸ *Fraternité des constables et agents de la paix de la STM et Société de transport de Montréal (Éric Pelletier)*, [2011] no. AZ-50731367 (T.A.), paragraphe 56.

⁴⁹ *Laval (Ville de) et Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval inc., section locale 4545 (SCFP), (Richard Gobeil)*, [2008] no. AZ-50488810 (T.A.), paragraphe 44.

Tableau 3.2.4 – Nombre de suspensions maintenues et annulées dans les décisions qui font référence à *Cabiakman*

Suspensions maintenues	Suspensions annulées
23 (92%)	2 (8%)
Total : 25 (100%)	

Tel que démontré dans le Tableau 3.2.4, seulement deux suspensions pour fins d'enquête ont été annulées par les arbitres dans les décisions qui citent *Cabiakman*. Ainsi, les suspensions ont généralement été maintenues par les arbitres ; les différentes circonstances qui ont justifié ce maintien seront présentées ultérieurement. Par exemple, dans la décision *Syndicat de l'enseignement des Seigneuries et Commission scolaire des Trois-Lacs (Michaël Pratte)*, un enseignant a été suspendu avec solde puisqu'il aurait permis à une élève de diffuser une vidéo sur Internet véhiculant un message de violence sans l'autorisation de la Direction. Toutefois, au moment de la suspension, la vidéo avait été retirée d'Internet : le préjudice pouvant être causé par les allégations était donc inexistant. De ce fait, l'arbitre a annulé la suspension «en raison du fait qu'à cette date, la source de tout préjudice était enrayée par le retrait de la vidéo et qu'ainsi la présence de l'enseignant en classe ne causait aucun préjudice nécessitant une suspension immédiate»⁵⁰. La suspension pour fins d'enquête n'était donc pas nécessaire compte tenu des circonstances. Aussi, dans la décision *Sherbrooke (Ville de) et Association des policiers de Sherbrooke (griefs individuels, Hugues Ré et autres)*, l'arbitre a annulé les suspensions sans solde de policiers soupçonnés de voies de faits puisque la ville de Sherbrooke aurait pu protéger ses intérêts par d'autres moyens que la suspension. À cet effet, l'arbitre déclare que la ville «devait soit les réaffecter à des tâches administratives, soit les suspendre avec solde»⁵¹. Conséquemment, le fait que la suspension ait été imposée sans solde ne constitue pas l'unique motif d'annulation : l'employeur aurait dû considérer d'autres options avant d'imposer cette mesure. Il convient de mentionner que l'absence de

⁵⁰ *Syndicat de l'enseignement des Seigneuries et Commission scolaire des Trois-Lacs (Michaël Pratte)*, [2012] no. AZ-50843272 (T.A.), paragraphe 152.

⁵¹ *Sherbrooke (Ville de) et Association des policiers de Sherbrooke (griefs individuels, Hugues Ré et autres)*, [2010] no. AZ-50637468 (T.A.), paragraphe 221. Requête en révision judiciaire rejetée 2011 QCCS 1095 no. AZ-50732048. Requête pour permission d'appeler rejetée 2011 QCCA 782 no. AZ-50745578. Sentence arbitrale ordonnant le calcul des intérêts dus aux plaignants [2013] no. AZ-50955055 (T.A.).

rémunération de l'employé pendant la suspension n'a jamais entraîné l'annulation d'une suspension pour fins d'enquête dans les sentences qui citent *Cabiakman*.

Le tableau suivant présente le nombre de suspensions pour fins d'enquête qui ont été maintenues ou annulées dans les décisions qui ignorent *Cabiakman* :

Tableau 3.2.5 – Nombre de suspensions maintenues et annulées dans les décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman*

Suspensions maintenues	Suspensions annulées
10 (52,63%)	9 (47,37%)
Total : 19 (100%)	

Ainsi, les arbitres ont maintenu dix suspensions parmi les sentences qui ne citent pas *Cabiakman*. Les circonstances liées au maintien de ces mesures seront exposées subséquemment. Aussi, près de la moitié des suspensions pour fins d'enquête ont été invalidées ; les motifs à l'origine de leur annulation sont présentés dans le tableau⁵² suivant :

Tableau 3.2.6 – Motifs d'annulation des suspensions des décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman*

Allégations non-avérées	Non-respect de la convention collective	Enquête insuffisante	Mesure consécutive annulée
3 (33,33%)	3 (33,33%)	1 (11,11%)	2 (22,22%)
Total : 9 (100%)			

Nous avons donc remarqué que trois suspensions ont été annulées puisque les allégations n'ont pas été avérées. Par exemple, dans l'affaire *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Recall-Québec (CSN) et Vytalbase-Recall (division de Brambles Canada inc.)*, (*Shawn Edwards et Michael Kharowf*), deux employés ont été suspendus sans traitement en raison d'allégations de falsifications de cartes. Ensuite, «puisque l'enquête de l'employeur n'a rien révélé de plus que ce qu'il savait déjà, il faut considérer selon la jurisprudence et la doctrine applicables que les plaignants sont présumés n'avoir jamais cessé de travailler et

⁵² *Sherbrooke (Ville de) et Association des policiers de Sherbrooke (griefs individuels, Hugues Ré et autres)*, précité, paragraphe 221.

doivent recouvrer le salaire perdu»⁵³ ; l'arbitre a donc annulé les suspensions. Pareillement, un arbitre a annulé la suspension pour fins d'enquête d'un employé qui aurait adopté un langage abusif à l'endroit d'un collègue puisque ces allégations n'étaient pas fondées⁵⁴. D'un autre côté, trois suspensions ont été annulées puisqu'elles ne respectaient pas la procédure prévue à la convention collective. Par exemple, dans la décision *Fraternité des constables et agents de la paix de la STM et Société de transport de Montréal (Éric Pelletier)*, l'arbitre explique que «la clause 18.10 est claire et exige que l'employeur attribue d'autres tâches au salarié suspendu pour fins d'enquête. Cette clause ne souffre d'aucune exception»⁵⁵. De ce fait, l'omission d'observer cette disposition a entraîné l'annulation de la suspension. De plus, deux suspensions ont été annulées puisque les arbitres ont décrété qu'elles devaient subir le même sort que la mesure qui lui était consécutive. Ainsi, ces suspensions ont été invalidées puisque les congédiements qui s'en sont suivis ont été annulés, notamment puisqu'ils étaient trop sévères aux yeux des arbitres⁵⁶. Finalement, une enquête insuffisante de l'employeur a été à l'origine de l'annulation d'une suspension pour fins d'enquête imposée avec solde⁵⁷.

Somme toute, les circonstances qui ont conduit les employeurs à imposer une suspension pour fins d'enquête sont différentes dans les décisions qui font référence à *Cabiakman* et dans celles qui l'ignorent. Tel que mentionné ci-haut, 56% des allégations des sentences qui se réfèrent à *Cabiakman* étaient de nature criminelle, par rapport à 10,52% pour les décisions qui ignorent cet arrêt. Aussi, les motifs à l'origine du maintien ou de l'annulation des suspensions sont différents dans ces deux sous-populations. En effet, 47,37% des suspensions des décisions qui ne citent pas *Cabiakman* ont été annulées, notamment puisque les allégations n'ont pas été avérées et parce que l'employeur n'a pas respecté la convention

⁵³ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Recall-Québec (CSN) et Vytalbase-Recall (division de Brambles Canada inc.)*, (Shawn Edwards et Michael Kharowf), [2005] no. AZ-50290468 (T.A.), paragraphe 59.

⁵⁴ *Midland Transport ltée et Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ)*, (Gaétan Robert), [2006] no. AZ-50378416 (T.A.), paragraphe 122.

⁵⁵ *Fraternité des constables et agents de la paix de la STM et Société de transport de Montréal (Éric Pelletier)*, précité, paragraphe 136.

⁵⁶ *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec (Jamal Marhraoui)*, précité, paragraphe 46 et *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de Chicoutimi (FSSS-CSN) et Centre de santé et de services sociaux de Chicoutimi (Martin Gagnon)*, [2009] no. AZ-50578246 (T.A.), paragraphe 129.

⁵⁷ *Association des policiers provinciaux du Québec et Sûreté du Québec (Carl Pelletier)*, [2007] no. AZ-50465261 (T.A.), paragraphe 93.

collective. D'un autre côté, seulement 8% des suspensions des décisions qui mentionnent cet arrêt ont été annulées puisque l'employeur aurait pu réaffecter les employés et parce que le préjudice causé par les allégations était inexistant. Ainsi, nous devons tenir compte de ces différences dans les deux sous-populations dans l'analyse de l'influence de *Cabiakman* en rapports collectifs. Dans la section suivante, nous étudierons comment *Cabiakman* a été utilisé par l'employeur, le syndicat et l'arbitre dans les sentences qui utilisent ses principes.

B – L'utilisation de Cabiakman dans la jurisprudence arbitrale québécoise

Afin de vérifier l'influence de *Cabiakman* sur le traitement de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs, nous avons étudié son utilisation dans l'ensemble des sentences arbitrales disponibles sur Azimut entre le 29 juillet 2004 et le 28 mai 2013. Plus précisément, nous avons vérifié si les parties et l'arbitre y font référence et s'ils s'appuient sur les principes établis par la Cour suprême après 2004.

1 – L'utilisation de Cabiakman par les parties

Ici, nous avons analysé l'utilisation de *Cabiakman* par les parties, soit le syndicat et l'employeur, dans le but de vérifier notre première proposition de recherche :

1) Proposition de recherche : Les parties font référence à *Cabiakman* et en utilisent les principes après 2004 dans leur plaidoirie afin de motiver leur position.

Il convient de mentionner que le texte d'une sentence arbitrale est rédigé par l'arbitre, qui rapporte les prétentions des parties. Conséquemment, il est possible qu'elles aient utilisé *Cabiakman* mais que l'arbitre ne le rapporte pas ; cet aspect est pris en compte dans l'interprétation de nos résultats, qui sont présentés dans le tableau suivant :

Tableau 3.2.7 – Nombre de sentences où l’employeur et le syndicat font référence à *Cabiakman*

Seul l’employeur fait référence à <i>Cabiakman</i>	Seul le syndicat fait référence à <i>Cabiakman</i>	L’employeur et le syndicat font référence à <i>Cabiakman</i> ⁵⁸	L’employeur et le syndicat ne font pas référence à <i>Cabiakman</i> ⁵⁹
1 (2,27%)	5 (11,36%)	11 (25%)	27 (61,36%)
Total : 44 (100%)			

Ainsi, les arbitres ont mentionné que les employeurs s’appuient sur *Cabiakman* pour justifier leur position dans douze sentences, alors que les syndicats se fondent sur cet arrêt dans seize cas. Aussi, les syndicats se sont basés sur ses principes à chaque fois que l’employeur y faisait référence. Nous avons remarqué que les arbitres ont indiqué dans quelques décisions que l’employeur avait utilisé *Cabiakman* sans toutefois expliquer la nature de cette utilisation ; nous ne pouvons donc pas tirer de conclusions générales à ce sujet. Néanmoins, dans toutes les sentences où les syndicats utilisent *Cabiakman*, la suspension a été imposée sans solde ; ils se réfèrent donc au paragraphe 62 de cet arrêt afin de contester la suspension pour ce motif. En effet, la Cour suprême y explique que la suspension est en principe imposée avec traitement, sous réserve de cas exceptionnels. Par ailleurs, certains employeurs utilisent ce même principe pour justifier l’imposition d’une suspension sans solde. Par exemple, dans la décision *Teamsters Québec, section locale 931 — McKesson Canada et McKesson Canada (Francis Boyer)*, l’employeur explique qu’il s’agit d’«une situation exceptionnelle au sens de l’arrêt *Cabiakman*, ce qui lui permet de suspendre le salarié sans solde»⁶⁰. Toutefois, le syndicat soutient le contraire : il considère qu’il ne s’agit pas d’une situation exceptionnelle⁶¹. D’un autre côté, certains employeurs se réfèrent à *Cabiakman* pour l’écarter puisqu’il porte sur un contrat individuel de travail⁶². Par exemple, dans la décision *Sherbrooke (Ville de) et Association des policiers de Sherbrooke (griefs individuels, Hugues Ré et autres)*, l’employeur explique que le *Code civil du Québec* ne s’applique pas en rapports

⁵⁸ Cette catégorie n’exclut pas que l’arbitre peut faire référence à *Cabiakman* (voir le Tableau 3.2.8)

⁵⁹ *Idem*.

⁶⁰ *Teamsters Québec, section locale 931 — McKesson Canada et McKesson Canada (Francis Boyer)*, [2011] no. AZ-50731364 (T.A.), paragraphe 83.

⁶¹ *Idem*, paragraphe 67.

⁶² *Fraternité des policiers de la Régie intermunicipale de police Roussillon inc. et Régie intermunicipale de police Roussillon (Yan Lefèvre)*, [2010] no. AZ-50667538 (T.A.), paragraphe 23. Requête en révision judiciaire rejetée 2011 QCCS 6083 no. AZ-50806441.

collectifs⁶³ ; les principes énoncés dans *Cabiakman* ne sont donc pas pertinents. Néanmoins, le syndicat considère que les principes de cet arrêt s'appliquent en l'absence de dispositions dans la convention collective à ce sujet⁶⁴.

Somme toute, les arbitres mentionnent que l'employeur ou le syndicat font référence à *Cabiakman* dans dix-sept sentences parmi les quarante-quatre décisions rendues après 2004, que ce soit individuellement ou simultanément. Toutefois, lorsque la suspension est imposée sans solde, les syndicats s'appuient généralement sur cet arrêt afin de contester la mesure pour ce motif. Conséquemment, nous sommes d'avis que les parties n'utilisent pas systématiquement les principes de *Cabiakman* après 2004 dans leur plaidoirie afin de motiver leur position ; nous infirmons donc notre première proposition de recherche. Qu'en est-il de l'utilisation de *Cabiakman* par les arbitres? La section suivante exposera les résultats obtenus en la matière.

2 – L'utilisation de *Cabiakman* par l'arbitre

Dans cette section, nous allons étudier l'utilisation de *Cabiakman* par les arbitres. En effet, nous avons vérifié si les arbitres se servent de cet arrêt lorsqu'ils jugent du bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête après 2004. Rappelons notre deuxième proposition de recherche :

2) Proposition de recherche : Les arbitres font référence à *Cabiakman* et en utilisent les principes après 2004 lorsqu'ils sont saisis d'un grief en matière de suspension pour fins d'enquête.

Le tableau suivant présente les résultats obtenus à la suite de l'analyse de la jurisprudence arbitrale postérieure à *Cabiakman* :

⁶³ *Sherbrooke (Ville de) et Association des policiers de Sherbrooke (griefs individuels, Hugues Ré et autres)*, [2010] no. AZ-50637468 (T.A.), paragraphe 124.

⁶⁴ *Idem.*, paragraphe 117.

Tableau 3.2.8 – Nombre de sentences où l’arbitre fait référence à *Cabiakman*

L’arbitre fait référence à <i>Cabiakman</i>	L’arbitre ne fait pas référence à <i>Cabiakman</i>
23 (52,27%)	21 (47,73%)
Total : 44 (100%)	

Ainsi, nous avons constaté que les arbitres s’appuient sur *Cabiakman* dans vingt-trois sentences, ce qui représente un peu plus de la moitié de décisions rendues en matière de suspension pour fins d’enquête après 2004. Il convient de mentionner que les arbitres n’utilisent pas automatiquement *Cabiakman* lorsque les parties y font référence. Par ailleurs, plusieurs arbitres ont utilisé les principes de cet arrêt même si les parties semblent l’avoir ignoré. À la lumière du Tableau 3.2.8, les arbitres utilisent souvent les principes de *Cabiakman*, en plus de la convention collective et de la jurisprudence arbitrale afin de justifier leur position. Par exemple, dans la décision *Association des professeurs de Lignery et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries (Henri Fournier)*, l’employeur avait suspendu sans solde un enseignant soupçonné d’avoir commis des attouchements sexuels à l’endroit de mineurs. L’arbitre a maintenu cette suspension sans traitement puisque la «convention collective locale reconnaît à l’employeur la faculté de relever de ses fonctions sans traitement un enseignant poursuivi au criminel dans la mesure où il juge que la nature de l’accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d’employeur»⁶⁵. De plus, il explique que *Cabiakman* indique qu’une suspension pour fins d’enquête doit être imposée avec solde, mais que «ce principe ne s’applique toutefois pas en présence de clause contractuelle dégageant l’employeur de cette obligation. En effet, si les parties ont convenu de modalités valides et légales, il y a lieu de les appliquer»⁶⁶. Il renforce également sa position en citant le paragraphe 75 de *Cabiakman* : «les parties peuvent ainsi modifier leurs droits et obligations en cours d’exécution et suppléer de façon consensuelle au contenu du contrat de travail»⁶⁷. Conséquemment, l’arbitre utilise ici *Cabiakman* en plus de la convention collective pour justifier sa décision.

⁶⁵ *Association des professeurs de Lignery et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries (Henri Fournier)*, [2009] no. AZ-50681732 (T.A.), paragraphe 98

⁶⁶ *Association des professeurs de Lignery et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries (Henri Fournier)*, précité, paragraphe 97.

⁶⁷ *Idem*.

Pareillement, dans la décision *Montréal (Ville de) (Service de police) et Fraternité des policières et policiers de Montréal inc. (François Lemon)*, l'arbitre explique que la suspension doit être courte et avec solde tel qu'indiqué dans *Cabiakman*. Toutefois, il déclare que «ces deux dernières caractéristiques peuvent cependant être mises de côté lorsque le contrat de travail ou la réglementation pertinente contiennent des dispositions permettant de les écarter»⁶⁸, comme c'était le cas dans cette affaire⁶⁹. De ce fait, il maintient la suspension sans traitement et affirme que «de ne pas suspendre ce policier peut nuire à l'image du Service et cela répond à une des conditions posées par la Cour suprême dans l'arrêt *Cabiakman*, à savoir, protéger les intérêts légitimes de l'entreprise»⁷⁰. Ainsi, cet arbitre a d'abord utilisé la convention collective et ensuite *Cabiakman* pour juger du bien-fondé de la suspension pour fins d'enquête du policier.

D'un autre côté, l'arbitre utilise les principes de *Cabiakman* dans l'affaire *Syndicat de l'enseignement des Seigneuries et Commission scolaire des Trois-Lacs (Michaël Pratte)* en l'absence d'une disposition spécifique dans la convention collective. Il motive cette utilisation comme suit :

«En milieu syndiqué, ce pouvoir [de suspension pour fins d'enquête] n'est pas toujours encadré par la convention collective. Cependant, même en l'absence d'une disposition spécifique dans une convention collective, ce pouvoir de suspendre pour des motifs administratifs en raison d'actes reprochés à l'employé doit être exercé selon certaines conditions qui ont été définies par la jurisprudence arbitrale et par la Cour suprême [dans *Cabiakman*].»⁷¹

D'ailleurs, cet arbitre rapporte les propos de la Cour suprême en expliquant qu'«avant de suspendre immédiatement avec traitement un employé, l'employeur doit mitiger les intérêts de chacun et apprécier si une autre mesure peut être envisagée que celle d'une suspension

⁶⁸ *Montréal (Ville de) (Service de police) et Fraternité des policières et policiers de Montréal inc. (François Lemon)*, précité, paragraphe 47.

⁶⁹ *Idem.*, paragraphe 50.

⁷⁰ *Idem.*

⁷¹ *Syndicat de l'enseignement des Seigneuries et Commission scolaire des Trois-Lacs (Michaël Pratte)*, précité, paragraphe 132.

immédiate»⁷². Ainsi, il annule la suspension pour fins d'enquête puisqu'il considère que le risque de préjudice immédiat causé à l'employeur pouvait être contré par d'autres mesures, par exemple la réaffectation de l'employé concerné, tel qu'expliqué dans *Cabiakman*.

Somme toute, 52,27% des arbitres se réfèrent aux principes de *Cabiakman* lorsqu'ils jugent du bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête, que ce soit pour les appliquer ou pour les écarter en raison du contenu de la convention collective. En effet, la convention collective demeure automatiquement leur première source de référence lorsqu'ils sont saisis d'un grief. Nous confirmons donc partiellement notre deuxième proposition de recherche, puisque les arbitres font référence à *Cabiakman* et en utilisent les principes dans plus de la moitié des sentences arbitrales rendues en matière de suspension pour fins d'enquête. L'influence de *Cabiakman* est donc tangible en rapports collectifs ; toutefois, quelle est l'étendue de cette influence ? Est-ce que tous les critères utilisés par les arbitres sont similaires à ceux de *Cabiakman* ? La prochaine section présentera les circonstances retenues dans la jurisprudence arbitrale qui justifient une suspension pour fins d'enquête après 2004.

C – L'analyse des circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête

Dans cette section, nous présenterons les résultats obtenus à la suite de l'analyse de la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à *Cabiakman* quant aux circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête. Tel que mentionné précédemment, notre analyse sera divisée en fonction des sentences qui font référence à *Cabiakman* et de celles qui l'ignorent. Nous étudierons ici trois principaux indicateurs, identiques à ceux étudiés lors de l'analyse des décisions antérieures : le droit de suspendre, l'enquête et les modalités de la suspension. Nous pourrions ainsi déterminer si les critères retenus par les arbitres sont similaires à ceux de *Cabiakman*, en plus de confirmer ou d'infirmer les propositions de recherche associées à chaque indicateur.

⁷² *Syndicat de l'enseignement des Seigneuries et Commission scolaire des Trois-Lacs (Michaël Pratte)*, précité, paragraphe 153.

1 – Droit de suspendre

Nous allons ici traiter du droit de suspendre, en déterminant d’abord la position des arbitres quant aux fondements de ce droit. Nous pourrons ainsi vérifier notre troisième proposition de recherche. Ensuite, nous allons vérifier notre quatrième proposition en observant si les arbitres limitent ce droit à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l’entreprise. Aussi, nous allons observer si la bonne foi de l’employeur est appréciée par les arbitres, dans le but de confirmer ou infirmer notre cinquième proposition. Finalement, nous allons vérifier notre sixième proposition de recherche en examinant si les arbitres considèrent la possibilité d’affecter l’employé à un autre poste pendant la durée de l’enquête.

a) Fondements du droit de suspendre

Ici, nous avons examiné si le droit de suspendre pour fins d’enquête est explicitement conféré à l’employeur dans les conventions collectives ou si les arbitres considèrent qu’il en fait implicitement partie. Nous présenterons d’abord les résultats obtenus dans les décisions qui citent *Cabiakman* et ensuite les résultats de celles qui l’ignorent. Notre troisième proposition de recherche est formulée comme suit :

3) Proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en rapports collectifs puisque les arbitres interprètent le contenu de la convention collective en considérant que le droit de suspendre se fonde, en l’absence de clause reconnaissant ce droit, sur le rapport de subordination inhérent à la relation d’emploi, tel qu’établi dans *Cabiakman*.

Le tableau suivant présente les résultats obtenus à la suite de l’analyse des décisions qui font référence à *Cabiakman* :

Tableau 3.2.9 – Nombre de sentences où l’arbitre fonde le droit de suspendre sur les droits de direction ou sur une clause spécifique de la convention collective dans les décisions qui font référence à *Cabiakman*

Résulte des droits de direction ou du rapport de subordination	Clause spécifique dans la convention collective	Ne traite pas du droit de suspendre
12 (48%)	8 (32%)	5 (20%)
Total : 25 (100%)		

Ainsi, les arbitres considèrent que le droit de suspendre résulte des droits de direction de l’employeur dans douze sentences, ce qui représente un peu plus de la moitié des sentences qui se réfèrent à *Cabiakman*. Dans ces sentences, les arbitres ne relèvent pas de clause explicite portant sur les droits de direction de l’employeur ; il s’agirait plutôt de droits résiduels qui sont conférés à l’employeur sans être explicitement prévus à la convention collective. Par exemple, dans la décision *Association des employés du Nord québécois et Commission scolaire crie (Diane Snowboy)*, l’arbitre explique que la convention collective ne contient pas de disposition sur la suspension pour fins d’enquête. Toutefois, il considère que si l’employeur «estime nécessaire que la salariée ou le salarié soit suspendu de ses fonctions pour éviter que la réputation de la commission ne subisse un préjudice sérieux à cause de la nature de l’accusation ou des accusations portées, il peut agir puisqu’il s’agit de son droit de gérance»⁷³. Aussi, dans la décision *Syndicat des travailleurs des autobus Gil-Ber — CSN et Gil-Ber inc.*, l’arbitre explique que le droit de suspendre pour fins d’enquête est un droit résiduel de l’employeur qui fait partie de tout contrat de travail⁷⁴, alors qu’un autre considère que la suspension est une décision prise par l’employeur «en vertu de ses droits de direction dans le but de protéger ses intérêts légitimes, sa réputation et pour rassurer sa clientèle»⁷⁵. Somme toute, les arbitres fondent le droit de suspendre sur les droits de direction de l’employeur dans la moitié des sentences qui citent *Cabiakman*. Toutefois, les arbitres n’affirment pas explicitement dans ces décisions que le droit de suspendre découle implicitement du rapport de subordination inhérent à la relation d’emploi.

⁷³ *Association des employés du Nord québécois et Commission scolaire crie (Diane Snowboy)*, [2012] no. AZ-50810617 (T.A.), page 7. Requête en révision judiciaire rejetée 2012 QCCS 6992 no. AZ-50938755.

⁷⁴ *Syndicat des travailleurs des autobus Gil-Ber — CSN et Gil-Ber inc. (M. Untel)*, précité, paragraphe 29.

⁷⁵ *Association des professeurs de Lignery et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries (Henri Fournier)*, précité, paragraphe 49.

D'un autre côté, l'arbitre mentionne que le droit de suspendre est prévu à la convention collective dans huit sentences. Par exemple, dans la décision *Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (Alain Jean-Pierre)*, l'arbitre rapporte la clause 18.10 de la convention collective qui prévoit la procédure à suivre en la matière⁷⁶. En effet, cette disposition somrait l'employeur de confier d'autres tâches à l'employé faisant l'objet d'une enquête et de continuer de lui verser son salaire. Aussi, dans la décision *Montréal (Ville de) (Service de police) et Fraternité des policières et policiers de Montréal inc. (François Lemon)*, l'arbitre a maintenu la suspension pour fins d'enquête sans solde d'un policier puisque la convention collective prévoyait qu'un policier pouvait être suspendu sans traitement⁷⁷. Pareillement, un autre arbitre a maintenu la suspension provisoire et sans traitement d'un professeur puisque la convention collective le permettait⁷⁸. Ainsi, les arbitres s'appuient sur la convention collective lorsqu'elle contient une clause spécifique sur la suspension pour fins d'enquête.

De plus, nous avons constaté que cinq arbitres ne s'appuient ni sur une clause spécifique de la convention collective ni sur les droits de direction de l'employeur pour juger du bien-fondé de la suspension pour fins d'enquête. En effet, ils ne discutent pas du droit de suspendre, sans toutefois le remettre en question. Ainsi, le droit de suspendre pour fins d'enquête semble être un droit implicitement conféré à l'employeur puisque ces arbitres ne contestent pas son exercice ; ce droit ferait donc partie de toute convention collective. Par ailleurs, cinq d'entre eux s'appuient sur *Cabiakman* pour juger du bien-fondé de la suspension pour fins d'enquête. Conséquemment, nous considérons qu'ils sont d'avis que le droit de suspendre se fonde, en l'absence d'une clause spécifique, sur le rapport de subordination inhérent à la relation d'emploi ou sur les droits de direction même s'ils ne le déclarent pas explicitement. Par exemple, dans la décision *Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal inc. (Michel Brochu)*, l'arbitre ne mentionne pas la présence d'une clause portant

⁷⁶ *Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (Alain Jean-Pierre)*, [2005] no. AZ-50297302 (T.A.), paragraphe 106.

⁷⁷ *Montréal (Ville de) (Service de police) et Fraternité des policières et policiers de Montréal inc. (François Lemon)*, précité, paragraphe 50.

⁷⁸ *Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Commission scolaire de Montréal*, [2009] no. AZ-50556499 (T.A.), paragraphe 62.

sur la suspension pour fins d'enquête et ne traite pas des droits de direction de l'employeur. Néanmoins, il s'appuie sur les quatre critères énoncés dans *Cabiakman* pour juger de la légitimité de la suspension⁷⁹. Ainsi, cet arbitre interprète les principes énoncés par la Cour suprême pour motiver sa position : nous considérons donc qu'il souscrit également au raisonnement de la Cour en ce qui a trait aux fondements du droit de suspendre.

Le tableau suivant présente les résultats des décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman* :

Tableau 3.2.10 – Nombre de sentences où l'arbitre fonde le droit de suspendre sur les droits de direction ou sur une clause spécifique dans la convention collective dans les décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman*

Résulte des droits de direction ou du rapport de subordination	Clause spécifique dans la convention collective	Ne traite pas du droit de suspendre
2 (10,53%)	3 (15,89%)	14 (73,68%)
Total : 19 (100%)		

Tel que démontré dans le Tableau 3.2.10, les arbitres considèrent que le droit de suspendre résulte des droits de direction de l'employeur dans deux sentences parmi les décisions qui ne se réfèrent pas à *Cabiakman*. Par exemple, dans la décision *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7885 et Venmar Ventilation inc. (Réal Poulin)*, l'arbitre déclare que «la jurisprudence établit clairement qu'un employeur a le droit dans le cadre de l'exercice de son droit de gérance de suspendre un salarié pour fins d'enquête lorsque la convention collective n'encadre point ce type de suspension pour fin d'enquête»⁸⁰. Un autre arbitre se positionne sur la suspension pour fins d'enquête comme suit : «rien n'est prévu dans la convention collective relativement à cette question. Celle-ci relève donc exclusivement des droits de gérance de l'employeur»⁸¹. Ainsi, cet arbitre considère qu'en l'absence de clause en la matière dans la convention collective, le droit de suspendre découlerait des droits de

⁷⁹ *Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal inc. (Michel Brochu)*, précité, page 9.

⁸⁰ *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7885 et Venmar Ventilation inc. (Réal Poulin)*, [2005] no. AZ-50345751 (T.A.), paragraphe 140.

⁸¹ *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec (Marc Morin)*, [2011] no. AZ-50803605 (T.A.), paragraphe 133.

direction de l'employeur. Aucune décision ne traite explicitement du droit de suspendre comme résultant implicitement du rapport de subordination inhérent à la relation d'emploi.

Par ailleurs, les arbitres mentionnent que le droit de suspendre est explicitement prévu à la convention collective dans trois sentences. Par exemple, dans la décision *Fraternité des constables et agents de la paix de la STM et Société de transport de Montréal (Éric Pelletier)*, l'arbitre juge du bien-fondé de la mesure en interprétant une clause spécifique de la convention collective. En effet, il explique que «cette disposition s'applique donc à toute suspension pour fins d'enquête»⁸². Aussi, dans l'affaire *Syndicat des professionnelles, des techniciennes et des techniciens de l'Outaouais (FP-CSN) et Centres jeunesse de l'Outaouais (François Payer)*, l'arbitre explique «qu'en vertu de l'entente sectorielle, l'employeur n'avait d'autre choix que de retirer le plaignant du travail une fois les plaintes déposées»⁸³. Conséquemment, l'arbitre a maintenu la suspension puisque la convention collective sommais l'employeur de suspendre la prestation de travail du salarié dans de telles circonstances.

D'un autre côté, nous avons constaté que quatorze arbitres des décisions qui ne citent pas *Cabiakman* ne s'appuient ni sur une clause spécifique de la convention collective ni sur les droits de direction de l'employeur lorsqu'ils jugent de légitimité d'une suspension pour fins d'enquête. Toutefois, ils ne remettent pas en question le droit de suspendre de l'employeur. Par exemple, dans la décision *Provigo Distribution inc. (Centre de distribution de Boucherville) et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC), (Pierre Beaudry)*, l'arbitre s'appuie sur la jurisprudence arbitrale et sur la doctrine afin d'expliquer l'origine du droit de suspendre. En effet, il explique que «la doctrine et la jurisprudence majoritaire établissent que la suspension pour fins d'enquête est considérée comme une mesure administrative et provisoire dont le bien fondé dépend du résultat de la mesure définitive qui sera prise suite à l'enquête»⁸⁴. L'arbitre n'évoque donc pas la convention

⁸² *Fraternité des constables et agents de la paix de la STM et Société de transport de Montréal (Éric Pelletier)*, précité, paragraphe 136.

⁸³ *Syndicat des professionnelles, des techniciennes et des techniciens de l'Outaouais (FP-CSN) et Centres jeunesse de l'Outaouais (François Payer)*, [2012] no. AZ-50825401 (T.A.), paragraphe 54.

⁸⁴ *Provigo Distribution inc. (Centre de distribution de Boucherville) et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC), (Pierre Beaudry)*, [2005] no. AZ-50344784 (T.A.), paragraphe 49.

collective ou les droits de direction de l'employeur pour justifier l'exercice de ce droit. Aussi, dans la décision *Manoir St-Léonard (6485952 Canada inc.) et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)*, (Dominic Lajoie), l'arbitre ne mentionne pas l'existence d'une disposition spécifique et ne discute pas des droits de direction de l'employeur. Toutefois, cela n'entraîne pas l'annulation de la suspension ; l'arbitre considère plutôt que «si l'employeur a jugé nécessaire de faire enquête et d'obtenir la version des faits du plaignant, ce ne pouvait donc être que dans le but de prendre une décision plus éclairée»⁸⁵. De ce fait, le droit de l'employeur de suspendre le salarié semble ici sous-entendu. Conséquemment, nous sommes d'avis que les arbitres qui ne s'appuient pas sur les droits de direction de l'employeur ou sur une clause spécifique dans la convention collective sont d'avis que le droit de suspendre est implicitement conféré à l'employeur, puisqu'ils ne contestent pas son exercice sur la base de ces motifs.

Somme toute, les arbitres s'appuient sur une clause spécifique de la convention collective portant sur la suspension pour fins d'enquête dans onze sentences parmi les quarante-quatre décisions rendues après *Cabiakman*. Qu'en est-il des autres décisions ? Tel que nous l'avons mentionné ci-haut, quatorze arbitres fondent explicitement le droit de suspendre sur les droits de direction de l'employeur, essentiellement dans les décisions qui se réfèrent à *Cabiakman*. Cependant, dix-neuf arbitres ne discutent pas des fondements de ce droit, sans toutefois le contester. En effet, ces motifs n'ont jamais été à l'origine de l'annulation de la suspension pour fins d'enquête dans les décisions étudiées : il semble donc être convenu que le droit de suspendre soit attribué à l'employeur. De ce fait, nous considérons que les arbitres sont majoritairement d'avis que ce droit fait implicitement partie de toute convention collective, et ce tant dans les décisions qui font référence à *Cabiakman* et dans celles qui l'ignorent.

Ainsi, en l'absence d'une clause spécifique dans la convention collective, les arbitres sont d'avis que le droit de suspendre est implicitement conféré à l'employeur en raison de ses

⁸⁵ *Manoir St-Léonard (6485952 Canada inc.) et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)*, (Dominic Lajoie), [2009] no. AZ-50578252 (T.A.), paragraphe 39. Requête en révision judiciaire rejetée 2010 QCCS 1872 no. AZ-50635540.

droits de direction ou du rapport de subordination inhérent à la relation d'emploi, tel qu'établi par la Cour suprême dans *Cabiakman*. En effet, la Cour suprême spécifie que le droit de suspendre pour fins d'enquête fait partie de tout contrat de travail. Afin de vérifier l'influence de *Cabiakman* sur la jurisprudence arbitrale, il convient d'examiner la position des arbitres quant aux fondements du droit de suspendre dans la jurisprudence antérieure à cet arrêt. Tel que mentionné précédemment, nous avons constaté qu'ils considéraient également que le droit de suspendre était implicitement conféré à l'employeur et faisait partie de toute convention collective. Ainsi, *Cabiakman* n'a pas influencé l'analyse des fondements du droit de suspendre par les arbitres puisque leur position en la matière demeure identique après et avant 2004. De ce fait, nous infirmons notre troisième proposition de recherche : *Cabiakman* n'a pas eu d'influence en rapports collectifs en ce qui concerne le droit de suspendre puisque les arbitres considèrent avant et après 2004 que ce droit fait implicitement partie de la convention collective en l'absence d'une clause spécifique reconnaissant ce droit. La section suivante exposera les limites au droit de suspendre de l'employeur après *Cabiakman*.

b) Droit de suspendre limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise

Ici, nous avons examiné si les arbitres limitent le droit de suspendre à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise. En effet, dans *Cabiakman*, la Cour suprême explique que le maintien de la prestation de travail de l'employé doit représenter un risque sérieux, immédiat et suffisant pour l'entreprise, qui nécessite de l'éloigner impérativement de celle-ci. Notre quatrième proposition de recherche est formulée comme suit :

4) Proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en rapports collectifs puisque les arbitres interprètent le contenu de la convention collective en limitant le droit de suspendre à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise, tel qu'établi dans *Cabiakman*.

D'abord, nous présenterons les résultats obtenus à la suite de l'analyse des décisions qui font référence à *Cabiakman* et ensuite les résultats de celles qui ne le citent pas. Le tableau suivant expose nos conclusions quant aux sentences qui mentionnent cet arrêt :

Tableau 3.2.11 - Nombre de sentences où le droit de suspendre est limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise dans les décisions qui font référence à *Cabiakman*

Limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise	Non limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise
19 (76%)	6 (24%)
Total : 25 (100%)	

Nous avons constaté que les arbitres limitent explicitement le droit de suspendre à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise dans 76% des sentences qui se réfèrent à *Cabiakman*. Par exemple, dans la décision *Syndicat de l'enseignement des Seigneuries et Commission scolaire des Trois-Lacs (Michaël Pratte)*, l'arbitre explique qu'en vertu de *Cabiakman*, «l'employeur devait donc démontrer que le maintien du plaignant à son emploi au cours de l'enquête causait à la Commission, à ses membres, à son personnel, aux élèves un préjudice qui, par sa nature et sa gravité, nécessitait une intervention immédiate»⁸⁶. Ici, l'arbitre a annulé la suspension pour fins d'enquête puisque le préjudice n'était pas imminent. Aussi, un arbitre explique que «lorsqu'une ou qu'un employé est accusé pour une infraction de nature criminelle, son employeur est en droit de procéder à sa suspension jusqu'au prononcé de la sentence s'il juge qu'une telle suspension est nécessaire pour protéger la réputation de son entreprise»⁸⁷. Pareillement, un autre arbitre déclare qu'une telle mesure est justifiée «lorsque les accusations sont directement reliées à la nature de son travail et que le risque qu'il soit coupable présente des inconvénients substantiels et immédiats pour l'employeur en mettant en cause son image, son intégrité ou sa capacité à réaliser ses objectifs»⁸⁸. De plus, dans l'affaire *Métropolitain Parking inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs du stationnement de l'Hôtel Reine-Élizabeth (CSN), (David Dufresne)*, un valet

⁸⁶ *Syndicat de l'enseignement des Seigneuries et Commission scolaire des Trois-Lacs (Michaël Pratte)*, précité, paragraphe 143.

⁸⁷ *Association des employés du Nord québécois et Commission scolaire crie (Diane Snowboy)*, précité, page 5.

⁸⁸ *Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (Alain Jean-Pierre)*, précité, paragraphe 87.

était soupçonné de ne pas détenir de permis de conduire valide ; l'arbitre a maintenu sa suspension pour fins d'enquête puisqu'elle «pouvait se justifier par la protection des intérêts légitimes de l'employeur»⁸⁹. Ainsi, la majorité des arbitres des sentences qui se réfèrent à *Cabiakman* considèrent que la protection des intérêts légitimes de l'employeur est une condition nécessaire à la légitimité d'une suspension pour fins d'enquête.

Le tableau suivant présente les résultats des décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman* :

Tableau 3.2.12 - Nombre de sentences où le droit de suspendre est limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise dans les décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman*

Limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise	Non limité à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise
4 (21,05%)	15 (78,95%)
Total : 19 (100%)	

Parmi les décisions qui ne citent pas *Cabiakman*, les arbitres limitent explicitement le droit de suspendre à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise dans quatre sentences. Par exemple, dans la décision *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec (Marc Morin)*, l'arbitre déclare qu'un employeur «peut suspendre un salarié pendant qu'il conduit son enquête s'il est d'avis qu'une telle suspension s'impose vu la gravité des manquements faisant l'objet de son enquête et les risques pour son entreprise qui pourraient découler du maintien en emploi du salarié»⁹⁰. Aussi, dans la décision *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7885 et Venmar Ventilation inc. (Réal Poulin)*, l'arbitre explique que la suspension pour fins d'enquête est justifiée «notamment lorsqu'il y a lieu de craindre, vu la faute présumée du salarié, une récidive qui porterait atteinte à la réputation de

⁸⁹ *Métropolitain Parking inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs du stationnement de l'Hôtel Reine-Élisabeth (CSN), (David Dufresne)*, [2007] no. AZ-50442167 (T.A.), paragraphe 55.

⁹⁰ *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec (Marc Morin)*, précité, paragraphe 133.

l'institution, ferait craindre pour la santé ou la sécurité de collègues de travail»⁹¹. Dans cette affaire, l'employé était soupçonné d'avoir violenté une collègue; l'arbitre a donc considéré qu'il était nécessaire de l'éloigner de son travail puisque le risque de récurrence était suffisamment sérieux et immédiat.

D'un autre côté, quinze arbitres ne limitent pas explicitement le droit de suspendre à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise. Par exemple, dans les décisions *Syndicat des professionnelles, des techniciennes et des techniciens de l'Outaouais (FP-CSN) et Centres jeunesse de l'Outaouais (François Payer)* et *Syndicat des travailleurs de stratifié et thermoplastique Prémoulé (CSN) et Prémoulé inc. (François Blanchette)*, les arbitres limitent uniquement le droit de suspendre à la bonne foi de l'employeur⁹², sans examiner si les intérêts légitimes de l'entreprise étaient en cause. Dans les autres décisions, les arbitres n'imposent pas de limites explicites au droit de suspendre de l'employeur : tel que démontré dans le Tableau 3.2.10, plusieurs arbitres ne discutent pas des fondements de ce droit et n'en contraignent donc pas l'exercice.

À la lumière de ces résultats, nous considérons que *Cabiakman* a une influence sur la jurisprudence arbitrale québécoise puisque les arbitres circonscrivent davantage le droit de suspendre à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise après 2004. En effet, cette limite se retrouve dans le processus décisionnel de 31,25%⁹³ des arbitres des sentences antérieures à *Cabiakman*, alors qu'elle est présente dans 52,27%⁹⁴ des sentences postérieures (dans dix-neuf sentences qui se citent *Cabiakman* et dans quatre décisions qui ne s'y réfèrent pas, donc vingt-trois sentences sur quarante-quatre). Conséquemment, après *Cabiakman*, plus de la majorité des arbitres ont retenu cette limite fixée par la Cour suprême pour examiner le droit de suspendre de l'employeur. Ainsi, nous considérons que *Cabiakman* a eu une influence en

⁹¹ *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7885 et Venmar Ventilation inc. (Réal Poulin)*, précité, paragraphe 141.

⁹² *Syndicat des professionnelles, des techniciennes et des techniciens de l'Outaouais (FP-CSN) et Centres jeunesse de l'Outaouais (François Payer)*, précité, paragraphe 57 et *Syndicat des travailleurs de stratifié et thermoplastique Prémoulé (CSN) et Prémoulé inc. (François Blanchette)*, [2005] no. AZ-50293341 (T.A.), paragraphe 95.

⁹³ Tableau 3.1.6.

⁹⁴ Tableau 3.2.11 et Tableau 3.2.12.

rapports collectifs puisque les arbitres interprètent le contenu de la convention collective en limitant généralement le droit de suspendre à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise : nous confirmons donc notre quatrième proposition de recherche. Il convient de mentionner que ce sont essentiellement les arbitres des décisions qui ne se réfèrent pas à *Cabiakman* qui ne circonscrivent pas le droit de suspendre à la protection des intérêts de l'entreprise après 2004. Conséquemment, nous pouvons penser qu'ils n'utilisent pas cette limite puisqu'elle a été énoncée en droit des rapports individuels de travail ; nous nous pencherons plus amplement sur cette hypothèse dans le Chapitre IV. La section suivante présentera la position des arbitres quant à la bonne foi de l'employeur, qui doit nécessairement le guider dans sa décision de suspendre un employé pour fins d'enquête selon la Cour suprême.

c) Droit de suspendre exercé de bonne foi

Dans *Cabiakman*, la Cour suprême explique que la bonne foi et le désir d'agir équitablement doivent guider l'employeur lorsqu'il impose une suspension pour fins d'enquête. Ainsi, nous avons observé si les arbitres examinent ce principe, d'abord dans les décisions qui mentionnent *Cabiakman* et ensuite dans celles qui ne s'y réfèrent pas, afin de vérifier notre cinquième proposition de recherche ici formulée :

5) Proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en rapports collectifs puisque les arbitres examinent si l'employeur a été de bonne foi et a agi équitablement dans sa décision de suspendre un salarié pour fins d'enquête.

Le tableau suivant présente nos résultats quant aux sentences qui mentionnent cet arrêt :

Tableau 3.2.13 - Nombre de sentences où l'arbitre examine si le droit de suspendre est exercé de bonne foi dans les décisions qui font référence à *Cabiakman*

Analyse explicite de la bonne foi de l'employeur	Pas d'analyse explicite de la bonne foi de l'employeur
11 (44%)	14 (56%)
Total : 25 (100%)	

Nous avons donc constaté que les arbitres examinent explicitement la bonne foi de l'employeur dans onze sentences parmi celles qui mentionnent *Cabiakman*. Par exemple, dans la décision *Montréal (Ville de) (Service de police) et Fraternité des policières et policiers de Montréal inc. (François Lemon)*, l'arbitre explique que le maintien de la suspension est conditionnel au respect de la convention collective ou à la bonne foi de l'employeur. En effet, il explique sa position comme suit : «je ne saurais annuler cette suspension totalement ou partiellement à moins que j'estime malicieuse ou de mauvaise foi la décision du directeur»⁹⁵. Pareillement, dans la décision *Commission scolaire de Kamouraska—Rivière-du-Loup et Syndicat des professionnelles et professionnels du Grand-Portage (Martin Chénard)*, l'arbitre justifie le maintien de la suspension pour fins d'enquête en déclarant qu'elle «était nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de la Commission. [...] Elle a agi de bonne foi et de façon équitable»⁹⁶. Conséquemment, la bonne foi de l'employeur est ici appréciée par l'arbitre. Aussi, dans ces sentences, les arbitres vérifient si l'employeur a exercé son droit de suspension pour fins d'enquête de manière discriminatoire, abusive ou déraisonnable ; la bonne foi de l'employeur y est donc analysée.

Le tableau suivant présente les résultats des décisions qui ne mentionnent pas *Cabiakman* :

⁹⁵ *Montréal (Ville de) (Service de police) et Fraternité des policières et policiers de Montréal inc. (François Lemon)*, précité, paragraphe 55.

⁹⁶ *Commission scolaire de Kamouraska—Rivière-du-Loup et Syndicat des professionnelles et professionnels du Grand-Portage (Martin Chénard)*, [2011] no. AZ-50712400 (T.A.), paragraphe 113.

Tableau 3.2.14 - Nombre de sentences où l'arbitre examine si le droit de suspendre est exercé de bonne foi dans les décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman*

Analyse explicite de la bonne foi de l'employeur	Pas d'analyse explicite de la bonne foi de l'employeur
5 (26,32%)	14 (73,68%)
Total : 19 (100%)	

Ainsi, nous avons constaté que les arbitres examinent explicitement la bonne foi de l'employeur dans cinq sentences. Généralement, ils observent si la mesure a été imposée de manière discriminatoire, abusive ou déraisonnable. Par exemple, dans la décision *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec (Marc Morin)*, l'arbitre explique qu'un employeur peut suspendre un employé pour fins d'enquête «pour autant que celui-ci n'ait pas agi d'une manière abusive, discriminatoire ou déraisonnable»⁹⁷. Dans une autre affaire, l'arbitre explique que la suspension pour fins d'enquête est une «décision de nature administrative [qui] ne doit cependant pas être exercée de manière capricieuse, arbitraire, de mauvaise foi»⁹⁸; la bonne foi de l'employeur est donc ici analysée.

Somme toute, la majorité des arbitres des deux sous-populations ne mentionnent pas explicitement s'ils apprécient la bonne foi de l'employeur. Toutefois, cela ne signifie pas qu'ils rejettent ce critère. En effet, en droit des rapports collectifs de travail, les arbitres examinent habituellement si la mesure administrative a été imposée de manière discriminatoire, déraisonnable ou abusive. Conséquemment, dans les décisions qui se réfèrent à *Cabiakman* et dans celles qui l'ignorent, la bonne foi de l'employeur est nécessairement évaluée par l'arbitre lorsqu'il juge de la légitimité d'une suspension administrative, et ce même s'il ne le mentionne pas. Quant aux décisions antérieures à *Cabiakman*, rappelons que nous avons également considéré que tous les arbitres examinaient la bonne foi de l'employeur. De ce fait, nous ne pouvons pas conclure à l'influence de *Cabiakman* en droit des rapports collectifs puisque les arbitres examinent nécessairement avant et après 2004 si l'employeur a

⁹⁷ *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec (Marc Morin)*, précité, paragraphe 133.

⁹⁸ *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7885 et Venmar Ventilation inc. (Réal Poulin)*, précité, paragraphe 140.

été de bonne foi et a agi équitablement dans sa décision de suspendre un salarié pour fins d'enquête. Nous infirmons donc notre cinquième proposition de recherche puisque *Cabiakman* ne semble pas avoir influencé le processus décisionnel des arbitres quant à l'appréciation de ce critère. La section suivante présentera la position des arbitres quant à l'évaluation de la possibilité d'affecter l'employé à un autre poste pendant la durée de l'enquête.

d) Droit de suspendre limité à l'impossibilité d'affecter l'employé à un autre poste

Dans cette section, nous allons observer si les arbitres limitent le droit de suspendre à l'impossibilité de réaffecter l'employé à un autre poste, tel qu'établi par la Cour suprême dans *Cabiakman*. Nous allons d'abord présenter nos conclusions quant aux décisions qui citent *Cabiakman* et ensuite quant à celles qui l'ignorent. Rappelons notre sixième proposition de recherche :

6) Proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en rapports collectifs puisque les arbitres interprètent le contenu de la convention collective en limitant le droit de suspendre à l'impossibilité d'affecter l'employé à un autre poste, tel qu'établi dans *Cabiakman*.

Le tableau suivant présente nos résultats quant aux décisions qui se réfèrent à *Cabiakman*:

Tableau 3.2.15 - Nombre de sentences où le droit de suspendre est limité à l'impossibilité d'affecter l'employé à un autre poste dans les décisions qui font référence à *Cabiakman*

Limité à l'impossibilité d'affecter l'employé à un autre poste	Non limité à l'impossibilité d'affecter l'employé à un autre poste
6 (24%)	19 (76%)
Total : 25 (100%)	

Ainsi, les arbitres limitent le droit de suspendre à l'impossibilité de réaffecter l'employé à un autre poste pendant la durée de l'enquête dans six sentences. Par exemple, dans l'affaire *Association des professeurs de Lignery et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries (Henri Fournier)*, les conditions de remise en liberté d'un enseignant

l'empêchaient d'être en présence de mineurs. Par ailleurs, la convention collective ne prévoyait pas de réaffectations⁹⁹; l'arbitre a donc rejeté l'argument syndical invoquant la possibilité d'affecter l'employé à un autre poste puisque «le syndicat n'a pas fait la preuve qu'il existait bel et bien des postes que le plaignant aurait pu occuper compte tenu de ses conditions de remise en liberté»¹⁰⁰. Aussi, un autre arbitre a maintenu la suspension d'un salarié d'une entreprise pharmaceutique soupçonné de trafic et de possession de substances illicites puisqu'il était «impossible pour l'employeur de minimiser les risques pour son entreprise en assignant le plaignant à d'autres tâches»¹⁰¹. Conséquemment, il justifie le maintien de la mesure par l'impossibilité de réaffecter le salarié. Par ailleurs, dans la décision *Sherbrooke (Ville de) et Association des policiers de Sherbrooke (grieffs individuels, Hugues Ré et autres)*, l'arbitre a annulé les suspensions pour fins d'enquête de policiers puisqu'il considère que l'employeur devait les réaffecter à des tâches administratives dans le cas où les suspensions étaient imposées sans traitement, et ce en vertu de *Cabiakman*¹⁰².

Quant aux décisions qui ne mentionnent pas *Cabiakman*, nous avons constaté que les arbitres n'évaluent jamais la possibilité d'affecter l'employé à un autre poste. Néanmoins, ce critère a été énoncé dans quelques décisions qui citent cet arrêt : en effet, il a été repris dans six sentences arbitrales pour justifier le bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête. Par ailleurs, dans les décisions antérieures à *Cabiakman*, nous avons constaté que les arbitres ne limitent jamais le droit de suspendre à l'impossibilité de réaffecter l'employé. Conséquemment, quelques arbitres ont appliqué les enseignements de *Cabiakman* quant à la possibilité d'affecter l'employé à un autre poste après 2004. De ce fait, nous confirmons partiellement notre sixième proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en rapports collectifs puisque les arbitres interprètent parfois le contenu de la convention collective en limitant le droit de suspendre à l'impossibilité d'affecter l'employé à un autre poste depuis 2004. Il convient de mentionner que la Cour suprême explique que ce critère pourrait être pris

⁹⁹ *Association des professeurs de Lignery et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries (Henri Fournier)*, précité, paragraphe 105.

¹⁰⁰ *Idem.*, paragraphe 108.

¹⁰¹ *Teamsters Québec, section locale 931 — McKesson Canada et McKesson Canada (Francis Boyer)*, précité, paragraphe 141.

¹⁰² *Sherbrooke (Ville de) et Association des policiers de Sherbrooke (grieffs individuels, Hugues Ré et autres)*, précité, paragraphe 221.

en compte par l'arbitre : il ne serait donc pas obligatoirement évalué. Conséquemment, d'autres éléments seraient pris en compte pour évaluer la légitimité d'une suspension pour fins d'enquête, par exemple certaines modalités relatives à l'enquête qui seront exposées dans la section suivante.

2 – L'enquête

Dans cette section, nous allons d'abord présenter la position des arbitres quant à l'obligation de l'employeur de mener une enquête. Nous pourrions ainsi confirmer ou infirmer notre septième proposition de recherche. Ensuite, nous allons déterminer si les arbitres considèrent que l'employeur doit laisser l'employé s'expliquer après 2004, dans le but de vérifier notre huitième proposition de recherche.

a) Obligation de l'employeur de mener une enquête

D'abord, nous avons examiné si les arbitres considèrent que l'employeur doit obligatoirement mener une enquête. Dans *Cabiakman*, la Cour suprême explique que l'employeur n'aura généralement pas à mener sa propre enquête, plus spécifiquement lors d'allégations criminelles¹⁰³. D'abord, nous présenterons les résultats obtenus dans les décisions qui se réfèrent à *Cabiakman* et ensuite dans celles qui l'ignorent. Notre septième proposition de recherche est formulée comme suit :

7) Proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en droit des rapports collectifs puisque les arbitres considèrent depuis 2004 que l'obligation de l'employeur de mener sa propre enquête dépend des circonstances.

Le tableau suivant présente les résultats obtenus à la suite de l'analyse des décisions qui mentionnent *Cabiakman* :

¹⁰³ *Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, précitée, paragraphe 68.

Tableau 3.2.16 - Nombre de sentences où l'enquête est menée par l'employeur dans les décisions qui font référence à *Cabiakman*

Enquête uniquement menée par l'employeur	Enquête uniquement menée par autrui	Enquête menée par l'employeur et par autrui
12 (48%)	11 (44%)	2 (8%)
Total : 25 (100%)		

Tel qu'il est démontré dans le Tableau 3.2.16, les employeurs ont mené une enquête dans quatorze décisions parmi celles qui évoquent *Cabiakman*. Dans ces sentences, l'enquête ne fait généralement pas l'objet de discussions. En effet, les arbitres considèrent qu'une enquête est nécessaire pour vérifier les allégations et prendre une décision, sans toutefois discuter de ses modalités ni mentionner que cette responsabilité relève de l'employeur. Aussi, l'enquête a été uniquement menée par autrui dans onze affaires, essentiellement dans les cas d'allégations criminelles, ce que l'arbitre n'a pas critiqué. Conséquemment, nous pouvons penser que des allégations criminelles exempteraient l'employeur de mener une enquête. Par exemple, dans la décision *Commission scolaire de Kamouraska—Rivière-du-Loup et Syndicat des professionnelles et professionnels du Grand-Portage (Martin Chénard)*, l'arbitre explique que «quant à l'obligation [de l'employeur] d'enquêter, elle n'est pas systématique»¹⁰⁴. En effet, dans cette affaire, les allégations avaient fait l'objet d'une enquête policière : l'employeur n'était donc pas obligé d'enquêter sur celles-ci. Par ailleurs, dans deux situations, les employeurs ont choisi de conduire leur propre enquête même si elle était également menée par autrui. Par exemple, dans l'affaire *Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (Alain Jean-Pierre)*, l'employeur a conduit sa propre enquête même si une enquête policière était en cours. Ainsi, une enquête sérieuse doit donc toujours être menée, comme c'est le cas dans toutes ces décisions, mais pas obligatoirement par l'employeur.

Le tableau suivant présente nos résultats quant aux décisions qui ne se réfèrent pas à *Cabiakman* :

¹⁰⁴ *Commission scolaire de Kamouraska—Rivière-du-Loup et Syndicat des professionnelles et professionnels du Grand-Portage (Martin Chénard)*, précité, paragraphe 117.

Tableau 3.2.17 - Nombre de sentences où l'enquête est menée par l'employeur dans les décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman*

Enquête uniquement menée par l'employeur	Enquête uniquement menée par autrui	Enquête menée par l'employeur et par autrui
17 (89,47%)	1 (5,26%)	1 (5,26%)
Total : 19 (100%)		

Ainsi, les employeurs ont mené une enquête dans dix-huit affaires parmi les sentences qui n'évoquent pas *Cabiakman*. Encore, les arbitres ne discutent pas de l'obligation de l'employeur de mener sa propre enquête ; en effet, ils admettent qu'une enquête sérieuse¹⁰⁵ est nécessaire pour vérifier les allégations, sans toutefois spécifier par qui elle doit être conduite. Par exemple, dans la décision *Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8922 et ASIEQ inc. (Martin Boilard)*, l'arbitre explique qu'une suspension pour fins d'enquête est justifiée «à condition qu'il y ait lieu d'enquêter, c'est-à-dire qu'on ait besoin d'informations supplémentaires relativement à l'incident en cause pour pouvoir prendre une position définitive à son sujet, et aussi à condition qu'il y ait effectivement enquête»¹⁰⁶. Dans cette affaire, l'arbitre n'a pas indiqué que l'enquête relevait obligatoirement de l'employeur. Par ailleurs, une enquête a été menée par autrui dans les deux cas d'allégations criminelles. En effet, dans l'affaire *Laval (Ville de) et Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval inc., section locale 4545 (SCFP), (Richard Gobeil)*, la Sûreté du Québec a mené une enquête sur les manquements allégués ; l'arbitre n'a pas considéré que cette obligation relevait de l'employeur¹⁰⁷. Aussi, dans le cas d'allégations de menaces de mort, l'employeur a choisi de mener sa propre enquête en plus de l'enquête policière en cours¹⁰⁸.

À la lumière de ces résultats, nous ne sommes pas en mesure de confirmer notre septième proposition de recherche. En effet, dans les décisions qui citent *Cabiakman* et dans

¹⁰⁵ *Syndicat des travailleurs de stratifié et thermoplastique Prémoulé (CSN) et Prémoulé inc. (François Blanchette)*, précité, paragraphe 91.

¹⁰⁶ *Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8922 et ASIEQ inc. (Martin Boilard)*, [2006] no. AZ-50390119 (T.A.), page 30. Fixation d'une indemnité [2006] no. AZ-50390120 (T.A.)

¹⁰⁷ *Laval (Ville de) et Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval inc., section locale 4545 (SCFP), (Richard Gobeil)*, précité, paragraphe 101.

¹⁰⁸ *Fraternité des constables et agents de la paix de la STM et Société de transport de Montréal (Éric Pelletier)*, précité, paragraphe 68.

celles qui l'ignorent, les arbitres n'exigent pas que l'enquête soit menée par l'employeur, surtout lorsque les allégations sont de nature criminelle. Pareillement, les arbitres des sentences antérieures à *Cabiakman* n'imposent pas cette obligation à l'employeur ; *Cabiakman* n'a donc pas influencé le processus décisionnel des arbitres quant à ce critère. Nous considérons donc que cet arrêt n'a pas d'influence en rapports collectifs puisque les arbitres considèrent avant et après 2004 que l'obligation de l'employeur de mener sa propre enquête dépend des circonstances. Néanmoins, une enquête sérieuse doit être conduite dans tous les cas pour vérifier la véracité des allégations ; toutefois, cette responsabilité ne relève pas nécessairement de l'employeur. D'un autre côté, la Cour suprême explique que l'employeur doit laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits s'il le désire ; la prochaine section exposera nos résultats en la matière.

b) Obligation de l'employeur de laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits

Ensuite, nous avons observé si les arbitres sont d'avis que l'employeur doit laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits s'il le désire, tel qu'établi dans *Cabiakman*. Nous exposerons d'abord nos résultats quant aux décisions qui mentionnent cet arrêt et ensuite ceux des sentences qui l'ignorent. Rappelons notre huitième proposition de recherche :

8) Proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en droit des rapports collectifs puisque les arbitres considèrent depuis 2004 que l'employeur doit laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits.

Le tableau suivant présente les résultats obtenus à la suite de l'analyse des décisions qui se réfèrent à *Cabiakman* :

Tableau 3.2.18 - Nombre de sentences où l'employeur a laissé l'employé s'expliquer et donner sa version des faits dans les décisions qui font référence à *Cabiakman*

L'employeur a laissé l'employé s'expliquer et donner sa version des faits	L'employeur n'a pas laissé l'employé s'expliquer et donner sa version des faits
14 (56%)	11 (44%)
Total : 25 (100%)	

Nous avons donc constaté que l'arbitre a mentionné que l'employeur a laissé l'employé s'expliquer et donner sa version des faits dans quatorze sentences. Néanmoins, ce critère ne fait pas l'objet de discussions par les arbitres. En effet, ils n'examinent jamais ce critère pour juger de la légitimité d'une suspension pour fins d'enquête, et ce même dans les cas où la preuve présentée par les parties ne démontre pas que l'employeur ait permis au salarié de s'expliquer. Par ailleurs, dans la décision *Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (Alain Jean-Pierre)*, l'arbitre explique que «l'employeur n'était donc pas tenu de rencontrer le réclamant avant de le suspendre administrativement, parce que sa version n'aurait pas changé l'existence des accusations criminelles, seul motif de sa suspension»¹⁰⁹. Ainsi, l'arbitre exclut ce critère même dans le cas où l'employeur n'a pas rencontré le salarié avant de le suspendre.

Le tableau suivant présente les résultats des décisions qui ne mentionnent pas *Cabiakman* :

Tableau 3.2.19 - Nombre de sentences où l'employeur a laissé l'employé s'expliquer et donner sa version des faits dans les décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman*

L'employeur a laissé l'employé s'expliquer et donner sa version des faits	L'employeur n'a pas laissé l'employé s'expliquer et donner sa version des faits
14 (73,68%)	5 (26,32%)
Total : 19 (100%)	

Encore, les arbitres ont spécifié que les employeurs ont laissé l'employé s'expliquer et donner sa version des faits dans quatorze sentences. Par exemple, dans la décision *Manoir St-*

¹⁰⁹ *Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (Alain Jean-Pierre)*, précité, paragraphe 103.

Léonard (6485952 Canada inc.) et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ), (Dominic Lajoie), l'arbitre explique que «ce n'est qu'après avoir tiré ses conclusions de l'enquête et en tenant compte de la version du plaignant qu'il pouvait prendre sa décision»¹¹⁰ suite à la suspension administrative. Ainsi, l'arbitre indique ici que l'employeur doit laisser l'employé s'expliquer, sans toutefois déclarer que ce critère est indispensable. En effet, ce critère n'est pas automatiquement examiné par les arbitres pour juger du bien-fondé des suspensions, et ce également dans les cas où la preuve n'indique pas que l'employeur a permis au salarié de s'expliquer. Par exemple, dans la décision *Syndicat des enseignantes et enseignants de l'Académie des arts et du design et Académie des arts et du design, Institut Teccart, Rive-Sud inc. (David Lambert)*, l'arbitre explique qu'il «croit juste de rejeter le grief contestant la suspension du plaignant, compte tenu de la gravité des plaintes reçues. [...] De plus, il n'a jamais daigné donner sa version des faits»¹¹¹. Ainsi, le fait que l'employé n'ait pas voulu s'expliquer a contribué au maintien de la suspension ; toutefois, ce critère n'est pas à l'origine du maintien de la mesure et n'a pas été analysé plus amplement par l'arbitre.

Somme toute, nous infirmons notre huitième proposition de recherche puisque ce critère n'est pas nécessairement examiné par les arbitres avant et après *Cabiakman* pour juger de la légitimité d'une suspension pour fins d'enquête. En effet, tel que mentionné précédemment, ce critère n'est jamais examiné par les arbitres des sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman*. Pareillement, après 2004, l'obligation de l'employeur de laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits ne fait jamais l'objet de discussions, et ce dans les décisions qui mentionnent *Cabiakman* et dans celles qui l'ignorent. Ainsi, *Cabiakman* n'a pas influencé le processus décisionnel des arbitres quant à ce critère : nous considérons donc que cet arrêt n'a pas d'influence en droit des rapports collectifs puisque les arbitres ne considèrent pas avant et après 2004 que l'employeur doit laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits. Dans la section suivante, nous traiterons des modalités de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs après 2004.

¹¹⁰ *Manoir St-Léonard (6485952 Canada inc.) et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ), (Dominic Lajoie)*, précité, paragraphe 39.

¹¹¹ *Syndicat des enseignantes et enseignants de l'Académie des arts et du design et Académie des arts et du design, Institut Teccart, Rive-Sud inc. (David Lambert)*, précité, paragraphe 219.

3 – Les modalités de la suspension

Dans cette section, nous allons analyser les modalités de la suspension pour fins d'enquête après *Cabiakman*. D'abord, nous allons vérifier si la suspension doit être d'une durée déterminée ou déterminable, tel qu'établi dans *Cabiakman*, dans le but de confirmer ou d'infirmer notre neuvième proposition de recherche. Ensuite, nous allons vérifier si les arbitres considèrent que cette mesure doit être imposée avec solde. Nous pourrions donc vérifier notre dernière proposition de recherche.

a) *Suspension d'une durée déterminée ou déterminable*

Dans cette section, nous avons observé si les arbitres considèrent que la suspension doit être d'une durée déterminée ou déterminable. Dans *Cabiakman*, la Cour suprême explique que la durée de la suspension est une condition essentielle de sa légitimité ; en effet, une suspension indéfinie pourrait être associée à un congédiement déguisé. D'abord, nous présenterons les résultats obtenus dans les décisions qui citent *Cabiakman* et ensuite dans celles qui l'ignorent. Notre neuvième proposition de recherche est formulée comme suit :

9) Proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en droit des rapports collectifs puisque les arbitres considèrent depuis 2004 que la suspension doit être d'une durée déterminée ou déterminable.

Tel que mentionné précédemment, nous avons considéré que la suspension était d'une durée déterminée lorsque son terme était explicitement indiqué dans la sentence, d'une durée déterminable lorsque son terme était fixé à la fin de l'enquête et d'une durée indéterminée lorsqu'aucun terme n'était spécifié. Le tableau suivant présente les résultats obtenus quant aux décisions qui se réfèrent à *Cabiakman* :

Tableau 3.2.20 - Nombre de sentences où la suspension est d'une durée déterminée ou déterminable dans les décisions qui font référence à *Cabiakman*

Suspension d'une durée déterminée ou déterminable	Suspension d'une durée indéterminée
20 (80%)	5 (20%)
Total : 25 (100%)	

Ainsi, nous avons constaté que la suspension était d'une durée déterminée ou déterminable dans dix-huit décisions. Dans ces affaires, les arbitres ont généralement affirmé que la suspension devait être courte et que sa durée est nécessairement associée à la période nécessaire pour connaître l'ensemble des faits concernant les allégations. Par exemple, dans la décision *Montréal (Ville de) (Service de police) et Fraternité des policières et policiers de Montréal inc. (François Lemon)*, la durée de la suspension était exceptionnellement longue en raison du processus pénal associé aux allégations. Toutefois, l'arbitre a maintenu la suspension puisque l'employeur n'était pas responsable de sa durée et n'avait pas donc pas fait preuve de mauvaise foi¹¹². D'un autre côté, cinq suspensions ont été imposées indéfiniment : seulement l'une d'entre elles a fait l'objet de contestation par le syndicat et donc de discussion par l'arbitre. En effet, dans l'affaire *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, SCFP-301 et Montréal (Ville de), (Pierre Therrien)*, le procureur syndical a argué que la durée de la suspension était injustifiée puisqu'«une telle suspension administrative devrait se faire avec solde, et pendant une période raisonnable»¹¹³. Néanmoins, l'arbitre a maintenu la mesure, en expliquant que même si «la durée de la suspension pour enquête fut excessive, [...] il n'y a pas d'indication de préjudices subis par le plaignant : de fait, la période écoulée fut couverte rétroactivement, par la suspension disciplinaire»¹¹⁴. Ainsi, l'arbitre a considéré que la durée de la suspension, bien que démesurée, était justifiée puisque la suspension disciplinaire qui s'en est suivie était rétroactive à la date de la suspension pour fins d'enquête.

Le tableau suivant présente les résultats obtenus quant aux décisions qui ne se réfèrent pas à *Cabiakman* :

¹¹² *Montréal (Ville de) (Service de police) et Fraternité des policières et policiers de Montréal inc. (François Lemon)*, précité, paragraphe 57.

¹¹³ *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, SCFP-301 et Montréal (Ville de), (Pierre Therrien)*, [2011] no. AZ-50731362 (T.A.), page 15.

¹¹⁴ *Idem.*, page 23.

Tableau 3.2.21 - Nombre de sentences où la suspension est d'une durée déterminée ou déterminable dans les décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman*

Suspension d'une durée déterminée ou déterminable	Suspension d'une durée indéterminée
12 (63,16%)	7 (36,84%)
Total : 19 (100%)	

Nous avons constaté que douze suspensions ont été imposées pour une durée déterminée ou déterminable, alors que sept suspensions étaient indéfinies. Encore, les arbitres associent généralement la durée de la suspension à la période nécessaire pour avoir des «informations supplémentaires relativement à l'incident en cause pour pouvoir prendre une position définitive»¹¹⁵, soit prendre une décision à la suite de la suspension pour fins d'enquête. Nous avons également remarqué que la durée des sept suspensions indéfinies n'a jamais fait l'objet de contestation par les syndicats. Néanmoins, un arbitre explique que la suspension doit être d'une durée raisonnable, bien que des délais inévitables puissent prolonger inhabituellement sa durée. En effet, dans cette affaire, l'arbitre explique qu'«un tel délai, dans le contexte de l'importance de l'objet de cette décision et des délais administratifs inévitables, [lui] apparaît acceptable»¹¹⁶. Conséquemment, une suspension indéfinie serait justifiée lorsque sa durée est hors du contrôle de l'employeur.

Ainsi, malgré le fait que la majorité des suspensions aient été imposées pour une durée déterminée ou déterminable, la suspension indéfinie semble fréquemment acceptée par les syndicats et l'arbitre dans les sentences qui mentionnent *Cabiakman* et dans celles qui l'ignorent. Par ailleurs, tel que nous l'avons démontré précédemment, la suspension indéfinie semblaient également admise dans les sentences antérieures à *Cabiakman*. En somme, nous considérons que *Cabiakman* n'a pas influencé la jurisprudence arbitrale québécoise quant à ce critère ; en effet, les arbitres ne considèrent pas avant et après 2004 que la suspension doive obligatoirement être d'une durée déterminée ou déterminable, soit jusqu'au terme de l'enquête. Nous infirmons donc notre neuvième proposition de recherche. Dans la section

¹¹⁵ *Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8922 et ASIEQ inc. (Martin Boilard)*, précité, page 30.

¹¹⁶ *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec (Richard Dufault)*, [2012] no. AZ-50829074 (T.A.), paragraphe 131.

suivante, nous présenterons la position des arbitres quant à la suspension pour fins d'enquête sans solde.

b) Suspension imposée avec solde

Dans *Cabiakman*, la Cour suprême spécifie que sous réserve de cas exceptionnels, la suspension est en principe imposée avec solde. Ainsi, certaines situations pourraient justifier une suspension sans traitement ; nous allons donc vérifier la position des arbitres en la matière. D'abord, nous allons présenter nos résultats quant aux sentences qui citent *Cabiakman*, pour ensuite présenter les résultats de celles qui ne mentionnent pas cet arrêt. Rappelons notre dixième proposition de recherche :

10) Proposition de recherche : *Cabiakman* a une influence en rapports collectifs puisque les arbitres considèrent depuis 2004 que, sauf dans des cas exceptionnels, la suspension doit être imposée avec solde.

Le tableau suivant présente les résultats obtenus à la suite de l'analyse des décisions qui se réfèrent à *Cabiakman* :

Tableau 3.2.22 - Nombre de sentences où la suspension est imposée avec ou sans solde dans les décisions qui font référence à *Cabiakman*

Suspension imposée avec solde	Suspension imposée sans solde
3 (12%)	22 (88%)
Total : 25 (100%)	

Nous avons donc constaté que seulement trois suspensions ont été imposées avec traitement, alors que vingt-deux suspensions ont été imposées sans solde parmi les sentences qui citent *Cabiakman*. Aussi, à chaque fois que les procureurs syndicaux ont mobilisé les principes de *Cabiakman*, la suspension était imposée sans solde. Quant aux employeurs, de multiples raisons ont été invoquées pour ne pas rémunérer le salarié pendant la suspension. Par exemple, de nombreux employeurs ont imposé une suspension pour fins d'enquête sans solde

puisque la convention collective le permettait. Aussi, un autre employeur explique que le «maintien du versement du salaire pendant une suspension [...] n'est pas automatique, il est conditionnel à la disponibilité de l'employé pour accomplir le travail»¹¹⁷. Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas rémunéré l'employé suspendu puisque ses conditions de remises en liberté l'empêchaient d'exécuter sa prestation de travail ; il n'était donc pas disponible. Dans un autre cas, l'employeur justifie l'absence de rémunération par la gravité des allégations. Il considère que «la suspension sans solde est une mesure administrative admise lorsque les faits sont graves et peuvent entraîner des conséquences graves»¹¹⁸. De plus, dans la décision *Teamsters Québec, section locale 931 — McKesson Canada et McKesson Canada (Francis Boyer)*, l'employeur explique qu'il peut d'abstenir de rémunérer le salarié puisqu'il s'agit de circonstances exceptionnelles au sens de *Cabiakman*¹¹⁹. Ici, les circonstances exceptionnelles concernaient le refus de l'employé de transmettre la divulgation de la preuve à l'employeur, qui lui était nécessaire pour connaître l'ensemble des faits et donc prendre une décision appropriée à la suite de la suspension. Toutefois, est-ce que les arbitres saisis de ces litiges sont d'avis que la suspension pour fins d'enquête aurait dû être imposée avec solde ? Le tableau suivant présente nos conclusions en la matière :

Tableau 3.2.23 - Nombre de sentences où l'arbitre considère que la suspension aurait dû être imposée avec solde dans les décisions qui font référence à *Cabiakman*

Suspension aurait dû être imposée avec solde	Suspension sans solde maintenue
8 (36,36%)	14 (63,64%)
Total : 22 (100%)	

Ainsi, les arbitres ont considéré que la suspension aurait dû être avec traitement dans huit cas parmi les vingt-deux suspensions imposées sans solde, et ce pour divers motifs. Par exemple, dans la décision *Association des employés du Nord québécois et Commission scolaire crie (Diane Snowboy)*, l'arbitre s'appuie sur *Cabiakman* en affirmant que la

¹¹⁷ *Commission scolaire de Kamouraska—Rivière-du-Loup et Syndicat des professionnelles et professionnels du Grand-Portage (Martin Chénard)*, précité, paragraphe 79.

¹¹⁸ *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 526 et Cascades Groupe Carton plat — Jonquière (Micheline Gagnon)*, [2007] no. AZ-50422195 (T.A.), paragraphe 55.

¹¹⁹ *Teamsters Québec, section locale 931 — McKesson Canada et McKesson Canada (Francis Boyer)*, [2011] no. AZ-50731364 (T.A.), paragraphe 83.

suspension pour fins d'enquête est une décision unilatérale de l'employeur ; il ne peut donc pas priver l'employé de son salaire en plus de l'empêcher d'exécuter sa prestation de travail. Il déclare également que la suspension devrait être avec traitement, «car s'il en était autrement, cela constituerait pour la personne en cause, un préjudice rendant illusoire la présomption d'innocence dont elle bénéficie»¹²⁰. Par ailleurs, il considère que la suspension peut seulement être sans solde lorsqu'une clause explicite de la convention collective le prévoit¹²¹. D'un autre côté, dans la décision *Sherbrooke (Ville de) et Association des policiers de Sherbrooke (griefs individuels, Hugues Ré et autres)*, l'arbitre se réfère à *Cabiakman* en expliquant que la suspension ne peut être sans solde que dans des circonstances exceptionnelles. À cet effet, il explique que la suspension sans solde sera justifiée lorsque la convention collective le prévoit ou lorsqu'une autre mesure ne peut pas se substituer à la suspension¹²², ce qui n'était pas le cas dans cette affaire¹²³. Ainsi, l'arbitre déclare que «non seulement cette décision du directeur général adjoint de suspendre les plaignants sans traitement était-elle illégale, mais elle était nettement déraisonnable. [...] Si l'on suit l'enseignement de la Cour suprême dans l'arrêt *Cabiakman*, la Ville ne pouvait pas refuser de les payer»¹²⁴.

D'un autre côté, les arbitres ont maintenu la suspension sans solde dans quatorze sentences. Parmi ces décisions, trois arbitres n'ont pas spécifié les raisons à l'origine du maintien de l'absence de traitement de la suspension. Toutefois, onze arbitres ont affirmé qu'il était justifié de ne pas rémunérer le salarié lors de la suspension puisque des circonstances spécifiques le permettaient. Par exemple, un arbitre a maintenu la suspension sans solde d'un employé en raison de la gravité des allégations qui pesaient contre lui. En effet, celles-ci étaient de nature criminelle et causaient ainsi un préjudice sérieux à l'employeur : il a donc considéré que sa décision de ne pas le rémunérer n'était pas abusive, discriminatoire ou déraisonnable¹²⁵. Aussi, dans la décision *Syndicat des professionnelles et professionnels de*

¹²⁰ *Association des employés du Nord québécois et Commission scolaire crie (Diane Snowboy)*, précité, page 7.

¹²¹ *Idem.*

¹²² *Sherbrooke (Ville de) et Association des policiers de Sherbrooke (griefs individuels, Hugues Ré et autres)*, précité, paragraphe 193.

¹²³ *Idem.*, paragraphe 197.

¹²⁴ *Idem.*, paragraphe 200 et 221.

¹²⁵ *Commission scolaire des Affluents et Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins (François Roux)*, [2012] no. AZ-50882801 (T.A.), paragraphe 62.

commissions scolaires de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine et Commission scolaire René-Lévesque (Y.M.), l'arbitre nomme des situations exceptionnelles qui pourraient justifier une suspension pour fins d'enquête sans solde. Il convient de mentionner que cette sentence est citée par un nombre important d'arbitres lorsqu'ils discutent de la rémunération de la suspension. Ainsi, il explique que :

«La suspension que pourra imposer l'employeur devra être dans tous les cas avec solde sauf les suivants :

1- si le contrat de travail ou la convention collective alors en cause prévoit que la suspension administrative sera, en cas d'accusations criminelles de tel ou tel type, sans solde;

2- si l'ordonnance de remise en liberté en attendant l'issue de ces accusations est assortie de conditions incompatibles avec l'exercice des fonctions de la personne visée ou avec sa présence à proximité ou dans les lieux où il les exerce;

3- si l'employeur, l'employé visé et son syndicat consentent qu'en dépit de l'inexistence de l'un ou l'autre des deux cas précités, elle soit néanmoins sans solde.»

De ce fait, la suspension pour fins d'enquête sans solde sera légitime si la convention collective le prévoit. Par exemple, un arbitre explique que la suspension est en principe imposée avec traitement, sauf «en présence de clause contractuelle dégageant l'employeur de cette obligation. En effet, si les parties ont convenu de modalités valides et légales, il y a lieu de les appliquer. C'est d'ailleurs ce que souligne la Cour suprême aux paragraphes 73 et suivants de l'arrêt *Cabiakman*»¹²⁶. En l'occurrence, il a considéré que la suspension avec demi-solde du salarié était justifiée, tel que prescrit par la convention collective, alors que le syndicat considérait que la suspension devait être avec traitement. De plus, la suspension pour fins d'enquête est permise lorsque «l'ordonnance de remise en liberté en attendant l'issue de ces accusations est assortie de conditions incompatibles avec l'exercice des fonctions de la

¹²⁶ *Fraternité des policiers de la Régie intermunicipale de police Roussillon inc. et Régie intermunicipale de police Roussillon (Yan Lefèvre)*, précité, paragraphe 40.

personne visée ou avec sa présence à proximité ou dans les lieux où il les exerce»¹²⁷. Par exemple, dans la décision *Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (Alain Jean-Pierre)*, les conditions de remises en liberté de l'employé l'empêchaient de se retrouver dans un édifice de la STM. Conséquemment, l'arbitre a conclu que «cette interdiction empêchait donc le réclamant de fournir quelque prestation de travail que ce soit et, par voie de conséquence, d'avoir droit à son salaire»¹²⁸. Aussi, il explique qu'en vertu de *Cabiakman*, «une suspension avec solde est impossible si le salarié n'est pas disponible pour accomplir un travail à cause de son incarcération ou de tout autre empêchement»¹²⁹. Nous avons donc constaté que les principes issus de *Cabiakman* sont utilisés par les arbitres pour justifier une suspension sans solde. Finalement, la suspension pour fins d'enquête sans traitement sera justifiée si l'employé, le syndicat et l'employeur y consentent.

Le tableau suivant présente le nombre de suspensions imposées avec solde dans les décisions qui ne se réfèrent pas à *Cabiakman* :

Tableau 3.2.24 - Nombre de sentences où la suspension est imposée avec ou sans solde dans les décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman*

Suspension imposée avec solde	Suspension imposée sans solde
6 (31,58%)	13 (68,42%)
Total : 19 (100%)	

Nous avons donc constaté que treize suspensions ont été imposées sans solde parmi les décisions qui ne se réfèrent pas *Cabiakman*. Dans ces sentences, les arbitres ne rapportent pas les motifs à l'origine de cette absence de rémunération. En effet, les employeurs discutent essentiellement de leur droit de suspendre, sans spécifier pourquoi ils n'ont pas rémunéré le salarié pendant la suspension. Par ailleurs, une seule suspension sans solde a été contestée par

¹²⁷ *Commission scolaire de Kamouraska—Rivière-du-Loup et Syndicat des professionnelles et professionnels du Grand-Portage (Martin Chénard)*, précité, paragraphe 114.

¹²⁸ *Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (Alain Jean-Pierre)*, précité, paragraphe 157.

¹²⁹ *Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (Alain Jean-Pierre)*, précité, paragraphe 158.

le syndicat sur cette base. Toutefois, dans cette affaire, l'arbitre n'a pas jugé nécessaire de «s'attarder à la question du droit pour l'employeur de suspendre le plaignant sans solde pendant son enquête [...] puisque la question est purement théorique»¹³⁰ ; en effet, le congédiement suivant la suspension était rétroactif à la date de début de cette dernière. Ainsi, il convient d'examiner la position des autres arbitres sur le sujet, soit vérifier s'ils considèrent que la suspension pour fins d'enquête aurait dû être imposée avec solde. Le tableau suivant présente nos résultats :

Tableau 3.2.25 - Nombre de sentences où l'arbitre considère que la suspension aurait dû être imposée avec solde dans les décisions qui ne font pas référence à *Cabiakman*

Suspension aurait dû être imposée avec solde	Suspension sans solde maintenue	Suspension annulée
0 (0%)	7 (50%)	6 (42,86%)
Total : 13 (100%)		

D'abord, nous avons constaté que les arbitres ne considèrent dans aucune sentence que la suspension aurait dû être imposée avec solde. Par ailleurs, six suspensions sans traitement ont été annulées pour d'autres motifs (Tableau 3.2.6). De ce fait, ces arbitres ne pas discutent pas de la nécessité de rémunérer le salarié durant la suspension : ils se limitent à infirmer la mesure, par exemple en raison du libellé de la convention collective. Aussi, sept arbitres ont maintenu la suspension sans solde. Toutefois, ils n'expliquent pas pourquoi l'absence de traitement est justifiée, sauf dans une affaire où l'arbitre a maintenu la suspension sans solde puisque les allégations étaient avérées¹³¹. Par exemple, dans la décision *Provigo Distribution inc. (Centre de distribution de Boucherville) et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC), (Pierre Beaudry)*, l'arbitre explique simplement que «l'Employeur était tout à fait justifié de suspendre sans solde le plaignant suite aux informations qu'il avait recueillies et ceci dans le but de compléter son enquête et avant de prendre une décision définitive compte tenu de tous les éléments du

¹³⁰ *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec (Marc Morin)*, précité, paragraphe 134.

¹³¹ *Provigo Distribution inc. (Maxi & Cie 400-995), établissement de Pointe-Claire et Syndicat des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 (France Martineau)*, [2008] no. AZ-50483502 (T.A.), paragraphe 87.

dossier»¹³². Par ailleurs, il déclare que «la suspension sans solde, c'est-à-dire le relevé temporaire d'un salarié de son poste de travail dans l'attente des conclusions d'une enquête avant de prendre une décision définitive, doit être considérée comme une simple mesure conservatoire»¹³³. Conséquemment, au sens de cet arbitre, la suspension pour fins d'enquête est nécessairement imposée sans solde.

En résumé, neuf¹³⁴ suspensions ont été imposées avec solde par l'employeur alors que trente-cinq¹³⁵ suspensions ont été imposées sans solde, et ce dans les sentences qui citent *Cabiakman* et dans celles qui l'ignorent. Aussi, nous avons remarqué que ce critère n'est jamais à l'origine de l'annulation des suspensions pour fins d'enquête par les arbitres. En effet, six¹³⁶ suspensions ont été imposées sans solde mais ont été annulées pour d'autres motifs. De plus, les arbitres ont maintenu dix¹³⁷ suspensions sans solde sans nécessairement expliquer pourquoi et n'ont jamais demandé le remboursement du salaire perdu. D'un autre côté, huit¹³⁸ arbitres ont ordonné le remboursement des sommes perdues puisqu'une suspension pour fins d'enquête est en principe imposée avec solde, tel qu'établi dans *Cabiakman*. Aussi, onze arbitres ont considéré que des circonstances exceptionnelles justifiaient l'absence de traitement de la suspension. Par exemple, la suspension sans solde serait justifiée lorsque le salarié ne peut pas fournir sa prestation de travail en raison de ses conditions de remises en liberté. Conséquemment, dans les cas où ils ont considéré qu'il était justifié d'imposer la suspension sans solde, les arbitres ont utilisé les principes établis par la Cour suprême pour défendre leur position.

Ainsi, vingt-huit arbitres sur quarante-quatre (63,64%) considèrent que la suspension pour fins d'enquête est généralement imposée avec solde, sous réserve de certaines situations particulières. En effet, neuf suspensions ont été imposées avec solde, huit suspensions auraient

¹³² *Provigo Distribution inc. (Centre de distribution de Boucherville) et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC)*, (Pierre Beaudry), précité, paragraphe 59.

¹³³ *Idem.*, paragraphe 50.

¹³⁴ Tableaux 3.2.22 et 3.2.24.

¹³⁵ *Idem.*

¹³⁶ Tableau 3.2.25.

¹³⁷ Tableaux 3.2.23 et 3.2.25.

¹³⁸ Tableau 3.2.23.

dû être imposées avec solde et onze suspensions sans solde ont été maintenues en raison de circonstances exceptionnelles¹³⁹. D'ailleurs, rappelons que la suspension sans solde était permise avant *Cabiakman* ; cet arrêt aurait donc influencé le processus décisionnel des arbitres quant à la rémunération de la suspension. *Cabiakman* a donc une influence en rapports collectifs puisque 63,64% des arbitres considèrent que, sauf dans des cas exceptionnels, la suspension doit être imposée avec solde ; nous confirmons notre dixième proposition de recherche. La section suivante présentera la réponse à notre deuxième question de recherche, soit une synthèse de nos commentaires suite à la vérification de nos dix propositions de recherche.

D - Synthèse

En définitive, nous sommes maintenant en mesure de répondre à notre deuxième question de recherche : nous considérons que la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à l'arrêt *Cabiakman* s'y réfère souvent¹⁴⁰ et en applique certains principes. Ainsi, nous offrons une réponse nuancée à notre deuxième question puisque la jurisprudence postérieure à *Cabiakman* est divisée quant à l'utilisation de ses principes, ce que nous présenterons dans la présente synthèse.

D'abord, nous avons constaté que les parties, soit l'employeur et le syndicat, ne font pas systématiquement référence à *Cabiakman* pour justifier leur propos. En effet, les parties s'y réfèrent dans 38,63%¹⁴¹ des décisions analysées ; elles utilisent donc davantage la convention collective ou la jurisprudence arbitrale pour appuyer leur position. Néanmoins, à chaque fois que les syndicats citent *Cabiakman*, la suspension est imposée sans solde : ils utilisent donc les principes de cet arrêt pour contester la suspension sur la base de ce motif. Tel que mentionné précédemment, il est d'ailleurs possible que les parties aient utilisé *Cabiakman* mais que l'arbitre ne l'ait pas signalé. D'un autre côté, les arbitres utilisent les principes de

¹³⁹ Tableaux 3.2.22, 3.2.23, 3.2.24.

¹⁴⁰ Les arbitres se réfèrent à *Cabiakman* dans 52,27% des sentences analysées (Tableau 3.2.8).

¹⁴¹ Tableau 3.2.7.

Cabiakman pour juger du bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête dans 52,27%¹⁴² des sentences analysées. Dans les autres décisions, les arbitres se basent uniquement sur la convention collective ou sur la jurisprudence arbitrale ; ces sentences pourraient donc être rattachées à la thèse de l'autonomie. Nous en discuterons plus amplement dans le Chapitre IV.

Quant au droit de suspendre, les arbitres ont mentionné l'existence d'une clause spécifique sur la suspension pour fins d'enquête dans 25%¹⁴³ des sentences analysées. Aussi, 31,82%¹⁴⁴ des arbitres ont indiqué que ce droit résultait des droits de direction de l'employeur. Dans les autres décisions (43,18%¹⁴⁵), les arbitres ne discutent pas explicitement des fondements de ce droit, sans toutefois dénoncer son exercice. En effet, les arbitres semblent admettre d'emblée que ce droit est attribué à l'employeur. Le droit de suspendre semble donc être implicitement conféré à l'employeur et ferait donc partie de toute convention collective. Pareillement, lors de l'analyse des sentences antérieures à *Cabiakman*, nous avons considéré que les arbitres étaient d'avis que le droit de suspendre faisait implicitement de toute convention collective. Ainsi, l'évaluation par les arbitres des fondements du droit de suspendre est similaire avant et après *Cabiakman* : cet arrêt n'a donc pas eu d'influence en la matière dans la jurisprudence arbitrale québécoise.

Aussi, la Cour suprême limite le droit de suspendre pour fins d'enquête à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. Nous avons constaté que 52,27%¹⁴⁶ des arbitres imposent cette limite au droit de suspendre après 2004, essentiellement dans les décisions qui citent *Cabiakman*. L'utilisation de ce principe est donc partagée dans la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à *Cabiakman*. D'un autre côté, nous avons remarqué que 31,25%¹⁴⁷ des arbitres des décisions antérieures à cet arrêt circonscrivaient le droit de suspendre à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. Ainsi, nous considérons que *Cabiakman* a une influence en rapports collectifs quant à ce critère, qui se retrouve de manière plus importante dans la jurisprudence arbitrale après 2004.

¹⁴² Tableau 3.2.8.

¹⁴³ Tableaux 3.2.9 et 3.2.10.

¹⁴⁴ *Idem*.

¹⁴⁵ *Idem*.

¹⁴⁶ Tableaux 3.2.11 et 3.2.12.

¹⁴⁷ Tableau 3.1.6.

Toutefois, nous ne considérons pas que les principes de *Cabiakman* quant à la bonne foi et le devoir d'agir équitablement de l'employeur aient influencé le processus décisionnel des arbitres après 2004. En effet, les arbitres examinent nécessairement les intentions de l'employeur lorsqu'il impose une suspension administrative : la mesure sera annulée si elle est abusive, discriminatoire ou déraisonnable. La bonne foi de l'employeur est donc toujours appréciée en matière administrative, et ce même si ce critère ne fait pas l'objet d'une analyse explicite. Ainsi, nous considérons que la bonne foi de l'employeur est appréciée dans toutes les sentences antérieures et postérieures à *Cabiakman*, ce qui n'est pas résulte pas des principes énoncés dans cet arrêt mais de l'approche arbitrale constante en matière administrative.

De plus, la Cour suprême limite le droit de suspendre à l'impossibilité d'affecter le salarié concerné à un autre poste. Toutefois, nous avons remarqué que cette limite n'est jamais invoquée par les arbitres des décisions antérieures à *Cabiakman* en tant qu'alternative à la suspension pour fins d'enquête. Néanmoins, les arbitres des sentences postérieures à cet arrêt examinent la possibilité de réaffecter l'employé dans six sentences (13,64%¹⁴⁸). Ainsi, nous considérons que *Cabiakman* a une influence en rapports collectifs quant à cette limite, qui est considérée par quelques arbitres après 2004.

D'un autre côté, la Cour suprême précise que l'employeur n'aura généralement pas à mener sa propre enquête. Nous avons remarqué que les arbitres des sentences antérieures et postérieures à *Cabiakman* ne prétendent pas que cette responsabilité relève nécessairement de l'employeur, surtout lors d'allégations criminelles. Toutefois, une enquête sérieuse demeure essentielle, qu'elle soit menée par autrui ou par l'employeur. Ainsi, *Cabiakman* n'a pas eu d'influence quant à l'obligation de l'employeur de mener une enquête puisque la position des arbitres en la matière demeure identique après et avant 2004.

¹⁴⁸ Tableau 3.1.5. Les arbitres examinent cette limite dans six sentences sur quarante-quatre.

Par ailleurs, dans *Cabiakman*, la Cour suprême indique que l'employeur doit laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits. Dans les sentences postérieures à cet arrêt, nous avons constaté que ce critère n'est jamais considéré par les arbitres pour juger de la légitimité d'une suspension pour fins d'enquête, et ce même dans les cas où l'employeur n'a pas voulu entendre l'employé. Aussi, les arbitres des décisions antérieures à *Cabiakman* n'ont jamais examiné si l'employeur avait laissé l'employé s'expliquer et donner sa version des faits. Par conséquent, *Cabiakman* n'a pas d'influence en rapports collectifs quant à ce critère.

En ce qui a trait à la durée de la suspension, nous avons remarqué que 72,73%¹⁴⁹ des suspensions ont été imposées pour une durée déterminée ou déterminable, tel que prescrit par la Cour suprême. Toutefois, les suspensions indéfinies sont admises après *Cabiakman*, alors que la Cour suprême assimile la suspension d'une durée indéterminée à un congédiement déguisé. D'ailleurs, nous avons remarqué que les arbitres des décisions antérieures à cet arrêt permettaient la suspension d'une durée indéterminée. De ce fait, *Cabiakman* n'a pas d'influence quant à la durée de la suspension puisque la jurisprudence arbitrale québécoise ne se réfère pas ce principe et permet la suspension indéfinie avant et après 2004.

Finalement, la Cour suprême précise que la suspension pour fins d'enquête est en principe imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels. Dans les sentences postérieures à *Cabiakman*, nous avons constaté que neuf¹⁵⁰ suspensions ont été imposées avec solde. Aussi, onze arbitres ont maintenu l'imposition d'une suspension sans traitement lorsque des circonstances particulières le permettaient. Dans le cas contraire, huit¹⁵¹ arbitres ont exigé le remboursement du salaire perdu. Conséquemment, vingt-huit¹⁵² (63,64%) arbitres des sentences postérieures à 2004 considèrent que la suspension pour fins d'enquête doit être imposée avec solde, sous réserve de circonstances exceptionnelles. D'un autre côté, la suspension pour fins d'enquête sans solde était permise dans la jurisprudence arbitrale antérieure à *Cabiakman*. Conséquemment, les principes énoncés par la Cour suprême quant à

¹⁴⁹ Tableaux 3.2.20 et 3.2.21.

¹⁵⁰ Tableaux 3.2.22 et 3.2.24.

¹⁵¹ Tableau 3.2.23.

¹⁵² Tableaux 3.2.22, 3.2.23, 3.2.24.

la rémunération de la suspension sont utilisés par les arbitres dans 63,64% des cas ; *Cabiakman* a donc influencé leur processus décisionnel quant à ce critère.

Somme toute, l'influence de *Cabiakman* sur le traitement de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs est tangible. En effet, les arbitres en adoptent certains principes pour juger du bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête, notamment quant à la nécessité de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise, l'examen de la possibilité de réaffecter de l'employé et la rémunération de la suspension. Ainsi, plusieurs critères énoncés par la Cour suprême se retrouvent dans la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à *Cabiakman*.

Tel que mentionné précédemment, nous avons constaté que la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure à *Cabiakman* et cet arrêt ne sont pas parfaitement compatibles, alors que la jurisprudence québécoise postérieure en applique certains principes. Conséquemment, il convient de comparer systématiquement le traitement de la suspension pour fins d'enquête avant et après *Cabiakman*. Dans le chapitre suivant, nous allons analyser s'il y a rupture dans le processus décisionnel des arbitres, en plus d'expliquer si l'utilisation de *Cabiakman* dans plus de la moitié des sentences arbitrales pourrait être corrélée à leur rattachement à la thèse de l'autonomie ou de la coexistence.

CHAPITRE IV

Discussion et conclusion

Le présent chapitre présente une discussion sur les circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs. D'abord, nous résumerons les résultats de notre recherche, en comparant le traitement de cette mesure avant et après *Cabiakman*. Ensuite, nous tenterons de corrélérer l'influence de *Cabiakman* sur la jurisprudence arbitrale québécoise au rattachement des sentences à la thèse de la coexistence ou de l'autonomie : nous pourrons donc répondre à notre troisième question de recherche. Finalement, nous présenterons la conclusion de notre mémoire.

I – L'influence de *Cabiakman* sur la jurisprudence arbitrale québécoise : trois catégories

Dans la présente recherche, nous désirions vérifier la compatibilité des principes énoncés dans *Cabiakman* avec la jurisprudence arbitrale québécoise qui lui est antérieure et examiner si la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure s'y référerait et en appliquait les principes. Rappelons les principes énoncés dans *Cabiakman* : d'abord, le droit de suspendre fait partie de tout contrat individuel de travail en raison du rapport de subordination inhérent à la relation d'emploi. Ce droit est limité à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et doit être exercé de bonne foi par l'employeur. Par ailleurs, ce dernier doit examiner la possibilité de réaffecter l'employé à un autre poste avant de suspendre un employé pour fins d'enquête. De façon générale, l'employeur n'aura pas à mener sa propre enquête mais il doit laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits. Finalement, la suspension doit être d'une durée déterminée ou déterminable, sans quoi elle pourra être assimilée à un congédiement déguisé, et elle doit être imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels.

Le tableau suivant présente une synthèse des résultats que nous avons obtenus à la suite de l'analyse des sentences arbitrales antérieures et postérieures à *Cabiakman* :

**Tableau 4.1.1 - Circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête avant et après
*Cabiakman***

Principes énoncés dans <i>Cabiakman</i>	<i>Avant Cabiakman</i>	<i>Après Cabiakman</i>	Comparaison
Le droit de suspendre fait partie de tout contrat de travail en raison du rapport de subordination inhérent à la relation d'emploi	Le droit de suspendre est implicitement conféré à l'employeur et fait partie de toute convention collective	Le droit de suspendre est implicitement conféré à l'employeur et fait partie de toute convention collective	Continuité du processus décisionnel des arbitres et compatibilité avec <i>Cabiakman</i>
Le droit de suspendre est limité à la nécessité de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise	Le droit de suspendre est rarement limité à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise	Le droit de suspendre est généralement limité à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise	Rupture du processus décisionnel des arbitres et influence de <i>Cabiakman</i>
Le droit de suspendre doit être exercé de bonne foi	Le droit de suspendre est nécessairement exercé de bonne foi en matière administrative	Le droit de suspendre est nécessairement exercé de bonne foi en matière administrative	Continuité du processus décisionnel des arbitres et compatibilité avec <i>Cabiakman</i>
Le droit de suspendre est limité à l'impossibilité de réaffecter l'employé	Le droit de suspendre n'est jamais limité à l'impossibilité de réaffecter l'employé	Le droit de suspendre est rarement limité à l'impossibilité de réaffecter l'employé	Rupture du processus décisionnel des arbitres et influence de <i>Cabiakman</i>
L'obligation de l'employeur de mener une enquête varie selon les circonstances	L'enquête ne doit pas être obligatoirement menée par l'employeur	L'enquête ne doit pas être obligatoirement menée par l'employeur	Continuité du processus décisionnel des arbitres et compatibilité avec <i>Cabiakman</i>
L'employeur doit laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits	N'est jamais examiné par les arbitres	N'est jamais examiné par les arbitres	Continuité du processus décisionnel des arbitres et absence d'influence de <i>Cabiakman</i>
La suspension est en principe imposée avec solde	La suspension sans solde est admise	La suspension est généralement¹ avec solde sauf lors de circonstances exceptionnelles	Rupture du processus décisionnel des arbitres et influence de <i>Cabiakman</i>
La suspension est d'une durée déterminée ou déterminable	La suspension indéfinie est admise	La suspension indéfinie est admise	Continuité du processus décisionnel des arbitres et absence d'influence de <i>Cabiakman</i>

¹ Dix arbitres ont permis la suspension sans solde en l'absence de circonstances exceptionnelles.

Tel que démontré dans le Tableau 4.1, les sentences arbitrales québécoises antérieures à *Cabiakman* et cet arrêt ne sont pas parfaitement compatibles. En effet, certains principes établis par la Cour suprême sont différents de ceux utilisés par les arbitres avant 2004. De plus, nous avons remarqué que 52,27%² des arbitres font référence à *Cabiakman* après 2004. Les principes énoncés par la Cour suprême ne se retrouvent donc pas intégralement dans les sentences arbitrales québécoises postérieures à 2004. Nous avons identifié trois types de résultats en ce qui concerne l'influence de *Cabiakman* en droit des rapports collectifs et l'analyse de la suspension pour fins d'enquête par les arbitres, qui seront présentés dans la section suivante. D'abord, nous avons remarqué une continuité du processus décisionnel des arbitres avant et après *Cabiakman* et une compatibilité avec cet arrêt. Aussi, nous avons constaté une rupture du processus décisionnel des arbitres et une influence de *Cabiakman*. Finalement, nous avons noté une continuité du processus décisionnel des arbitres avant et après *Cabiakman* mais une absence d'influence de cet arrêt.

A - Continuité du processus décisionnel des arbitres avant et après 2004 et compatibilité avec Cabiakman

Ainsi, nous avons remarqué une continuité du processus décisionnel des arbitres après et avant *Cabiakman* et une compatibilité avec les principes de cet arrêt quant aux fondements du droit de suspendre, l'exigence de bonne foi de l'employeur et son obligation de mener une enquête. Conséquemment, ces critères se retrouvent dans la jurisprudence arbitrale québécoise avant et après 2004 et sont conformes aux principes énoncés dans *Cabiakman*. De ce fait, nous ne considérons donc pas que *Cabiakman* soit à l'origine de l'affinité entre les principes qui y sont établis et le processus décisionnel des arbitres après 2004.

D'abord, les arbitres ne contestent pas l'exercice du droit de suspendre par l'employeur en l'absence d'une clause spécifique dans la convention collective dans les décisions antérieures et postérieures à *Cabiakman*. En effet, les arbitres ont mentionné la présence d'une

² Tableau 3.2.8.

disposition spécifique dans 18,75%³ des sentences rendues avant *Cabiakman* et dans 25%⁴ des sentences postérieures à cet arrêt ; dans les autres décisions, les arbitres ne discutent pas explicitement des fondements du droit de suspendre sans toutefois dénoncer son exercice. D'ailleurs, nous avons remarqué qu'ils ne se servent pas systématiquement des clauses de droits de direction pour légitimer l'exercice de ce droit; il semblerait donc que le droit de suspendre résulterait des droits résiduels de l'employeur. Ainsi, les arbitres seraient d'avis que le droit de suspendre fait partie du contenu implicite de toute convention collective, conformément aux principes énoncés dans *Cabiakman*. En effet, la Cour suprême y indique que le droit de suspendre fait partie de tout contrat de travail. La jurisprudence arbitrale québécoise et *Cabiakman* sont donc compatibles quant aux fondements implicites du droit de suspendre, qui sont évalués identiquement par les arbitres avant et après 2004.

Ensuite, la Cour suprême indique que le droit de suspendre doit être exercé de bonne foi. Lors de l'analyse des sentences antérieures et postérieures à *Cabiakman*, nous avons considéré que la bonne foi de l'employeur est automatiquement examinée par les arbitres, même si ce principe n'est pas explicitement analysé dans la sentence. En effet, une suspension administrative sera nécessairement invalidée si elle a été imposée de manière abusive, discriminatoire ou déraisonnable. De ce fait, il y a une continuité dans le processus décisionnel des arbitres après et avant 2004 quant à l'exigence de bonne foi de l'employeur et une compatibilité avec les principes de *Cabiakman*.

Nous avons également remarqué une continuité du processus décisionnel des arbitres quant à l'obligation de l'employeur de mener une enquête. D'abord, nous avons constaté qu'une enquête a été menée dans tous les cas avant et après *Cabiakman*, que ce soit par l'employeur ou par autrui⁵. Toutefois, les arbitres n'exigent pas que l'enquête soit obligatoirement menée par l'employeur, pareillement à la Cour suprême qui indique que l'obligation de l'employeur de mener une enquête varie selon les circonstances. La jurisprudence arbitrale québécoise et *Cabiakman* sont donc compatibles quant à ce principe.

³ Tableau 3.1.4.

⁴ Tableaux 3.2.9 et 3.2.10.

⁵ Tableaux 3.1.8, 3.2.16 et 3.2.17.

B - Rupture du processus décisionnel des arbitres avant et après 2004 et influence de Cabiakman

Ensuite, nous avons remarqué une rupture du processus décisionnel des arbitres après et avant 2004 et une influence claire de *Cabiakman* quant à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, l'examen de la possibilité de réaffecter de l'employé et la rémunération de la suspension. Conséquemment, le processus décisionnel des arbitres quant à ces critères s'est transformé après *Cabiakman*, qui est probablement à l'origine de cette évolution.

En effet, dans les sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman*, 31,25%⁶ des arbitres ont limité le droit de suspendre à la nécessité de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise. Cette limite, énoncée par la Cour suprême comme une condition de validité de la suspension pour fins d'enquête, se retrouve dans 52,77%⁷ des sentences postérieures à *Cabiakman*. Conséquemment, nous remarquons un changement dans le processus décisionnel des arbitres quant à ce critère, qui peut s'expliquer par l'influence de *Cabiakman* en rapports collectifs.

De plus, le droit de suspendre n'est jamais limité à l'impossibilité de réaffecter l'employé à un autre poste dans les décisions antérieures à *Cabiakman*, alors qu'il l'est parfois après 2004. En effet, les arbitres examinent cette limite dans 13,64%⁸ des sentences postérieures à *Cabiakman*. Dans cet arrêt, la Cour suprême indique que le droit de suspendre est limité à l'impossibilité de réaffecter l'employé. Ainsi, nous considérons que *Cabiakman* a influencé le processus décisionnel de certains arbitres, puisque ce critère se retrouve dans quelques sentences arbitrales après 2004.

Aussi, la Cour suprême établit que la suspension pour fins d'enquête est en principe imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels. Toutefois, la suspension sans solde

⁶ Tableau 3.1.6.

⁷ Tableaux 3.2.11 et 3.2.12.

⁸ Tableau 3.1.5. Les arbitres examinent cette limite dans six sentences sur quarante-quatre.

était admise avant 2004. Après *Cabiakman*, 63,64%⁹ des arbitres considèrent que, sous réserve de circonstances exceptionnelles, la suspension doit être imposée avec solde. Le processus décisionnel des arbitres quant à la rémunération de la suspension s'est donc transformé avant et après *Cabiakman* en raison des principes énoncés dans cet arrêt.

C - Continuité du processus décisionnel des arbitres avant et après 2004 et absence d'influence de Cabiakman

Finalement, nous avons remarqué une continuité du processus décisionnel des arbitres après et avant 2004 mais une absence d'influence de *Cabiakman* en ce qui concerne la durée de la suspension et l'obligation de l'employeur de laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits. Le processus décisionnel des arbitres y est donc similaire avant et après 2004 mais il n'est pas compatible avec les principes établis dans cet arrêt ; *Cabiakman* n'a donc pas influencé la jurisprudence arbitrale québécoise quant à ces deux critères.

D'abord, la Cour suprême établit que l'employeur doit laisser l'employé s'expliquer et donner sa version des faits. Toutefois, cette obligation de l'employeur n'est jamais examinée par les arbitres avant et après 2004. De ce fait, *Cabiakman* n'a pas influencé leur processus décisionnel quant à ce critère, qui demeure inexistant dans la jurisprudence arbitrale québécoise.

Aussi, la Cour suprême indique que la suspension doit être d'une durée déterminée ou déterminable, alors que la suspension indéfinie est rarement contestée par les syndicats et est admise les arbitres après et avant *Cabiakman*. En effet, 50%¹⁰ des suspensions étaient imposées indéfiniment avant 2004 et 29,55%¹¹ l'ont été dans les sentences postérieures, sans que cela n'ait été remis en cause. De ce fait, *Cabiakman* n'a pas influencé le processus décisionnel des arbitres en la matière, qui demeure stable après et avant 2004.

⁹ Tableaux 3.2.22, 3.2.23, 3.2.24. Vingt-huit arbitres sur quarante-quatre considèrent que la suspension pour fins d'enquête est en principe imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels.

¹⁰ Tableau 3.1.10.

¹¹ Tableaux 3.2.20 et 3.2.21.

Somme toute, ces trois types de résultats démontrent que l'influence de *Cabiakman* en rapports collectifs est tangible mais pas absolue. En effet, nous avons à la fois constaté une continuité et une rupture du processus décisionnel des arbitres avant et après 2004, une compatibilité avec *Cabiakman* et une influence et une absence d'influence de cet arrêt dans la jurisprudence arbitrale québécoise. Dans la section suivante, nous tenterons de corréliser cette influence de *Cabiakman* au rattachement des décisions à la thèse de la coexistence ou de l'autonomie.

II – Corrélation de l'influence de *Cabiakman* au rattachement des sentences arbitrales à la thèse de la coexistence ou de l'autonomie

Dans cette section, nous allons analyser les décisions postérieures à *Cabiakman* afin de répondre à notre troisième question de recherche, formulée comme suit : l'influence ou l'absence d'influence de *Cabiakman* sur la jurisprudence arbitrale québécoise pourrait-elle être corrélée au rattachement des sentences à la thèse de la coexistence ou à la thèse de l'autonomie ? Ainsi, nous tenterons de relier les résultats obtenus à notre deuxième question de recherche à l'appartenance des décisions à l'une ou l'autre des deux thèses. Notre troisième question de recherche est exploratoire puisque nous pourrions uniquement faire des suppositions quant au rattachement des sentences à l'une ou l'autre thèse. En effet, les arbitres ne débattent pas nécessairement de la compatibilité des rapports individuels et collectifs de travail dans leur processus décisionnel ; la thèse sur laquelle reposerait la décision sera donc identifiée à partir d'une série d'indices.

Ainsi, nous avons classé les sentences en fonction des sources utilisées par les arbitres dans leur processus décisionnel, ce qui donne des indications sur la thèse rattachée aux décisions. Par exemple, lorsque les arbitres ne citent pas *Cabiakman* dans leurs motifs, nous avons considéré que la sentence reflétait la thèse de l'autonomie. Pareillement, nous sommes d'avis que la décision reflète la thèse de la coexistence lorsque les arbitres se réfèrent explicitement à *Cabiakman*. Toutefois, certains arbitres mentionnent *Cabiakman* pour l'écarter puisqu'il porte sur un contrat individuel de travail : nous avons donc considéré que la décision

était rattachée à la thèse de l'autonomie, même si cet arrêt était cité dans la décision. Le tableau suivant présente nos résultats :

Tableau 4.1.2 - Nombre de sentences rendues après *Cabiakman* qui sont possiblement rattachées à la thèse de l'autonomie ou à la thèse de la coexistence

Rattachement probable à la thèse de l'autonomie	Rattachement probable à la thèse de la coexistence
23 (52,27%)	21 (47,73%)
Total : 44 (100%)	

Ainsi, vingt-trois sentences seraient probablement rattachées à la thèse de l'autonomie, alors que vingt-et-une sentences seraient rattachées à la thèse de la coexistence. L'influence du droit civil en rapports collectifs serait donc présente dans près de la moitié des sentences rendues après *Cabiakman*. Nous allons d'abord présenter nos résultats quant aux décisions qui reflètent la thèse de l'autonomie pour ensuite exposer nos conclusions quant à la thèse de la coexistence.

A – Rattachement probable des sentences à la thèse de l'autonomie

Rappelons que les tenants de la thèse de l'autonomie considèrent que le contrat individuel est suspendu en présence d'une convention collective. De ce fait, ils dénie tout caractère supplétif au droit commun et ne s'appuieraient donc pas sur *Cabiakman* dans leur processus décisionnel. Ainsi, 52,27% des sentences seraient rattachées à la thèse de l'autonomie puisque les arbitres de ces décisions utilisent uniquement la jurisprudence arbitrale pour juger du bien-fondé d'une suspension pour fins d'enquête lorsque la convention collective est silencieuse ou ambiguë sur le sujet. Par exemple, dans l'affaire *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7885 et Venmar Ventilation inc. (Réal Poulin)*, l'arbitre explique que la convention collective ne contient pas de disposition spécifique sur la suspension pour fins d'enquête ; il s'appuie donc uniquement sur la jurisprudence arbitrale dans son processus décisionnel. En effet, il explique que «la jurisprudence établit clairement qu'un employeur a le droit dans le cadre de l'exercice de son droit de gérance de suspendre un salarié pour fins d'enquête lorsque la convention collective n'encadre point ce type de

suspension pour fin d'enquête, comme c'est le cas en l'espèce»¹². Les sources utilisées par cet arbitre, soit uniquement des sentences arbitrales, suggèrent donc que cette sentence pourrait être rattachée à la thèse de l'autonomie. Aussi, dans la décision *Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (Alain Jean-Pierre)*, l'arbitre explique que «l'arrêt récemment rendu par la Cour suprême du Canada à l'égard de l'affaire *Cabiakman* ne règle pas définitivement le problème, parce que dans cette affaire, le plaignant était lié par un contrat individuel de travail dont le contexte, selon la cour, diffère de celui des rapports collectifs de travail»¹³. Ici, l'arbitre cite *Cabiakman* pour l'écarter ; d'ailleurs, il ne semble pas que les parties aient utilisé cet arrêt dans leur plaidoirie. Conséquemment, nous pensons que cette décision est probablement associée à la thèse de l'autonomie puisque l'arbitre y explique que *Cabiakman* ne peut s'appliquer en rapports collectifs de travail.

Par ailleurs, nous avons relevé deux décisions où l'arbitre mentionne que les parties ont utilisé *Cabiakman* sans s'y référer par la suite dans son processus décisionnel. D'abord, dans la décision *Commission scolaire des Affluents et Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins (François Roux)*, l'employeur et le syndicat ont cité *Cabiakman* pour appuyer leur position. Toutefois, l'arbitre ne fait pas référence à cet arrêt sans spécifier pourquoi et ne s'appuie que sur la convention collective pour rendre sa décision. Ainsi, nous avons considéré qu'il rejetait implicitement l'application de *Cabiakman* en rapports collectifs : cette sentence pourrait donc être rattachée à la thèse de l'autonomie. Pareillement, dans la décision *Aluminerie de Bécancour et Syndicat des employés de l'Aluminerie de Bécancour (Syndicat des métallos, section locale 7900), (Gaétan Moffet et grief syndical)*, l'arbitre rapporte que le syndicat a utilisé *Cabiakman* dans sa plaidoirie. Toutefois, il n'explique pas la nature de cette utilisation¹⁴ et ne se réfère pas à *Cabiakman* dans ses motifs, sans justifier pourquoi. De ce fait, nous avons considéré que cette décision pourrait refléter la thèse de l'autonomie.

¹² *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7885 et Venmar Ventilation inc. (Réal Poulin)*, précité, paragraphe 140.

¹³ *Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (Alain Jean-Pierre)*, précité, paragraphe 55.

¹⁴ *Aluminerie de Bécancour et Syndicat des employés de l'Aluminerie de Bécancour (Syndicat des métallos, section locale 7900), (Gaétan Moffet et grief syndical)*, [2010] no. AZ-50712400 (T.A.), page 18.

B – Rattachement probable des sentences à la thèse de la coexistence

Quant à la thèse de la coexistence, rappelons que ses tenants considèrent que le contrat individuel survit lors de rapports collectifs de travail. Ainsi, certains principes issus des rapports individuels de travail s'appliqueraient en présence d'une convention collective à titre supplétif, uniquement lorsqu'ils ne contredisent pas son contenu. Ainsi, 47,73% des sentences seraient rattachées à la thèse de la coexistence puisque les arbitres de ces décisions utilisent *Cabiakman* pour juger de la légitimité d'une suspension pour fins d'enquête en présence d'une clause spécifique en la matière dans la convention collective. Par ailleurs, nous avons également rattaché les décisions à cette thèse dans les cas où les arbitres se réfèrent à *Cabiakman* lorsque la convention collective semble silencieuse ou ambiguë sur la suspension pour fins d'enquête. Par exemple, dans l'affaire *Sherbrooke (Ville de) et Association des policiers de Sherbrooke (griefs individuels, Hugues Ré et autres)*, l'arbitre explique que «la convention collective à l'étude est muette sur la question des suspensions sans solde. Il faut donc s'en remettre au droit commun»¹⁵. Par ailleurs, il déclare que «la Cour suprême n'a jamais exclu, dans l'arrêt *Cabiakman*, la possibilité que les principes qu'elle y énonce puissent s'appliquer à un contrat collectif de travail, dans la mesure où ils lui sont applicables»¹⁶. Aussi, il affirme que cet arrêt s'applique à tout rapport contractuel¹⁷; nous avons donc considéré que cette décision pourrait être rattachée à la thèse de la coexistence. Pareillement, dans l'affaire *Syndicat des employés de Telus Communications, section locale 5044 SCFP et Telus Communications (Daha Bassoum)*, l'arbitre s'appuie sur les quatre critères énoncés dans *Cabiakman* pour justifier sa décision puisque la convention collective ne contenait pas de clause spécifique sur la suspension pour fins d'enquête. De plus, il défend sa position en se référant à une sentence arbitrale qui affirme «qu'il n'y a aucune raison de ne pas suivre les principes énoncés par la Cour suprême [dans l'arrêt *Cabiakman*] dans le cas d'un contrat collectif de travail»¹⁸. De surcroît, dans l'affaire *Association des professeurs de Lignery et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries (Henri Fournier)*, l'arbitre explique que la

¹⁵ *Sherbrooke (Ville de) et Association des policiers de Sherbrooke (griefs individuels, Hugues Ré et autres)*, précité, paragraphe 151.

¹⁶ *Idem.*, paragraphe 179.

¹⁷ *Idem.*, paragraphe 184.

¹⁸ *Syndicat des employés de Telus Communications, section locale 5044 SCFP et Telus Communications (Daha Bassoum)*, [2012] no. AZ-50857491 (T.A.), paragraphe 233.

suspension est en principe imposée avec solde en vertu de *Cabiakman*. Toutefois, la convention collective en vigueur prévoyait la suspension pour fins d'enquête sans traitement. De ce fait, il a confirmé la suspension sans solde de l'employé en raison du libellé de la convention collective et du paragraphe 65 de *Cabiakman* qui explique «les parties peuvent ainsi modifier leurs droits et obligations en cours d'exécution et suppléer de façon consensuelle au contenu du contrat de travail»¹⁹. Conséquemment, le processus décisionnel de cet arbitre suggère qu'il considère que les rapports individuels et collectifs de travail sont compatibles puisqu'il utilise la convention collective et *Cabiakman* pour justifier sa décision : cette décision pourrait donc refléter la thèse de la coexistence. Aussi, la décision *Fraternité des policiers de Lévis inc. et Lévis (Ville de)*, (Martin Légaré) serait possiblement rattachée à la thèse de la coexistence puisque l'arbitre y affirme que *Cabiakman* s'applique en rapports collectifs²⁰. Lors de la révision judiciaire de cette affaire, le juge explique que «les principes de cette décision ne s'appliquent qu'à l'égard du pouvoir résiduel de suspension administrative, c'est-à-dire lorsque l'employeur n'est pas autrement autorisé à procéder à une suspension administrative en vertu du contrat de travail»²¹. Ainsi, le juge considère que *Cabiakman* s'applique à titre supplétif en présence d'une convention collective : cette décision serait donc également rattachée à la thèse de la coexistence.

En somme, la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à *Cabiakman* semble plus ou moins également divisée quant aux thèses portant sur la compatibilité des rapports individuels et collectifs de travail. En effet, près de la moitié des décisions semblent s'inscrire dans la thèse de la coexistence puisque les principes de *Cabiakman* y sont utilisés en présence d'une convention collective. Tel que nous l'avons mentionné précédemment, l'influence de *Cabiakman* en rapports collectifs n'est pas absolue : nous considérons donc que les sentences arbitrales qui ne reprennent pas les principes de cet arrêt se rattachent probablement à la thèse de l'autonomie. En conséquence, nous pensons que l'influence de *Cabiakman* sur certaines décisions témoignerait de leur appartenance à la thèse de la coexistence. À première vue, nous

¹⁹ *Association des professeurs de Lignery et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries (Henri Fournier)*, précité, paragraphe 97.

²⁰ *Fraternité des policiers de Lévis inc. et Lévis (Ville de)*, (Martin Légaré), [2011] no. AZ-50801095 (T.A.), paragraphe 72. Requête en révision judiciaire accueillie 2012 QCCS 3216 no. AZ-50901360. Requête pour permission d'appeler accueillie 2012 QCCA 1916 no. AZ-50907259.

²¹ *Lévis (Ville de) c. Beaulieu**, [2012] no. AZ-50901360 (C.S.) paragraphe 15.

pourrions donner une réponse affirmative à notre troisième question de recherche et nous pourrions considérer que l'influence ou l'absence d'influence de *Cabiakman* sur la jurisprudence arbitrale québécoise pourrait être corrélée au rattachement des sentences arbitrales à la thèse de la coexistence ou à la thèse de l'autonomie. Toutefois, nous présenterons d'autres pistes exploratoires quant à l'influence de cet arrêt en rapports collectifs dans la section suivante.

III – Autres pistes exploratoires

Dans cette section, nous présenterons d'autres pistes exploratoires quant à l'influence de *Cabiakman* sur la jurisprudence arbitrale québécoise. En effet, même si cette influence pourrait être corrélée au rattachement des décisions à l'une ou l'autre des deux thèses, d'autres hypothèses pourraient expliquer nos résultats. Tel que nous l'avons mentionné précédemment, nous avons remarqué que les arbitres se référaient particulièrement à *Cabiakman* lors d'allégations criminelles. Aussi, nous avons constaté que la suspension était imposée sans solde dans toutes les décisions où les syndicats et les employeurs ont mobilisé cet arrêt. Ces pistes suggèrent que des similitudes dans les circonstances d'une suspension, plus que le rattachement à la thèse de la coexistence ou à la thèse de l'autonomie, pourraient expliquer l'utilisation de *Cabiakman* dans la jurisprudence arbitrale québécoise. Nous présenterons ces deux pistes exploratoires dans la présente section.

A – Utilisation de Cabiakman lors d'allégations criminelles

Ainsi, nous avons constaté que *Cabiakman* est principalement utilisé par les arbitres lorsque les allégations sont de nature criminelle. En effet, dans les sentences postérieures à *Cabiakman*, nous avons relevé seize cas d'allégations criminelles, tel que démontré dans le Tableau 3.2.2 et le Tableau 3.2.3. Parmi ces décisions, treize arbitres ont utilisé *Cabiakman* pour juger du bien-fondé de la suspension pour fins d'enquête, ce qui représente 56,52%²² des sentences où l'arbitre fait référence à cet arrêt. Ainsi, les arbitres ont utilisé *Cabiakman* dans

²² Les arbitres ont utilisé *Cabiakman* dans treize décisions où les allégations étaient de nature criminelle parmi les vingt-trois sentences où les arbitres font référence à cet arrêt (Tableau 3.2.8).

81,25%²³ des décisions où les allégations étaient de nature criminelle, probablement en raison de la nature des allégations qui pesaient contre l'employé dans cet arrêt de la Cour suprême. En effet, *Cabiakman* faisait l'objet d'accusations criminelles : nous pensons donc que les arbitres seraient d'avis que ses principes ne s'appliquent que dans de pareilles situations. De ce fait, l'utilisation de *Cabiakman* en rapports collectifs pourrait être expliquée par la nature des allégations en cause.

B – Utilisation de Cabiakman lorsque la suspension est imposée sans solde

D'un autre côté, nous avons remarqué que la suspension était imposée sans solde dans toutes les sentences où l'employeur ou le syndicat ont utilisé *Cabiakman*. Il convient de mentionner que les parties ne s'y réfèrent pas automatiquement lorsque la suspension est imposée sans traitement ; nous avons plutôt remarqué une absence de rémunération dans les cas où elles utilisent les principes de cet arrêt. D'abord, dans les seize sentences²⁴ où les syndicats se réfèrent à *Cabiakman*, la suspension a été imposée sans solde. En effet, ils s'appuient généralement sur le paragraphe 62 de cet arrêt, qui indique que la suspension doit être imposée avec traitement, afin de contester la mesure imposée pour ce motif. Ensuite, la suspension a été imposée sans traitement dans les onze décisions²⁵ où l'employeur a cité cet arrêt, généralement dans le but de légitimer son droit de suspendre pour fins d'enquête ou l'absence de traitement de la suspension. Néanmoins, rappelons que les arbitres n'expliquent pas toujours la nature de l'utilisation de *Cabiakman* par les employeurs. Par ailleurs, lorsque ses principes sont invoqués par le syndicat et l'employeur, l'arbitre s'y réfère systématiquement, sauf dans les deux décisions préalablement mentionnées où l'arbitre ne les utilise pas alors que les parties s'y réfèrent dans leur plaidoirie. Ainsi, l'influence de *Cabiakman* en rapports collectifs pourrait être expliquée par son utilisation par les syndicats et les employeurs lorsque la suspension est imposée sans solde.

²³ Les arbitres ont utilisé *Cabiakman* dans treize décisions où les allégations étaient de nature criminelle parmi les seize cas d'allégations criminelles que nous avons relevés (Tableaux 3.2.2 et 3.2.3).

²⁴ Tableau 3.2.7.

²⁵ Tableau 3.2.7.

Somme toute, l'influence de *Cabiakman* sur la jurisprudence arbitrale québécoise ne serait pas entièrement liée au rattachement des sentences à la thèse de l'autonomie ou à la thèse de la coexistence. En effet, nous avons constaté une plus forte utilisation de *Cabiakman* par l'arbitre en cas d'allégations criminelles. Aussi, nous avons remarqué une absence de traitement dans les sentences où l'employeur ou le syndicat se réfèrent aux principes de *Cabiakman*. De ce fait, est-ce que les arbitres considèrent que cet arrêt ne s'applique que lors d'allégations criminelles ? Est-ce que les parties n'envisagent pas l'utilisation de *Cabiakman* lorsque la suspension est imposée avec solde ? Il serait intéressant d'analyser ces pistes exploratoires dans une autre recherche. La prochaine section présentera la conclusion de notre mémoire et ses portées pratiques.

CONCLUSION

Dans ce mémoire, nous désirions étudier le traitement de la suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs. Tel que nous l'avons expliqué précédemment, les principes en la matière ont été précisés dans l'arrêt *Cabiakman* en 2004, qui traite d'un contrat individuel de travail. Lors de l'analyse des circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête avant *Cabiakman*, nous avons constaté que les principes formulés dans cet arrêt ne sont pas parfaitement compatibles avec ceux qui sont issus de la jurisprudence arbitrale québécoise antérieure. En effet, les arbitres des sentences arbitrales antérieures à *Cabiakman* utilisent des principes différents de ceux énoncés par la Cour suprême. Néanmoins, nous avons constaté que la jurisprudence arbitrale québécoise postérieure à cet arrêt s'y réfère souvent (dans 52,27%²⁶ des sentences analysées) et en applique certains principes : l'influence de *Cabiakman* en rapports collectifs est donc concrète sans être absolue. Par ailleurs, il n'est pas établi que l'influence de cet arrêt sur la jurisprudence arbitrale québécoise soit entièrement liée au rattachement des sentences arbitrales à la thèse de la coexistence. En effet, même si certains arbitres utiliseraient les principes de *Cabiakman* puisqu'ils ne concluent pas à la disparition du contrat individuel de travail en présence d'une convention collective, nous avons constaté une influence marquée de cet arrêt dans les sentences portant sur des allégations criminelles. Aussi, nous avons remarqué une absence de traitement dans les décisions où l'employeur ou le syndicat s'appuient sur les principes de cet arrêt. Ainsi, l'influence de *Cabiakman* en rapports collectifs ne serait pas entièrement corrélée au rattachement des sentences arbitrales à l'une ou l'autre des deux thèses.

En définitive, quelles sont les circonstances justifiant une suspension pour fins d'enquête en rapports collectifs ? À la suite de cette recherche, nous sommes en mesure d'affirmer que le droit de suspendre pour fins d'enquête fait partie de toute convention collective. En effet, les arbitres semblent d'avis que ce droit fait partie des droits résiduels de l'employeur, qui lui sont implicitement conférés sans être explicitement prévus à la convention collective. Par ailleurs, ce droit est généralement limité à la protection des intérêts

²⁶ Tableau 3.2.8.

légitimes de l'entreprise et doit être exercé de bonne foi par l'employeur, qui n'aura pas l'obligation de mener sa propre enquête sur les allégations en question. Finalement, la suspension pour fins d'enquête doit être imposée avec solde, sous réserve de certaines circonstances exceptionnelles telles que l'impossibilité de l'employé d'exécuter sa prestation de travail ou le contenu de la convention collective en vigueur. Notre étude s'étant limitée à l'analyse des sentences arbitrales rendues en matière de suspension pour fins d'enquête jusqu'au 28 mai 2013, il serait intéressant de comparer nos résultats et d'analyser les tendances en la matière en rapports individuels de travail.

TABLE DE LA LÉGISLATION

Textes québécois

- *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12
- *Code civil du Québec*, L.R.Q., c. C-1991
- *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27
- *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1

TABLE DES JUGEMENTS

Cour suprême du Canada

- *Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie*, 2004 CSC 55

Cour d'appel du Québec

- *Industrielle-Alliance (L'), compagnie d'assurance sur la vie c. Cabiakman*, [2002] no. AZ-03019535 (C.A.)

Cour supérieure du Québec

- *Cabiakman c. Industrielle Alliance, compagnie d'assurance sur la vie*, 2000 QC C.S.

Tribunal d'arbitrage

- *Alimentation Gilbert Tremblay inc. et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, [2001] no. AZ-03141146 (T.A.)
- *Alliance des professeuses et professeurs de Montréal et Commission scolaire de Montréal*, [2009] no. AZ-50556499 (T.A.)
- *Aluminerie de Bécancour et Syndicat des employés de l'Aluminerie de Bécancour (Syndicat des métallos, section locale 7900), (Gaétan Moffet et grief syndical)*, [2010] no. AZ-50712400 (T.A.)
- *Association des employés du Nord québécois et Commission scolaire crie (Diane*

- Snowboy*), [2012] no. AZ-50810617 (T.A.). Requête en révision judiciaire rejetée 2012 QCCS 6992 no. AZ-50938755
- *Association des policiers provinciaux du Québec et Sûreté du Québec (Carl Pelletier)*, [2007] no. AZ- 50465261 (T.A.)
 - *Association des professeurs de Lignery et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries (Henri Fournier)*, [2009] no. AZ-50681732 (T.A.). Requête en révision judiciaire rejetée 2011 QCCS 3783 no. AZ-50774354. Requête pour permission d'appeler rejetée 2011 QCCA 1637 no. AZ-50786234
 - *Brasserie Labatt ltée et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999*, [2003] no. AZ-03141053 (T.A.)
 - *Centre de réadaptation La Maison inc. et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2659 (FTQ), (griefs syndicaux)*, [2012] no. AZ-50787914 (T.A.)
 - *Commission scolaire de Kamouraska—Rivière-du-Loup et Syndicat des professionnelles et professionnels du Grand-Portage (Martin Chénard)*, [2011] no. AZ-50712400 (T.A.)
 - *Commission scolaire des Affluents et Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins (François Roux)*, [2012] no. AZ-50882801 (T.A.)
 - *Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys et Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 579 (SIEPB) CTC-FTQ (Suzanne Juteau)*, [2006] no. AZ- 50387810 (T.A.)
 - *Fraternité des constables et agents de la paix de la STM et Société de transport de Montréal (Éric Pelletier)*, [2011] no. AZ-50731367 (T.A.)
 - *Fraternité des policiers de la Régie intermunicipale de police Roussillon inc. et Régie intermunicipale de police Roussillon (Yan Lefèvre)*, [2010] no. AZ-50667538 (T.A.). Requête en révision judiciaire rejetée 2011 QCCS 6083 no. AZ-50806441
 - *Fraternité des policiers de Lévis inc. et Lévis (Ville de), (Martin Légaré)*, [2011] no. AZ-50801095 (T.A.). Requête en révision judiciaire accueillie 2012 QCCS 3216 no. AZ-50901360. Requête pour permission d'appeler accueillie 2012 QCCA 1916 no. AZ-50907259
 - *Laval (Ville de) et Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval inc., section locale 4545 (SCFP), (Richard Gobeil)*, [2008] no. AZ-50488810 (T.A.)

- *Manoir St-Léonard (6485952 Canada inc.) et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ), (Dominic Lajoie), [2009] no. AZ-50578252 (T.A.).* Requête en révision judiciaire rejetée 2010 QCCS 1872 no. AZ-50635540
- *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7885 et Venmar Ventilation inc. (Réal Poulin), [2005] no. AZ-50345751 (T.A.)*
- *Métropolitain Parking inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs du stationnement de l'Hôtel Reine-Élizabeth (CSN), (David Dufresne), [2007] no. AZ-50442167 (T.A.)*
- *Midland Transport ltée et Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ), (Gaétan Robert), [2006] no. AZ-50378416 (T.A.)*
- *Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM (Alain Jean-Pierre), [2005] no. AZ-50297302 (T.A.)*
- *Montréal (Ville de) (Service de police) et Fraternité des policières et policiers de Montréal inc. (François Lemon), [2011] no. AZ-50738318 (T.A.).* Requête en révision judiciaire rejetée (C.S., 2012-01-16), 500-17-064897-112
- *Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal inc. (Michel Brochu), [2008] no. AZ-50480487 (T.A.).* Requête en révision judiciaire accueillie; dossier renvoyé à un autre arbitre 2008 QCCS 6812 no. AZ-50563168. Requête pour suspendre l'exécution rejetée no. AZ-50571410
- *Multi-marques Distribution inc. et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 55, [2001] no. AZ-01141324 (T.A.)*
- *P.E. Savignac ltée (Chrysler Joliette) et Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, section locale 511, [1995] no. AZ-95141121 (T.A.)*
- *Provigo Distribution inc. (Maxi Delson) et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500, [1996] no. AZ-96141139 (T.A.)*
- *Provigo Distribution inc. (Centre de distribution de Boucherville) et Travailleuses et*

travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC), (Pierre Beaudry), [2005] no. AZ-50344784 (T.A.)

- *Provigo Distribution inc. (Maxi & Cie 400-995), établissement de Pointe-Claire et Syndicat des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 (France Martineau), [2008] no. AZ-50483502 (T.A.)*
- *Québec (Ville de) et Alliance des professionnelles et professionnels de la Ville de Québec, [1999] no. AZ-99142113 (T.A.)*
- *Sanimax EEI inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada), (José Camara), [2012] no. AZ-50910180 (T.A.)*
- *Section locale 1791 des Teamsters et Roy + Leclair, Emballage, packaging inc. (Marc Bérubé), [2011] no. AZ-50741119 (T.A.)*
- *Sherbrooke (Ville de) et Association des policiers de Sherbrooke (griefs individuels, Hugues Ré et autres), [2010] no. AZ-50637468 (T.A.). Requête en révision judiciaire rejetée 2011 QCCS 1095 no. AZ-50732048. Requête pour permission d'appeler rejetée 2011 QCCA 782 no. AZ-50745578. Sentence arbitrale ordonnant le calcul des intérêts dus aux plaignants [2013] no. AZ-50955055 (T.A.)*
- *Ste-Catherine (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2777 (Paul Dumont), [2013] no. AZ-50955062 (T.A.)*
- *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives et Commission scolaire des Découvreurs (grief syndical), [2004] no. AZ-50449253 (T.A.)*
- *Syndicat de l'enseignement des Seigneuries et Commission scolaire des Trois-Lacs (Michaël Pratte), [2012] no. AZ-50843272 (T.A.)*
- *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, SCFP-301 et Montréal (Ville de), (Pierre Therrien), [2011] no. AZ-50731362 (T.A.)*
- *Syndicat démocratique des employés de garage du Saguenay — Lac-St-Jean (C.S.D.) et Chicoutimi Chrysler Plymouth (1990) inc., [1997] no. AZ-98141003 (T.A.)*
- *Syndicat des employés du centre d'accueil Louis-Riel (F.S.S.S.-C.S.N.) et Centre d'accueil Louis-Riel (M. Gilles Pitre), [1998] no. AZ-98145203 (T.A.)*
- *Syndicat des employés manuels de la Ville de Ste-Foy, section locale 2360 et Ste-Foy (Ville de), [2002] no. AZ-02142033 (T.A.)*

- *Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec (CSN) et Société des alcools du Québec (Alain Audoin), [2012] no. AZ-50894203 (T.A.)*
- *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec (Richard Dufault), [2012] no. AZ-50829074 (T.A.)*
- *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec (Jamal Marhraoui), [2012] no. AZ-50860720 (T.A.)*
- *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec (Marc Morin), [2011] no. AZ-50803605 (T.A.)*
- *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec (Sylvain Morin), [2010] no. AZ-50608094 (T.A.)*
- *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 526 et Cascades Groupe Carton plat — Jonquière (Micheline Gagnon), [2007] no. AZ-50422195 (T.A.)*
- *Syndicat des employés de Telus Communications, section locale 5044 SCFP et Telus Communications (Daha Bassoum), [2012] no. AZ-50857491 (T.A.)*
- *Syndicat des enseignantes et enseignants de l'Académie des arts et du design et Académie des arts et du design, Institut Teccart, Rive-Sud inc. (David Lambert), [2011] no. AZ-50794057 (T.A.)*
- *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP/FTQ) et Montréal (Ville de) (Direction des affaires pénales et criminelles), (Robert Morin), [2011] no. AZ-50752293 (T.A.)*
- *Syndicat national du transport écolier Saguenay — Lac-St-Jean et Scobus 92 inc. (Saguenay)*, [2000] no. AZ-00141087 (T.A.)*
- *Syndicat des professionnelles, des techniciennes et des techniciens de l'Outaouais (FP-CSN) et Centres jeunesse de l'Outaouais (François Payer), [2012] no. AZ-50825401 (T.A.)*
- *Syndicat des professionnelles et professionnels de commissions scolaires de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine et Commission scolaire René-Lévesque (Y.M.),*

[2005] no. AZ-50346018 (T.A.)

- *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 et Jardins du Haut-St- Laurent (1990) enr.*, [2003] no. AZ-03141144 (T.A.)
- *Syndicat des salariées et salariés de General Dynamics produits de défense et systèmes tactiques-Canada — usine St-Augustin (CSN) et General Dynamics produits de défense et systèmes tactiques-Canada (Marc Tremblay)*, [2012] no. AZ-50820558 (T.A.)
- *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre local de services communautaires des Trois-Vallées et Centre local de services communautaires des Trois-Vallées (Mme Andrée Chartrand)**, [1999] no. AZ-99145255 (T.A.)
- *Syndicat des travailleuses et travailleurs en alimentation de Place Rouanda - CSN et Provigo Distribution inc. Loblaws (Jean-Philippe Lemens)*, [2012] no. AZ-50868650 (T.A.)
- *Syndicat des travailleurs des autobus Gil-Ber — CSN et Gil-Ber inc. (M. Untel)*, [2006] no. AZ-50359168 (T.A.)
- *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Épiciers unis Métro-Richelieu (CSN) et Métro-Richelieu inc. (René April et grief syndical)*, [2008] no. AZ-50508965 (T.A.).
Requête en révision judiciaire rejetée no. AZ-50571405
- *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Fabrique Notre-Dame de Montréal et Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal (Donald Guérin)*, [2008] no. AZ-50493844 (T.A.)
- *Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes et Société canadienne des postes*, [2005] no. AZ-50320531 (T.A.)
- *Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes et Postes Canada (Société canadienne des postes)*, (Guillaume Cantin), [2004] no. AZ-50286771 (T.A.)
- *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Recall-Québec (CSN) et Vytalbase-Recall (division de Brambles Canada inc.)*, (Shawn Edwards et Michael Kharowf), [2005] no. AZ-50290468 (T.A.)
- *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de Chicoutimi (FSSS-CSN) et Centre de santé et de services sociaux de Chicoutimi (Martin Gagnon)*, [2009] no. AZ-50578246 (T.A.)

- *Syndicat des travailleurs de stratifié et thermoplastique Prémoulé (CSN) et Prémoulé inc. (François Blanchette)*, [2005] no. AZ-50293341 (T.A.)
- *Teamsters Québec, section locale 931 — McKesson Canada et McKesson Canada (Francis Boyer)*, [2011] no. AZ-50731364 (T.A.)
- *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo Distribution inc. (Maxi Rosemère)*, [2001] no. AZ-02141023 (T.A.)
- *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 502 (TUAC) et HDS Retail North America (William Smith)*, [2007] no. AZ-50434822 (T.A.)
- *Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8922 et ASIEQ inc. (Martin Boilard)*, [2006] no. AZ-50390119 (T.A.). Fixation d'une indemnité [2006] no. AZ-50390120 (T.A.)
- *Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Supermarché Ste-Julie inc.*, [1994] no. AZ-94141085 (T.A.)
- *Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 569T et Vêtements de sport Gildan inc.*, [2003] no. AZ-03141202 (T.A.)

BIBLIOGRAPHIE

Monographie et ouvrages collectifs

- Bernier, Linda et al., *Les droits de la personne et les relations du travail*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2013.
- Bernier, Linda et al., *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2e édition, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009.
- Brière, Jean-Yves; Morin, Fernand; Roux, Dominic; Villaggi, Jean-Pierre, *Le droit de l'emploi au Québec*, 3e édition, Wilson et Lafleur, 2006.
- Brière, Jean-Yves; Morin, Fernand; Roux, Dominic; Villaggi, Jean-Pierre, *Le droit de*

l'emploi au Québec, 4e édition, Wilson et Lafleur, 2010.

- Coutu, Michel ; Fontaine, Laurence Léa ; Marceau, Georges, *Droit des rapports collectifs de travail au Québec*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009.
- D'Aoust, Claude ; Leclerc, Louis ; Trudeau, Gilles, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale, monographie n— 13*, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1982.
- Jalette, Patrice; Trudeau, Gilles, *La convention collective au Québec*, 2^e édition, Gaëtan Morin Éditeur, 2007.
- Morin, Fernand ; Blouin, Rodrigue ; Brière, Jean-Yves ; Villaggi, Jean-Pierre, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6e édition, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2012.
- Vallée, Guylaine, «Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun», dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », *Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 2, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles.
- Vallée, Guylaine; Dorion, Marie-Hélène, «Rupture à l'initiative du salarié et congédiement déguisé», dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », *Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 28, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles.
- Vallée, Guylaine; Martin, Isabelle, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », *Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 22, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles.
- Verge, Pierre ; Trudeau, Gilles ; Vallée, Guylaine, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Thémis, 2006.

Articles de revue et études d'ouvrages collectifs

- Athanassiadis, Mimikos, « Sources of Disciplinary Power : an Analysis of the Employment Contract », 1998, 5 *R.E.J.* 267.
- Bich, Marie-France, « Le contrat de travail et le Code civil : du nouveau à l'horizon », 1990, 24 *R.J.T.* 111.
- Bich, Marie-France, « Le pouvoir disciplinaire de l'employeur — fondements civils », 1988, 22 *R.J.T.* 85.

- Di Iorio, Nicola ; Grenier Mélanie, «Le suspense du suspendu : quel est son dû?» dans Barreau du Québec. Service de la formation permanente, *Développements récents en droit du travail*, vol. 224, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2005.
- Verge, Pierre, « Le contrat de travail selon le Code civil du Québec: pertinence ou impertinence?» (1993), 24 *R.G.D.* 237

ANNEXE

Grille Q1

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX					
Date	Nom de l'arbitre	Parties	Nature du grief		
FAITS					
Allégations portant sur des actes commis au travail	Publicisation des allégations	Allégations criminelles	Lien entre les allégations et le poste occupé		
MODALITÉS					
Avec solde	Durée déterminée ou déterminable	Enquête menée par l'employeur	Salarié a donné sa version des faits	Autre	
ANALYSE DE CONTENU					
Sources utilisées et argumentation des parties					
Employeur	Syndicat		Arbitre		
Analyse du droit de suspendre par l'arbitre					
Clause spécifique dans la convention collective	Fait partie du contenu implicite de la convention collective – Droit de direction	Possibilité d'affectation à un autre poste	Protection des intérêts de l'entreprise	Droit exercé de bonne foi	Autre
PROCESSUS DÉCISIONNEL DE L'ARBITRE					
SUIVI					
COMMENTAIRES					

Grille Q2

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX					
Date	Nom de l'arbitre	Parties	Nature du grief		
FAITS					
Allégations portant sur des actes commis au travail	Publicisation des allégations	Allégations criminelles	Lien entre les allégations et le poste occupé		
MODALITÉS					
Avec solde	Durée déterminée ou déterminable	Enquête menée par l'employeur	Salarié a donné sa version des faits	Autre	
ANALYSE DE CONTENU					
Utilisation de <i>Cabiakman</i>					
Employeur	Syndicat		Arbitre		
Sources utilisées et argumentation des parties					
Employeur	Syndicat		Arbitre		
Analyse du droit de suspendre par l'arbitre					
Clause spécifique dans la convention collective	Fait partie du contenu implicite de la convention collective – Droit de direction	Possibilité d'affectation à un autre poste	Protection des intérêts de l'entreprise	Droit exercé de bonne foi	Autre
PROCESSUS DÉCISIONNEL DE L'ARBITRE					
SUIVI					
COMMENTAIRES					
THÈSE POUVANT ÊTRE ASSOCIÉE (ou autre)					

Grille révision judiciaire (Q2)

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX			
Date	Nom du Juge	Parties	Nature du litige
CE QUE PLAIDE LE REQUÉRANT			
ANALYSE DE CONTENU			
Norme de contrôle			
Sources utilisées			
Lois	Convention collective	<i>Cabiakman</i>	Autre
DÉCISION			
COMMENTAIRES			
SUIVI			
THÈSE POUVANT ÊTRE ASSOCIÉE (ou autre)			